



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C

***** [1]

VS

PARTE DEMANDADA: *** ****

***** ** ** ***** **

***** [6]

Ciudad de México. Acuerdo del Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente a la sesión del dieciséis de mayo de dos mil veintitrés.

I. ANTECEDENTES:

1. ***** [1], mediante escrito presentado el dieciocho de mayo de dos mil veintidós, ante la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, demandó de ** ***** ** ***** [6] el cumplimiento y pago de las siguientes prestaciones:

“...PRESTACIONES

A. Que la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación reconozca cómo de trabajo la relación que me unía a las demandadas *** ****

******* ** ** ***** [6], así como el ***** ** *******

******* [6], toda vez que he prestado mis servicios para la**

******* ** ***** ***** ** ***** ** *******

******* ** ** ***** ** ***** [4], por más de 2**

años de manera ininterrumpida y sin nota desfavorable

en mi expediente personal, desempeñando funciones de

carácter administrativo correspondientes a los

trabajadores de base de conformidad con lo establecido en el artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como 162 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, funciones que no son consideradas por la ley como de confianza, desempeñando mis labores bajo las órdenes, instrucciones, subordinación y supervisión de mis jefes directos en un lugar de adscripción y un horario de labores determinados por las demandadas, recibiendo como contraprestación a mi trabajo el pago de un salario, **CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO DE BASE, además, de ocupar una plaza vacante y en un puesto definitivo.**

Además de lo anterior, dicha prestación no se debe tener por cumplida hasta que los titulares DEMANDADOS EMITAN A MI FAVOR EL NOMBRAMIENTO EN EL QUE SE ME RECONOZCA LA CALIDAD DE TRABAJADOR DE BASE, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, puesto que las funciones que desempeñe en la plaza de *** ** ***** ** *** ***** ** ***** **[4] no figuran en los artículos 5° y 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como en los artículos 160 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, al no realizar funciones de vigilancia, control, manejo de recursos, adquisiciones o inventarios.**

B. Se condene a las demandadas a REINSTALARME EN LA PLAZA DE BASE EN LA QUE VENÍA DESEMPEÑANDO MIS FUNCIONES COMO *** ****



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

***** ***** ** *** ***** ** ***** ****[4], con adscripción en
 ***** ***** ** ***** ***** ** ** ***** ** *****
 ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[4], con
 fundamento en el artículo 123 apartado “B” fracción IX
 de la Constitución Política de los Estados Unidos
 Mexicanos, el que ordena “(...) que los trabajadores solo
 podrán ser cesados por causa previamente justificada
 (...)”; por lo que tomando en cuenta que los hoy
 demandados me despidieron injustificadamente, SIN
 HABER OBTENIDO PREVIAMENTE LA AUTORIZACIÓN
 DEL CESE ANTE LA COMISIÓN SUBSTANCIADORA
 ÚNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN,
 como se establece en el artículo 17 de las Condiciones
 de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,
 así como los artículos 46 y 46 Bis de la Ley Federal de
 los Trabajadores al Servicio del Estado, solicito se
 ordene mi inmediata reinstalación en la plaza antes
 mencionada como trabajador de base; de igual manera,
 al no haberme hecho del conocimiento la causa de cese,
 de conformidad con lo establecido en el artículo 6 de la
 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

C. Se condene a las demandadas AL PAGO DE LOS SALARIOS CAÍDOS, INCREMENTOS SALARIALES Y RETABULACIONES QUE SE LLEGUEN A GENERAR EN LA PLAZA QUE SE RECLAMA EN LA PRESENTE DEMANDA DESDE LA FECHA DEL DESPIDO Y POR TODO EL TIEMPO QUE DURE EL PRESENTE JUICIO, como si la relación laboral no se hubiera interrumpido; tornando en cuenta que jamás incurrí en causa de cese alguna solicitando se tome como base el sueldo

quincenal de *****
*****[5]

D. EL PAGO DEL AGUINALDO POR LA CANTIDAD CORRESPONDIENTES AL AÑO 2021 y POR TODO EL TIEMPO QUE DURE EL JUICIO, tomando en consideración los incrementos y retabulaciones que se generen durante la tramitación y hasta la conclusión de este juicio, como si la relación de trabajo nunca se hubiera interrumpido, en términos de los artículos 21 y 25 de las Condiciones de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

E. EL PAGO DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL POR TODO EL TIEMPO QUE DURE EL JUICIO, tomando en consideración los incrementos y tabulaciones que se generen durante la tramitación y hasta la conclusión de este juicio, como si la relación de trabajo nunca se hubiera interrumpido, en términos de las condiciones de trabajo antes referidas, tabuladores y acuerdos generales internos, y demás disposiciones aplicables.

F. Se condene a la demandada A PAGAR A MI NOMBRE Y REMITIR AL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO LAS APORTACIONES AL FONDO DE PENSIONES Y DIVERSAS PRESTACIONES DE DICHO INSTITUTO desde la fecha del injustificado despido y por todo el tiempo que dure el presente juicio hasta el momento en que sea física y materialmente reinstalado, solicitando que esta prestación no se tenga por cumplida hasta que la demandada ME HAGA ENTREGA

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

DE LA CONSTANCIA DONDE SE ACREDITEN LAS APORTACIONES AL INSTITUTO CORRESPONDIENTE.

G. Se condene a la demandada A PAGAR A MI NOMBRE Y REMITIR LAS APORTACIONES CORRESPONDIENTES AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR) desde el día de mi despido injustificado y por todo el tiempo que dure el presente juicio y hasta el momento en que sea física y materialmente reinstalado y por todo el tiempo que continúe la relación de trabajo, solicitando que esta prestación no se tenga por cumplida hasta que la demandada ME HAGA ENTREGA DE LA CONSTANCIA DONDE SE ACREDITEN LAS APORTACIONES AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR) O EL SISTEMA DE AFORE CORRESPONDIENTE.

H. El pago correspondiente al PAGO DE LOS DÍAS FESTIVOS y DÍAS DOMINGO que laboré desde el inicio de mi relación laboral hasta la fecha que fui despedido.

I. El pago de TIEMPO EXTRAORDINARIO, tomando en consideración que, desde el inicio de mi relación de trabajo, tenía como jornada de las 9:00 horas a las 18:00 horas de lunes a domingo de 9:00 horas a 13:00 horas; sin embargo, por cargas de trabajo salía de trabajar a las 21:00 horas de lunes a viernes y los sábados a las 17:00 horas. Misma que podrá ser visible en las bitácoras que tiene el propio organismo. Es de destacar que gozaba con una hora para poder descansar, tomar alimentos y reponer energías. Por tanto, se me deberá pagar tres horas extras por cada día de lunes a viernes y cuatro por

los sábados, en términos de los artículos 21 y 26 de la Ley de los trabajadores al Servicio del Estado.

J. Se condene a las demandadas a que en mi carácter de trabajador de base, REALICE LOS TRAMITES ADMINISTRATIVOS NECESARIOS ANTE LA SECCIÓN SINDICAL CORRESPONDIENTE DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, A EFECTO DE QUE ME ASIGNE DIGITO SINDICAL y, como consecuencia, me sean aplicados descuentos por CUOTA SINDICAL para que se me otorguen los vales de despensa, bonos, quinquenios, licencias con y sin goce de sueldo, promociones y demás prestaciones que se otorguen al personal activo de BASE en términos de lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo aplicables.

K. Se condena a los demandados al pago de la cantidad de *** **** ***** ***** ***** *** *****[5], por concepto de pago por los años laborados para la ***** **** ** ***** ** ** *****[6], mismos, que no fueron reclamados ni pagados por los demandados.**

Para efectos de establecer la procedencia de mi demanda, señalo los siguientes:

HECHOS



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

1. **Tal y como lo acredito con las pruebas ofrecidas en el capítulo correspondiente, ingresé a laborar al Poder Judicial de la Federación, en el año dos mil dieciséis, siendo que últimas fechas mediante nombramiento definitivo de uno de enero de dos mil veinte, me fue asignada la plaza de ***** ** ***** ** *** ***** ** ***** ****[4], donde las propias demandadas me asignaron un lugar de adscripción en la ***** ** ***** *****[6] de la ***** ** ***** ** ** ***** ** ** *****[6]; sin embargo, con motivo de la emergencia sanitaria por la propagación del ***** [8] , a partir del treinta de marzo de dos mil veintidós, se nos asignó la modalidad de trabajo de home office, la cual llevé a cabo hasta el miércoles uno de diciembre de dos mil veintiuno, fecha en la que me reincorporé a laborar nuevamente en mi adscripción, pero debido a las restricciones de personal se me requirió trabajar un horario de labores de las 07:00 a las 21:00 horas continuas de lunes a domingo, con una hora para tomar alimentos dentro de las instalaciones de trabajo, asimismo, me fue asignado un salario integrado quincenal por la cantidad de ***** * ***** ** ***** ***** ***** ***** [5], el cual se integraba por las percepciones siguientes: la cantidad de *****[4] pesos por concepto de sueldo base (clave 1); la cantidad de *****[4] pesos por concepto de compensación (clave 2); la cantidad de *****[4] pesos por concepto de prestaciones de seguridad social (clave 4); la cantidad de *****[4] pesos por concepto de prestaciones inherentes al cargo (clave 5); la cantidad de ***** ***** ** ***** ** ***** ***** ***** ***** ** ***** ** ***** ****

*******[4] pesos por concepto de ayuda de aportación para SEGIND.**

2. Es de hacer notar que durante el desempeño de mis servicios nunca incurrí en falta alguna que me hiciera acreedor a una llamada de atención o sanción por parte de mis superiores, no tuve faltas de asistencia y tampoco tuve problema con mis compañeros de trabajo, siempre me conduje con respeto y responsabilidad.

3. Cabe señalar que durante todo este tiempo realicé funciones administrativas bajo las órdenes y subordinación de mis jefes directos ** ***** *******

******* ***** ** ***** ***** ***** ***** ***** ***** *******

******* ** *****[6] desempeñando mis funciones en tiempo y forma por más de seis meses un día, y sin nota desfavorable en mi expediente laboral, por lo que resulta improcedente cualquier causa de despido que la demandada pretenda hacer valer, toda vez que se debe atender al principio de estabilidad en el empleo contenido en la Ley.**

Ahora bien, el nombramiento que se me otorgó, antes referido, se advierte que en éste se señala que el puesto que se me designó lo fue de confianza; sin embargo, tal situación no puede ser tomada en consideración, tal como lo ha establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido que para determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base, deberá atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña o realizó al ocupar el cargo, con independencia del nombramiento respectivo.

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Apoya lo anterior, la jurisprudencia P./J. 36/2006, emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIII, febrero de 2006, página 10, de rubro y texto siguiente:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUEL. (Se transcribe).

De igual manera, apoya lo anterior, la jurisprudencia 2a./J. 160/2004, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XX, noviembre de 2004, página 123, de rubro y texto siguiente:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA CONSIDERARLOS DE CONFIANZA, CONFORME AL ARTÍCULO 5º; FRACCIÓN II, INCISO A), DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO BASTA ACREDITAR QUE ASÍ CONSTE EN EL NOMBRAMIENTO SINO, ADEMÁS, LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN DESEMPEÑADAS. (Se transcribe).

Además de lo anterior, no se puede tomar en consideración que la plaza que me fue asignada sea señalada como de confianza por algún ordenamiento legal o acuerdo general de los titulares demandados en

caso de así hacerlo, como podría ser el artículo 160 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, que incluso resulta inconstitucional, ya que, como se ha señalado, nuestro más alto Tribunal ha establecido que para saber si un trabajador es de base o de confianza se deberán acreditar la naturaleza de las funciones, es decir, si realiza funciones de base o de confianza. Pensar lo contrario se estaría vetando la posibilidad de que un trabajador pueda tener estabilidad en el empleo ya que el patrón Estado podría realizar acuerdos internos a modo para poder remover a los trabajadores a su conveniencia al establecer que son de confianza; asimismo, se podría proponer al legislativo la creación de leyes con la intención de que se establezca que los trabajadores por mandamiento legislativo sean de confianza y, con ello, como dije, violar la estabilidad en el empleo de los trabajadores.

No obstante, lo anterior, mis funciones siempre fueron administrativas, esto es, no realizaba funciones de vigilancia, control, manejo de recursos, adquisiciones o inventarios, como lo refiere el artículo 160 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

4. El suscrito tenía una jornada laboral de lunes a sábado con un horario de labores de las 8:00 a las 17:00 horas continuas, con una hora para tomar alimentos dentro de las instalaciones de trabajo, por lo cual se debe condenar al pago de horas extras que refiero en mi capítulo de prestaciones. Y más horas sin horario de salida por cuestiones de logística, por el personal que labora en dicho Recinto, para lo cual no se puede tomar



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

en consideración, en su caso, algún Acuerdo General interno para determinar qué plazas sí tienen derecho al pago de horas extras, ya que se debe de atender al derecho de pago de horas extras que refiere los artículos 21 y 26 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado. Pues pensar lo contrario se estaría vetando el derecho de manera indiscriminada de los trabajadores de tener una jornada legal de trabajo y violaría diversos convenio y tratados de trabajo en la que nuestro país es parte, ya que se podría disponer el tiempo que se requiera del trabajador que no aparezca en el catálogo de puestos de esos acuerdos internos CON JORNADAS INHUMANAS. Para el caso de que existan estos deben ser declarados inconstitucionales.

5. Es el caso, que el día quince de marzo de dos mil veintidós, me encontraba trabajando normalmente cuando **** ***** **** ***** ***** ** *****[4] me informó que por instrucciones de **** ***** ***** , ***** ***** ** ***** *****[4], "que ya estaba hasta la madre de mí y que me despidiera por lo que le habría solicitado mi plaza", a lo que le manifesté que no me podía despedir toda vez que no había motivo alguno para que me despidiera, a lo que el citado funcionario me manifestó que era una instrucción, que ya no tenía nada más que hacer ahí, que me retirara y ya no regresara nuevamente porque iba a girar instrucciones para que ya no se me permitiera el acceso, y que si no me retiraba del lugar me mandarían sacar por medio de los elementos de seguridad.*

*Justificar el despido con base en discriminación por enfermedad la prueba positiva de *****[8] es del 09 de*

febrero de 2022, justificando la presencia de la enfermedad.

Por lo anterior, al haberse levantado algunas restricciones, seguí laborando de manera habitual en los horarios que me fueron impuestos, pero ante los malestares presentados con fecha nueve de febrero de dos mil veintidós, me realicé una prueba rápida de antígeno para detección de ***[8], resultando positivo, hecho que informé de inmediato a mis jefes superiores, avisándoles que por recomendación médica se me instruyó aislarme a efecto de no propagar el virus, hecho que no les pareció a mis jefes superiores quienes, por lo que me vi en la necesidad de trabajar a distancia aún y cuando se me recomendó reposo, pero a efecto de conservar mi empleo aún y cuando me encontraba enfermo continué laborando, por lo que al cumplir con el periodo de aislamiento ordenado y al reincorporarme nuevamente a mis labores comenzaron los ataques a mi persona, derivadas de mi reciente enfermedad al ser objeto de malos tratos y actos de discriminación por parte de mis jefes superiores.**

6. Por tanto, con fundamento en el artículo 123, apartado “B”, fracción IX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el que ordena “Que los trabajadores sólo podrán ser cesados por causa previamente justificada”, por lo que tomando en cuenta que los hoy demandados me despidieron injustificadamente, sin haber incurrido en alguna causal de cese que refiere el artículo 46 de la Ley Federal de los

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

Trabajadores al Servicio del Estado, además, de no haber obtenido previamente la autorización de Cese ante la Honorable Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, en términos del artículo 46 de la Ley Burocrática, en relación con el artículo 17 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; además, de que no me entregó constancia alguna de los motivos de mi baja, por lo que al no haberlo hecho es claro que se me deja en un total estado de indefensión.

Apoya lo anterior, por analogía, la jurisprudencia 2a./J. 46/97, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo VI, octubre de 1997, de rubro y texto siguiente:

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO NO TIENE FACULTADES PARA CESARLOS UNILATERALMENTE POR LAS CAUSALES QUE ESTABLECE LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LA MATERIA, SINO QUE DEBE DEMANDAR EL CESE ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (MODIFICACIÓN DE CRITERIO DE LA TESIS JURISPRUDENCIAL 564, COMPILACIÓN DE 1995, TOMO QUINTO) (Se transcribe).

7. Por lo antes manifestado, se deberá considerar que soy objeto de un despido injustificado, en atención a que laboré por más de seis años de manera ininterrumpida y sin nota desfavorable en mi expediente personal,

desempeñando funciones de carácter administrativo correspondientes a los trabajadores de base de conformidad con lo establecido en el Artículo 6º del ordenamiento antes mencionado, funciones que no son consideradas por la ley como de confianza, desempeñando mis labores bajo las órdenes, instrucciones, subordinación y supervisión de mis jefes directos en un lugar de adscripción y un horario de labores determinados, recibiendo un sueldo por el desempeño de mis funciones, características propias de una relación de trabajo de base...”

2. Por auto de diecinueve de mayo de dos mil veintidós, el Presidente de la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, ordenó la formación del expediente respectivo, el que se registró con el número **3/2022-C**; de conformidad con lo que establecen los artículos 1, 3, 10, 11, 126, 130, 131, 136, 152, 154, 158 y demás relativos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tuvo a ***** [1] formulando demanda laboral contra el ***** ** ***** [6]; por señalado el domicilio que el actor indicó para oír y recibir notificaciones; por ofrecidas las pruebas a las que hizo referencia en su escrito de demanda, reservándose acordar sobre su admisión o desechamiento para el momento procesal oportuno, en términos de lo previsto en el artículo 132 del ordenamiento citado.

Asimismo, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 127, 130 y 136 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el mismo proveído ordenó emplazar y correr traslado a la parte demandada, para que en el plazo de cinco días hábiles, contado a partir del día siguiente en que le fuera notificado el acuerdo en comento, diera contestación a la demanda laboral entablada en su contra, apercibido



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

que de no hacerlo en ese lapso o de resultar mal representado se tendría por contestada la misma en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

3. El treinta de mayo de dos mil veintidós, ante la mesa de control de correspondencia de la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, el ***** ***** ** ***** *****
** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6], solicitó se le reconociera la personalidad con la que compareció y se tuvieran por designados como sus apoderados y representantes legales, en términos del artículo 134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a las personas que señaló en su escrito; además, dio contestación a la demanda instaurada en su contra en los siguientes términos:

“... CONTESTACIÓN A LAS PRESTACIONES

Niego y me opongo a todas y cada una de las prestaciones reclamadas por la parte actora, toda vez que resultan improcedentes en atención a los hechos que más adelante expondré.

*1) Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar que se emita a su favor un nombramiento en el que se le reconozca la calidad de trabajador de base de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la LFTSE, puesto que las funciones que desempeñó en la plaza de ***** ** ***** ** [4] con número de plaza ***** ** ***** ** ***** [4], de conformidad con los artículos 5 y 6 de la LFTSE, así como en el artículo 160 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.*

2) Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar la reinstalación en la “plaza de base en la que venía desempeñando mis funciones como *** ** ***** ** *** ***** ** ***** ****[4]”.**

3) Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar el pago de salarios caídos, incrementos salariales y retabulaciones que se lleguen a generar en la plaza que se reclama desde la fecha del despido y por todo el tiempo que dure el presente juicio.

4) Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar el pago de aguinaldo al año 2021 y por todo el tiempo que dure el juicio tomando en consideración los incrementos y retabulaciones que se generen durante la tramitación y hasta la conclusión de este juicio.

5) Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar el pago de vacaciones y prima vacacional por todo el tiempo que dure el juicio, tomando en consideración los incrementos y retabulaciones que se generen durante la tramitación y hasta la conclusión de este juicio.

6) Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar el pago de las aportaciones al fondo de pensiones y diversas prestaciones del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado desde la fecha del “injustificado despido” y por todo el tiempo que dure el juicio.



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

7) Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar el pago de las aportaciones correspondientes al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) desde el día de su “despido injustificado” y por todo el tiempo que dure el presente juicio.

8) Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar el pago de los días festivos y días domingos que, a su decir, laboró desde el inicio de su relación laboral hasta la fecha en que “fui despedido”.

9) Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar el pago de tiempo extraordinario desde el inicio de su relación laboral.

10) Niego la acción y derecho de la parte actora de solicitar que se realicen los trámites administrativos necesarios ante la sección sindical correspondiente del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, a efecto de que se le asigne dígito sindical y en consecuencia, le sean aplicados descuentos por cuota sindical para que le sean otorgadas las mismas prestaciones que al personal activo de base en términos de lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo aplicables.

11) Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar el pago de la cantidad de *** **** *****
***** ***** *** ***** ***** ***** *****[5], por**

concepto de pago por los años laborados en ** ***
***** ** ***** ** ** *****[6].**

Todo lo anterior, en virtud de que:

1. Los artículos 5 y 6 de la LFTSE establecen cuáles trabajadores del Estado deben ser considerados de confianza y cuáles de base; si bien en la fracción IV del citado artículo 54, respecto del Poder Judicial únicamente se hace mención de los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Tribunal Pleno y de las Salas, el artículo 160 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación prevé que servidores públicos en la Suprema Corte de Justicia de la Nación tienen un cargo con carácter de confianza, entre los que se encuentran los subdirectores de área; asimismo establece que también pueden ser considerados trabajadores de confianza aquellas personas que tengan a su cargo funciones de vigilancia, control, manejo de recursos, adquisiciones o inventarios.

En atención a lo anterior, el último nombramiento otorgado a *** ***** *****[1], como él mismo reconoce en su escrito de demanda, fue en el cargo de ***** ** ***** ** ***** ** ***** ** ***** ** *****
***** ***** * ** ***** ***** ** ***** *****[4], por tanto, resulta evidente que el cargo que ostentaba se encuentra incluido en los puestos que señala el mencionado artículo 160 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, por lo que debe ser**



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

considerado trabajador de confianza y no de base como erróneamente pretende señalar el actor.

Asimismo, de conformidad con la cédula de funciones relativa a la plaza que ocupaba identificada con el *****

****** ** ***** * **** ** ** ***** ***** * ** ** ***** ****

******* ***** * [7], entre sus responsabilidades tenía la administración y control de recursos, tales como los necesarios para combustibles de vehículos y el fondo revolvente asignados a la Dirección General de Gestión Administrativa; controlar el cumplimiento de las obligaciones relativas al otorgamiento de viáticos y los resguardos de los bienes asignados a dicha Dirección General, así como la supervisión del personal a su cargo. Tales funciones evidentemente se encuentran relacionadas con la vigilancia, control, manejo de recursos, adquisiciones o inventarios, de ahí que no le asista la razón para que pretenda que se le reconozca que el nombramiento que le fue conferido, las labores que realizaba, así como la relación laboral que tenía guardaban “características propias de una relación de trabajo de base”.**

En síntesis, tanto bajo el criterio orgánico-formal del puesto, como en el criterio funcional de las tareas asignadas, se concluye que *** ***** *****[1] era trabajador de confianza.**

En ese contexto, el artículo 123, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, determina que los trabajadores de confianza sólo

disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

******* ***** *****[1] ocupaba una plaza de *****
** ***** ***** *[4], lo que es reconocido por él mismo en su escrito de demanda, la cual de conformidad con lo señalado en el artículo 160 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, es un puesto de confianza, por lo que se encuentra en el supuesto que señala el artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es decir, no goza de estabilidad en el empleo.**

De conformidad con lo señalado en los artículos 6 y 45, fracción IX, de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de Confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con el último párrafo del artículo 42 del Acuerdo General de Administración VI/2019, los trabajadores de confianza no adquieren el derecho a la inamovilidad por el sólo transcurso del tiempo y puede dejar de surtir efectos su nombramiento por las causas que señalen las disposiciones legales vigentes, como en el presente caso, por cinco inasistencias consecutivas e injustificadas a su lugar de trabajo.

2. Resulta improcedente la reinstalación en el puesto de *** ** ***** * ** ***** ***** ** *****
*****[4] pues como se mencionó la terminación de la relación laboral se debió a que se ausentó de manera consecutiva de sus labores los días tres, cuatro,**



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

cinco, seis y siete de enero de dos mil veintidós, sin que mediara aviso de la razón de sus inasistencias, por sí o por interpósita persona, lo que actualizó la hipótesis normativa señalada en el último párrafo del artículo 42, del Acuerdo General de Administración VI/2019 y no así por un despido injustificado como pretende señalar el actor.

En términos de los artículos 14, fracción XIX, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; 42, último párrafo del Acuerdo General de Administración VI/2019, así como el 45, fracción IX, de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de Confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tratándose de trabajadores de confianza se puede dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para este Alto Tribunal cuando un servidor público de confianza incurra injustificadamente en más de tres faltas de asistencia de manera consecutiva, sin que medie aviso de por medio de la razón de sus inasistencias, por sí o por interpósita persona, lo que califica como abandono de empleo.

Esto es, en ese procedimiento no se prevé que deba obtenerse autorización para la terminación de la relación laboral de esa Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, pues se trata de un trabajador de confianza y la relación de trabajo del actor con este Alto Tribunal se encuentra regulada por su normativa interna. De ahí que la causa de su baja deba acreditarse, valorarse y resolverse con base en el Acuerdo General

de Administración VI/2019, y no en otras disposiciones legales, por lo que contrario a lo que afirma el actor, en este caso, el procedimiento con el que se dio por terminada la relación laboral no se rige por lo señalado en los artículos 46 y 46 Bis de la LFTSE.

Aclaro que debido a que la Dirección General de Recursos Humanos se vio imposibilitada para notificar a *** [1] el oficio *****[7] (a través del cual se hace de su conocimiento la terminación de los efectos de su nombramiento por abandono de empleo con efectos al veinticuatro de febrero de dos mil veintidós), y con el único objetivo de salvaguardar la legalidad de la baja y acreditar la buena fe en la relación laboral, se informó a esa Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación dicha imposibilidad, lo que mediante proveído de dos de marzo de dos mil veintidós con fundamento en lo dispuesto en los artículos 982 y 983 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la LFTSE se admitió a trámite en la vía paraprocesal y se ordenó la notificación de dicho oficio. Esto es, la única intervención de la citada comisión fue para notificar el oficio, más no porque a ésta corresponda autorizar la baja mediante procedimiento alguno.**

3. Los SALARIOS CAÍDOS reclamados son improcedentes porque para que se generen debió haber existido un despido injustificado o que no exista causa de la rescisión laboral en términos de los artículos 43, fracción III, de la LFTSE y 53, fracción IV, de las

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

Condiciones Generales de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo que en el presente asunto ocurrió porque el actor incurrió en la causal de terminación laboral establecida en el artículo 42, último párrafo del Acuerdo General de Administración VI/2019, así como el 45, fracción IX, de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de Confianza.

3. Los PAGOS de aguinaldo por la cantidad correspondiente al año 2021, vacaciones, prima vacacional y las aportaciones de seguridad social reclamados por el actor son improcedentes en virtud de que ya le fueron cubiertos, tal como consta en sus recibos de nómina, en los cuales aparecen dichos rubros desglosados y que el pago fue realizado mediante transferencia bancaria. Además, durante el tiempo que existió la relación laboral, la Suprema Corte de Justicia de la Nación enteró debidamente las aportaciones de seguridad social que correspondieron en atención a lo dispuesto en el artículo 43, fracción VI, de la LFTSE y de conformidad con lo señalado en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (LISSSTE).

Para demostrar lo anterior, se adjunta como ANEXO 4 los recibos de nómina correspondientes del 12 de febrero de 2021 al 25 de febrero de 2022 fecha en que causó baja en este Alto Tribunal.

5. Por lo que se refiere al pago de días festivos y días domingos, el actor no acredita haberlos laborado ya que

conforme al criterio de la Segunda Sala del Máximo Tribunal de la Nación se estableció que corresponde al trabajador justificar y demostrar que efectivamente laboró los días de descanso obligatorio y no simplemente afirmarlo sin ningún sustento ni fundamento.

Tiene aplicación la jurisprudencia número 2a./J. 63/2017 (10a.) que derivó de la contradicción de tesis 159/2015, del rubro y texto siguientes:

“DÍAS DE DESCANSO SEMANAL Y DE DESCANSO OBLIGATORIO. CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE RECLAMACIONES POR AQUEL CONCEPTO” (se transcribe).

No obstante, aclaro que por la naturaleza de las funciones y atribuciones de la Dirección General de Gestión Administrativa algunos servidores públicos adscritos podrían atender, eventualmente, las solicitudes de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación las cuales pueden ser programadas en esas fechas por necesidades del servicio encomendado.

6. El actor no laboró horas extras, ya que la ***
***** ** ***** *****[6] tiene la atribución de
prestar el apoyo y la asistencia administrativa que para
el desempeño de sus funciones requieran las y los
Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,
de ahí que en el último nombramiento del actor se indica
que la duración de la jornada es diurna en el “horario**

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

fijado en el acuerdo correspondiente” (foja 109 del expediente personal); además, por tratarse de un trabajador de confianza, de conformidad con lo señalado en el artículo 8, fracción VII de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de Confianza, entre sus obligaciones debía observar los horarios establecidos y contar con la disponibilidad que de conformidad con las necesidades del servicio se requiera.

No obstante, se aclara como puede observarse del “Control de atenciones de Diciembre de 2021 a Marzo de 2022” el actor cuando debía acudir a realizar actividades presenciales tenía asignado en un horario de las 9:00 a las 18:00 horas (ANEXO 7).

En cualquier caso, corresponde al actor demostrar que laboró horas extraordinarias, pues la LFTSE no establece que esa carga procesal sea del patrón y, por ende, aplica el principio relativo a que “quien afirma, debe probar”, lo cual se refuerza con el hecho de que ** [1] reclama el pago de horas extraordinarias laboradas en un período vago e impreciso, esto es, ni siquiera señala qué días específicos las realizó. En estas condiciones, es claro que es el actor quien se encuentra en la mejor posición procesal de probar el hecho.***

Apunto, además, que la reversión (o en algunos precedentes “inversión”) de la carga de la prueba, debe existir una regla legal expresa que así lo disponga.

Tiene aplicación el criterio emitido por la entonces Cuarta Sala de este Alto Tribunal de la Séptima Época, publicado en el Semanario Judicial de la Federación, Volumen 6, Quinta Parte, página 41:

“HORAS EXTRAORDINARIAS. CARGA DE LA PRUEBA”
(se transcribe).

Adicionalmente, no existe precedente del Tribunal Pleno y las Salas de la Suprema Corte, que haya determinado que en el régimen laboral previsto en el apartado “B” del artículo 123 de la Constitución General, los entes públicos demandados tengan la carga procesal de acreditar que el trabajador no laboró horas extraordinarias.

- 8. En atención a lo señalado en el artículo 8, fracción XII, de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de Confianza, el trabajador de confianza no puede integrar sindicatos ni formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, por lo que resulta improcedente su solicitud de ser integrado al Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación y mucho menos que le sea aplicado algún descuento por cuota sindical.**

Por otra parte, existe obscuridad en su demanda al reclamar el pago de la cantidad de *** **** *****
***** ***** ** ***** ***** ***** *****[5] por “los**

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

años laborados para ** *** ***** ** ***** ** ** *****[6]”, sin identificar el concepto ni la forma en que calculó dicha cantidad y mucho menos acreditar su procedencia.**

Como se demuestra con los recibos de pago que se ofrecen como prueba a este Alto Tribunal, durante el tiempo que duró la relación laboral se cumplió con los pagos de salarios y percepciones a las que tuvo derecho el actor, de ahí que se sostenga que resulta improcedente la solicitud de pago alguno por parte de *** ***** *****[1] como podrá en su momento observarse de las constancias de pago de salarios, percepciones y prestaciones de seguridad social que exhiba la Dirección General de Recursos Humanos y que se soliciten por esa Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación y que ofrezco como prueba desde este momento; además de resultar improcedente el pago de cualquier tipo de indemnización pues, como se ha expuesto, existe causa legal para la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para la Suprema Corte.**

CONTESTACIÓN A LOS HECHOS

Independientemente que el actor no expone de manera concreta los hechos, sino que en el capítulo correspondiente hace manifestaciones y aseveraciones que, en su opinión, tienen una interpretación determinada; se procede a emitir contestación a los mismos, en la forma en que los expone.

Respecto de los análisis que señala en el capítulo de hechos, manifiesto:

1. El correlativo que se contesta al tratarse de hechos que no son propios, ni se afirman ni se niegan.

No obstante, del expediente personal de *** [1], se observa que le fue otorgado un primer nombramiento por tiempo fijo en la ***** [4], con efectos a partir del 1 de mayo al 30 de junio de 2016 (foja 27).**

Asimismo, a foja 109 de su expediente se observa y se aclara que le fue otorgado un nombramiento definitivo en la *** [4] con efectos a partir del 1 de enero de 2020, adscrito a la ***** [6].**

Por lo que respecta a la asistencia y cumplimiento de las actividades por parte de *** [1], se aclara:**

Ante el grave riesgo que implica la enfermedad *** [8], y con el propósito de salvaguardar la vida y salud de los justiciables, público en general y servidores públicos del Alto Tribunal, mediante diversos acuerdos generales 3/2020, 6/2020, 7/2020, 10/2020, 12/2020 y 13/2020, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó la suspensión de plazos procesales; sin embargo, ello no significó la interrupción de las actividades de los órganos y áreas administrativas del Alto Tribunal, pues se estableció que éstos realizarían sus funciones a través de la modalidad a distancia.**

Mediante el Acuerdo General de Administración Número II/2020 del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de veintinueve de julio de dos mil veinte, por

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

*el que se establecen los lineamientos de seguridad sanitaria en la Suprema Corte de Justicia de la Nación durante la emergencia generada por el virus ***** ***[8], se ordenó que el tres de agosto de dos mil veinte se reiniciarán las actividades presenciales de los órganos y áreas de la Suprema Corte. Los titulares de órganos y áreas de la Suprema Corte determinarían que personal asistirá a las oficinas y espacios de trabajo, y aquél que realizaría sus funciones a distancia, sin que ello implicara un demérito en la eficacia, eficiencia, calidad y profesionalismo en el desempeño del órgano o área respectivo.*

La programación de la asistencia a las oficinas de los órganos y áreas debía elaborarse conforme a lo previsto en los artículos Octavo y Noveno del citado Acuerdo General de Administración II/2020; es decir, que con base en la determinación de los titulares de cada área, algunos trabajadores realizan actividades presenciales, y otros a través de vía remota.

En ese contexto, la Dirección General de Gestión Administrativa, de acuerdo con las necesidades del servicio que se presta en esa área, programó las células de trabajo en el período comprendido entre el 18 de octubre de 2021 al 25 de mayo de 2022 a fin de determinar las fechas en que los trabajadores asistirían de manera presencial al edificio Sede de este Alto Tribunal (ANEXO 6).

*Por lo que respecta a ***** ***** ***[1] debía presentarse a laborar de manera presencial en las oficinas de esta área los días 23 al 28 de octubre, 6 al 12 y 20 al 26 de noviembre, 4 al 10 y 18 al 24 de diciembre*

de 2021, 1 al 7 y 15 al 21 de enero, 29 de enero al 4 de febrero, 12 al 18 de febrero y 26 de febrero al 4 de marzo de 2022, en un horario de las 9:00 a las 18:00 horas, como puede observarse del “Control de atenciones de Diciembre de 2021 a Marzo de 2022” que se agrega al presente como ANEXO 7.

Como puede observarse, contrario a lo que afirma el actor no fue el treinta de marzo de dos mil veintidós cuando se le asignó la modalidad de trabajo a distancia, ni tampoco el día primero de diciembre de dos mil veintiuno tuvo actividades presenciales, pues no se encontraba programado y de conformidad con las medidas sanitarias de este Alto Tribunal no se le podía dar acceso al edificio (sin embargo, hago notar a esa Comisión que *** ***** *****[1] reconoce implícitamente en su demanda que, cuando menos a partir del primero de diciembre de dos mil veintiuno, tenía conocimiento de que debía realizar labores presenciales; esto es, sabía que debía presentarse a laborar en su centro de trabajo).**

Ello se corrobora con el sistema de control de acceso que lleva la *** ***** ** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6], remitido vía correo electrónico el 24 de mayo de 2022, en el que “informa que derivado de la búsqueda efectuada en el Sistema de Registro de Entradas del Personal, específicamente en los apartados a los que tiene acceso esta Dirección General, a nombre de ***** ***** *****[1], se localizaron 3 registros de ingreso, por lo que se remite el reporte que emite el citado Sistema para los efectos conducentes”.**



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Dicho reporte tiene registrado que ***
*****[1] únicamente ingresó al edificio Sede de la Suprema Corte los días 17 de agosto de 2021 a las 10:10:49 a.m., 17 de noviembre de 2021 a las 11:35:42 a.m., y 6 de diciembre de 2021 a las 14:49:51 p.m. (ANEXO 8) que, dicho sea de paso, también confirma que sus labores presenciales no iniciaban a las 7:00 a.m. como señala el actor en su escrito de demanda, ni acudió de manera presencial todos los días en que fue programado.**

Asimismo, de la constancia emitida por la Dirección General de Recursos Humanos que se agrega al presente escrito como ANEXO 9, se tiene que el actor tenía un sueldo mensual bruto de ***
***** * **** ***** ***** *****[5], y no de *****[5] quincenales como lo expone, lo que puede corroborarse de los recibos de pago que se agregaron como ANEXO 4.**

2. El hecho que se contesta es falso y se niega.

No es cierto que el actor no haya incurrido en falta alguna que lo hiciera acreedor a una llamada de atención o sanción, pues como puede observarse a foja 110 de su expediente, el 2 de agosto de 2021, le hice un severo extrañamiento por no asistir en el horario establecido en una atención requerida por la Ponencia del Ministro ***
***** *****[1], sin dar cumplimiento con las instrucciones y no acatar los lineamientos de la *****
***** ** ***** *****[6].**

Tampoco es cierto que no haya tenido faltas de asistencia, pues como puede observarse de las actas administrativas levantadas los días 3, 4, 5, 6 y 7 de enero

de 2022, el Dictamen 1/2022 que obra en el expediente de baja de esta ***** ** ***** [6] (ANEXO 2) y de los registros de asistencia que lleva la Dirección General de Seguridad (ANEXO 8) se acredita que ***** [1] no asistía a prestar sus servicios en los días y horarios programados sin que mediara justificación alguna, ni atendía las instrucciones que recibía mediante correos electrónicos que se le enviaban por los que se le asignaban sus labores.

Ello puede observarse de las actas administrativas antes señaladas en las que se le instruyó mediante correos electrónicos diversas actividades a realizar en esa semana, como la entrega de un vehículo para su debido mantenimiento, la capacitación a un compañero de trabajo, la entrega de documentación y la atención a una solicitud de la Ministra en retiro ***** [1], que no atendió ni justificó de ninguna forma los motivos por los cuales se vio impedido para realizarlas.

Pocas negligencias tan flagrantes como las de ***** [1] que simplemente no asistía a laborar sin siquiera avisar y, además, faltar el respeto hacia sus superiores jerárquicos al no atender las instrucciones que se le daban, lo que derivó en el incumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades que como ***** [4].

Es también importante señalar que, tal como él mismo reconoce, ***** [1] ya no labora en ***** [6], pero a pesar de ello, a la fecha no ha devuelto el equipo de cómputo ***** [9] que le fue

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

asignado el 17 de agosto de 2021 para realizar sus labores (ANEXO 10), lo que vuelve a confirmar un total desentendimiento de sus obligaciones.

Por lo que respecta a que no tuvo problemas con sus compañeros de trabajo, al tratarse de hechos que no son propios, ni se afirman, ni se niegan.

3. El hecho que se contesta es falso.

Las aseveraciones del actor tienen como finalidad el otorgamiento o reconocimiento de una plaza de base, pero además de que no resulta legalmente procedente conforme a lo arriba expuesto, también existen notas desfavorables en el expediente del actor, además de que las causas que dieron motivo al procedimiento de baja por abandono de empleo fueron debidamente probadas.

De conformidad con lo establecido en el artículo 160 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, se prevén dos hipótesis específicas para determinar si una persona servidora pública de la Suprema Corte tiene un cargo con naturaleza de confianza, a saber: 1) aquella que atiende al nombramiento o cargo conferido al trabajador, esto es, a un criterio meramente orgánico (por ejemplo: que ocupe una plaza de secretario, subsecretario, director general, director de área, subdirector de área, jefe de departamento, etcétera), y 2) aquella relativa a las tareas específicas que la persona trabajadora desarrolle en el cargo que ostenta, lo cual se refiere a un criterio esencialmente funcional, en cuyo caso se requiere que la persona servidora pública realice actividades de vigilancia, control, manejo de recursos, adquisiciones o inventarios.

*De la copia del último nombramiento otorgado a *****
*****[1], que obra a foja *** ** ** *****
*****[7] queda acreditado que se le otorgó el cargo de
***** ** ***** **[4] puesto de confianza, con
número de ***** ***** * ** ***** ***** ** *****
*****[4], por lo tanto, resulta evidente que se
actualiza la primera hipótesis del artículo 160 de la Ley
Orgánica del Poder Judicial de la Federación referente al
criterio orgánico, pues su cargo (***** ** ****[4]) se
encuentra incluido en el listado que dicho precepto
señala.*

*Adicionalmente, de conformidad con la cédula de
funciones relativa a la plaza que ocupa identificada con
el ***** **** * *** **** * **** ** ** *****[7], *****
*****[1] tenía asignadas las funciones
siguientes:*

*a) Realizar en cualquier momento la atención de los
Ministros integrantes del Pleno de este Alto Tribunal o
de las personas que éstos determinen.*

*b) Monitorear al personal de la Dirección General, así
como a los vehículos utilizados, con la finalidad de
informar sobre la situación de los traslados y servicios
encomendados.*

*c) Llevar a cabo las acciones necesarias para que los
vehículos asignados a la Dirección General se
encuentren en el mejor estado posible para la atención
de los Ministros, así como administrar y controlar los
recursos para el abastecimiento de combustible
correspondiente.*



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

- d) Elaborar la documentación correspondiente a la tramitación, comprobación y aclaración de los asuntos relacionados con el otorgamiento de viáticos, así como operar los medios de control existentes para el debido cumplimiento de las obligaciones al respecto, por parte del personal adscrito a la Dirección General.**
- e) Mantener actualizados los resguardos de los bienes asignados al personal adscrito a la Dirección General.**
- f) Auxiliar en las tareas administrativas de la Dirección General.**
- g) Suplir al Coordinador Administrativo como enlace entre la Dirección General y los órganos de este Alto Tribunal, cuando por alguna razón este último no se encuentre en posibilidades de realizar dicha función.**
- h) Administrar el fondo revolvente asignado a la Dirección General.**
- i) Mantener actualizados los indicadores de gestión, objetivos y metas correspondientes al año en curso.**
- j) Tramitar ante la Dirección General de Recursos Materiales las solicitudes de pedido o de apoyo, que resulten necesarias para el desempeño de las funciones encomendadas.**
- k) Conducir y/o trasladarse a bordo de cualquier medio de transporte, ya sea vía terrestre, aérea o marítima para el oportuno desarrollo de las actividades encomendadas a la Dirección General. Destacan el uso de vehículos blindados y motocicletas.**

l) Las demás que le sean encomendadas por la **
***** ** ***** *****[6] y/o por sus superiores
jerárquicos.***

De las funciones antes descritas se tiene que **
***** *****[1] era un trabajador de confianza. Ello,
porque entre sus responsabilidades se encontraban la
administración y control de recursos, tales como
combustibles de vehículos y fondo revolvente asignados
a la Dirección General de Gestión Administrativa, así
como controlar el cumplimiento de las obligaciones
relativas al otorgamiento de viáticos y los resguardos de
los bienes asignados a dicha Dirección General.***

***Desde luego, estas labores se encuentran directamente
relacionadas con la vigilancia, control, manejo de
recursos o inventarios, así como la supervisión del
personal a su cargo, las cuales exceden a una mera
detención o revisión superficial de los recursos a su
cargo.***

***Por tanto, era un trabajador de confianza por la
naturaleza de las funciones que en su carácter de
***** ** ****[4] realizaba, por lo que, con ello, se
cumple la hipótesis del criterio funcional antes
mencionado.***

Ello también se advierte del oficio **[7] por el
cual el ***** ** ***** *****[6] remite a su
homólogo de Presupuesto y Contabilidad de la Suprema
Corte de Justicia de la Nación, el “Catálogo de firmas
para trámites de documentación presupuestaria Titular y
Coordinador Administrativo” y “Catálogo de firmas para
trámites de documentación presupuestaria, Servidores
Públicos autorizados para trámites específicos” donde***



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

se observa que el actor se encontraba autorizado para realizar la comprobación del fondo revolvente, viáticos y comprobación de fondos de reserva, lo que denota una actividad relacionada con el manejo de recursos (ANEXO 11), por lo que contrario a lo que afirma el actor, sus funciones no se limitaban a labores meramente administrativas, pues éstas revisten una naturaleza de confianza y por ende, carece de estabilidad en el empleo como pretende hacer creer a esa Comisión Substanciadora.

En abono de lo anterior, resulta oportuno citar el siguiente criterio jurisprudencial:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL” (se transcribe).

4. El correlativo que se contesta es falso y se niega.

En su escrito de demanda, el actor incurre en contradicciones respecto al horario laboral que cubría, pues en el hecho 1 señala un horario de 7:00 a 21:00 horas de lunes a domingo, mientras que en el hecho 4 que aquí se contesta, indica que tenía un horario de 8:00 a 17:00 horas de lunes a sábado.

Lo cierto es que, como puede observarse del “Control de atenciones de Diciembre de 2021 a Marzo de 2022” que se agrega al presente como ANEXO 7 y debido a las necesidades del servicio, cuando se requería que ***
***** [1] acudiera de manera presencial a las oficinas de la Dirección General de Gestión**

Administrativa tenía un horario de las 9:00 a las 18:00 horas de lunes a viernes y los fines de semana sólo en caso de que así fuera requerido por alguna solicitud de los Ministros de este Alto Tribunal.

Ahora bien, independientemente de que conforme al Control de Atenciones exhibido no laboró tiempo extraordinario, sino sólo aquel necesario para cubrir las diligencias que se programaban por día, se hace mención que los artículos 30 y 31, de las Condiciones Generales de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación -aplicables a los trabajadores de confianza en lo que resulte conducente, de conformidad con su artículo 1-, establecen respecto a la jornada de trabajo, lo siguiente:

ARTÍCULO 30. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el servidor público está a disposición de la Suprema Corte para prestar sus servicios y será la que fijen el Presidente y las Salas de la Suprema Corte, así como los titulares de los órganos, de acuerdo con las necesidades del servicio, sin que pueda exceder de cuarenta horas a la semana.

Sólo por circunstancias especiales, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley Reglamentaria, el titular del órgano podrá requerir por escrito al personal para que se aumente la jornada máxima, procurando la existencia de un sistema rotatorio, sin perjuicio de la remuneración que corresponda por el trabajo extraordinario.

ARTÍCULO 31. La Suprema Corte establecerá, mediante un Acuerdo General, el mecanismo que permita reputar y controlar la prestación del trabajo extraordinario.



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Asimismo, debe atenderse lo ordenado en el punto QUINTO de los Lineamientos para el Desarrollo y Pago del Trabajo extraordinario en la Suprema Corte de Justicia de la Nación (ANEXO 16), que a la letra establece:

“QUINTO. Para que los servidores públicos adscritos a las unidades administrativas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación puedan desarrollar trabajo extraordinario, es necesario que el titular de cada área o las personas que los mismos determinen, emitan su autorización por escrito para tal efecto, precisando las causas que motivaron el mismo, siendo su responsabilidad remitir a la Secretaría General de la Presidencia y Oficialía Mayor, en el formato establecido para tal efecto y dentro de los tres días posteriores a la conclusión de cada mes, la relación de horas de trabajo extraordinario que se hubieran acordado en dicho período, así como la autorización por escrito que ampare las mismas, a efecto de que dicha instancia otorgue su aprobación y sanción definitiva y, en su caso, se turne a la Dirección General de Personal para que proceda a su aplicación en nómina”.

Esto es, para que dentro de este Alto Tribunal se genere derecho a cobrar tiempo extraordinario, las mismas deben acordarse, establecerse por escrito y reclamarse o solicitarse únicamente respecto del mes calendario inmediato anterior, cuestión que en la especie no aconteció, además de que el actor no prueba haber trabajado las horas extras, pues él mismo se contradice en cuanto a que horario laboral tenía, de ahí que no sea

atendible lo solicitado por el actor, además de que existe un tope de 9 horas semanales.

Asimismo, del sistema de control de acceso que lleva la Dirección General de Seguridad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que se acompaña al presente como ANEXO 8 se puede colegir que sus horarios de entrada no fueron los que él indica, por lo contrario, de diciembre de 2021 a mayo de 2022 (fecha en que la Dirección General de Seguridad remitió el reporte), se aprecia que *** ***** *****[1], únicamente ingresó al edificio Sede de la Suprema Corte los días 17 de agosto de 2021 a las 10:10:49 a.m., 17 de noviembre de 2021 a las 11:35:42 a.m., y 6 de diciembre de 2021 a las 14:49:51 p.m., lo que corrobora que sus labores presenciales no iniciaban en el horario que él señala en su escrito de demanda ni acudió de manera presencial con “JORNADAS INHUMANAS” como él afirma, mismas que se niegan.**

5. El correlativo que se contesta es falso y se niega en tanto señala que el suscrito dio instrucción de despedirlo, lo cual no es cierto.

Asimismo, aclaro que tal como ya referí, el hoy actor, no se ha presentado en el centro de trabajo y mucho menos con posterioridad al 24 de febrero, fecha en que surtió efectos su baja por abandono de empleo. De hecho, no solo es falso el hecho, sino que, en sí mismo, resulta imposible lógica y jurídicamente que se le haya despedido el 15 de marzo de 2022, pues a esa fecha ya habían transcurrido cerca de 20 días de que había causado baja.



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Sin embargo, tengo conocimiento que el licenciado **
**** *****[1] sí tuvo acercamiento con ***** *****
*****[1], pero para invitarlo a conocer su situación
laboral y pedirle la devolución de los bienes que tiene
bajo su resguardo, lo cual no ha sucedido hasta la fecha,
debiendo resaltarse que, a pesar de la falsedad en
cuanto a los términos de lo ocurrido, el propio actor da
certeza sobre el día en que se hizo conedor de la
terminación de la relación laboral.**

**Tampoco es cierto que se le haya discriminado por
contagiarse de la enfermedad causada por el virus
***** ***** **[8], pues esta área no tuvo conocimiento
de que estuviera enfermo y, mucho menos, que en la
fecha que indica que es posterior a sus inasistencias
injustificadas, ocurridas en los primeros días de enero
de 2022 hubiese salido positivo, pues no existe registro
alguno de que así lo haya dado a conocer a este Alto
Tribunal como lo establece el numeral I.2 de la “Guía
Operativa de Seguridad Sanitaria en la Suprema Corte de
Justicia de la Nación durante la emergencia generada
por el virus ***** *****[8]”, en el que se indica la
obligación de los servidores públicos de informarlo a su
superior jerárquico para que éste a su vez lo informe a la
Dirección General de Servicios Médicos, área encargada
de darle seguimiento clínico al trabajador.**

**Sin embargo, el actor estaba plenamente consciente de
esa medida de seguridad sanitaria, puesto que
previamente sí dio aviso que tuvo contacto con
familiares contagiados por esa enfermedad.**

**Mediante correo electrónico de 17 de enero de 2022, el
***** ** ***** ** **** ***** ***** ** *******

*****[6], dio aviso a la Dirección General de Servicios Médicos del reporte relativo a los familiares de ***** [1] que resultaron contagiados, por lo que esta última área determinó que no asistiera a laborar en modalidad presencial y dio seguimiento a su estado de salud.

Más tarde, el 28 de enero de 2022, el Director General de Servicios Médicos informó el estatus de alta del citado servidor público para que se reincorporara a sus actividades cotidianas (ANEXOS 12 Y 13), lo que se hizo del conocimiento del actor mediante correo electrónico de esa misma fecha a fin de que a partir del día siguiente se reincorporara a sus labores y se presentara en las instalaciones del edificio sede de este Alto Tribunal del 29 de enero al 4 de febrero del presente año (ANEXO 14), cuestión que no sucedió sin que por sí o por interpósita persona justificara su inasistencia, como se acredita del sistema de control de acceso que lleva la Dirección de Seguridad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el que no se tiene registrado que haya acudido a este Alto Tribunal en la fecha que le correspondía (ANEXO 8).

Destaco que, mediante correo electrónico de 25 de enero de 2022, la Doctora ***** [1] informó al Director General de Servicios Médicos que ***** [1] no se realizó la prueba PCR (reacción en cadena de la polimerasa) para la detección del virus, que le fue sugerida. Dicha cuestión fue informada ese mismo día a esta Dirección General de Gestión Administrativa (ANEXO 15).

De lo anterior, se tiene que únicamente el actor dio aviso de posible contagio el 17 de enero de 2022 y en



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

cumplimiento a lo establecido en la citada guía operativa de seguridad sanitaria se dio aviso oportuno a la Dirección General de Servicios Médicos para que diera el seguimiento debido al trabajador, por lo que contrario a lo que afirma *** [1] no es cierto que haya informado que dio positivo a *****[8] el 9 de febrero de dos mil veintidós.**

6. El hecho que se contesta es falso en tanto no existió despido injustificado.

Sin embargo, aclaro que como se hizo mención en las consideraciones previas y contestación de prestaciones, en términos de lo dispuesto en los artículos 14, fracción XIX, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; 42, último párrafo del Acuerdo General de Administración VI/2019, así como el 45, fracción IX, de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de Confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tratándose de trabajadores de confianza se puede dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para este Alto Tribunal cuando un servidor público de confianza incurra injustificadamente en más de tres faltas de asistencia de manera consecutiva, sin que medie aviso de por medio de la razón de sus inasistencias, por sí o por interpósita persona, lo que califica como abandono de empleo.

En ese sentido, mediante oficio ***[7] de catorce de febrero de dos mil veintidós, esta ***** ** ***** *****[6] solicitó a la ***** ** ***** ***** ** ** ***** [6], la emisión de dictamen de baja del servidor público ***** ***** [1] debido a cinco inasistencias consecutivas e**

injustificadas a su lugar de trabajo ocurridas los días tres, cuatro, cinco, seis y siete de enero de dos mil veintidós, sin mediar aviso alguno.

La mencionada Dirección General de Asuntos Jurídicos emitió el Dictamen 1/2022 (ANEXO 2), en el que consideró que “para resolver la baja basta que el trabajador voluntariamente se ausente de sus labores o de su lugar de trabajo por más de tres días consecutivos, sin mediar aviso de su inasistencia”, por lo que la norma aplicable para determinarlo es el Acuerdo General de Administración VI/2019, el cual establece que ese hecho es motivo suficiente y justificado de baja del trabajador, sin que se requiera demostrar o acreditar algún otro elemento objetivo, subjetivo o normativo adicional, toda vez que el Ministro Presidente de la Suprema Corte tiene la atribución de determinar, a través de acuerdos generales o instrumentos normativos correspondientes, cuáles son las causas o razones que ameritan la baja de un trabajador de confianza administrativo de la Suprema Corte, que no se encuentre adscrito a alguna de sus Salas.

Ahora bien, los hechos concretos que fueron considerados y que motivaron la baja de *****
*****[1] por abandono de empleo, se contienen en la documentación que esta área remitió como pruebas y se encuentra agregada al citado dictamen, entre las que destacan las actas administrativas de los días 3, 4, 5, 6, y 7 de enero de 2022, levantadas por la inasistencia del actor a sus labores en las oficinas de esta *****



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

**** ***** *****[6]. Con base en ello, la *****
***** ** ***** *****[6] concluyó:**

“En primer término, esta área jurídica tiene en cuenta que con base en el numeral 1.5 de la Guía Operativa de Seguridad Sanitaria en la Suprema Corte de Justicia de la Nación durante la emergencia generada por el virus SARS-COV2 COVID 19, en el contexto de la modalidad híbrida de trabajo y las necesidades de reducir el contacto personal para evitar contagios de la enfermedad causada por el virus SARS-CoV2 (COVID 19), los titulares de las áreas de esta Suprema Corte pueden comunicar a su personal los horarios en que deberán presentarse a laborar, a través de los medios que estén disponibles para tal efecto.

Asimismo, el artículo Octavo del Acuerdo General de Administración 111/2020 del Ministro Presidente, por el que se regula el trámite electrónico y uso de la Firma Electrónica Certificada del Poder Judicial de la Federación (FIREL) para actuaciones administrativas, dispone que se utilizará el correo electrónico institucional como herramienta de comunicación con plena validez.

Por tales motivos, la asignación de horarios a **
***** *****[1] podía realizarse por medios electrónicos tales como el correo electrónico institucional o aplicaciones electrónicas como Whatsapp; además, el propio trabajador, en su momento, hizo uso de esta última herramienta para comunicarse con sus superiores.***

En segundo lugar, en cada una de las actas administrativas se acreditó la ausencia del trabajador en

sus labores y, por ende, la afectación a la prestación del servicio que tenía encomendado.

En tercer lugar, además de que no se cuenta con algún registro de que el *** ** ***** ***** haya recibido aviso o comunicación de ***** *****[1] en relación con sus inasistencias, el propio Director General, actuando con la mayor diligencia, solicitó al Director General de Recursos Humanos y al Titular de la Oficina de Certificación Judicial y Correspondencia, le informaran si en dichas áreas se había recibido alguna licencia médica o escrito dirigido a esa área de gestión administrativa por parte del citado trabajador (numerales 8 y 9).**

En este sentido, mediante oficios DGRH-*** * *****[7] de 25 de enero de 2022, las citadas áreas de Recursos Humanos y de Certificación Judicial y Correspondencia, respectivamente, informaron que, en el período comprendido entre el 1° y 24 de enero de 2022, no se recibió licencia médica o escrito alguno por parte de *****[1] (numerales 10 y 11).**

El hecho de que a la fecha de los oficios persista la omisión de ***[1] a justificar la inasistencia de sus labores, es signo inequívoco de su voluntad de no continuar prestando sus servicios con la regularidad que el cargo público le exige, por tanto, es suficiente que el superior jerárquico haga constar los hechos sin necesidad de la comparecencia del trabajador, pues no es posible esperarlo indefinidamente a fin de escuchar las razones que tiene para ausentarse de su empleo.**



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

En ese contexto, se tiene que son válidas las actas administrativas de hechos levantadas sin la presencia del trabajador, pues, por una parte, no hay normativa que así lo exija y, por la otra, *** [1] no respondió ni atendió a los correos electrónicos o mensajes a través de la aplicación electrónica Whatsapp que su superior jerárquico le envió, por lo que era imposible levantar las actas administrativas con su presencia.**

En tales condiciones, se estima que los hechos concretos expuestos por el *** [6] en las actas administrativas de hechos son suficientes para sustentar la baja por abandono de empleo de ***** [1], en su carácter de ***** [4], adscrito a la ***** [6].**

Lo anterior, porque se trata de un servidor público de confianza que se ausentó de manera consecutiva de sus labores los días tres, cuatro, cinco, seis y siete de enero de dos mil veintidós, sin que mediara aviso de la razón de sus inasistencias, por sí o por interpósita persona, lo que actualiza la hipótesis normativa señalada en el último párrafo del artículo 42, del Acuerdo General de Administración VI/2019.

Además, de conformidad con el artículo 8, fracción VII, de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de Confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es obligación de los servidores públicos de confianza observar los horarios establecidos y contar con la disponibilidad que de conformidad con las necesidades del servicio se requiera, máxime si se trata de un

trabajador de confianza que por las funciones que desempeña se encuentran relacionadas con la vigilancia, control, manejo de recursos o inventarios, así como la supervisión del personal a su cargo”.

Con base en dichas conclusiones, la Dirección General de Asuntos Jurídicos dictaminó que era procedente la baja de ** [1] por abandono de empleo, lo que se hizo del conocimiento de la Dirección General de Recursos Humanos para que notificara al actor su baja como servidor público de este Alto Tribunal. De hecho, vale la pena señalar que los hechos reseñados en el dictamen de baja se confirman en la propia demanda del actor, pues éste reconoce que debía presentarse a laborar en la modalidad presencial, cuando menos, a partir del 1 de diciembre de 2021, lo cual claramente no hizo.***

Como puede observarse, de conformidad con lo señalado en el último párrafo del artículo 42 del Acuerdo General de Administración VI/2019, este procedimiento no prevé que deba obtenerse autorización para la terminación de la relación laboral de esa Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, pues basta que se compruebe la hipótesis señalada en dicho precepto para que proceda la baja del trabajador sin responsabilidad para este Alto Tribunal.

Por lo tanto, contrario a lo que afirma el actor, en este caso, el procedimiento con el que se dio por terminada la relación laboral no se rigió por lo señalado en los artículos 46 y 46 Bis de la LFTSE, por lo que incluso, en el presente caso no es aplicable el criterio jurisprudencial invocado, al no tratarse de una causal de

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

cese establecida en la fracción V, del artículo 46 de la LFTSE.

Ahora bien, la Dirección General de Recursos Humanos se vio imposibilitada para notificar a *** ***** *****[1] el oficio *****[7], a través del cual se hace de su conocimiento la terminación de los efectos de su nombramiento por abandono de empleo con efectos al veinticuatro de febrero de dos mil veintidós, pero en el extremo de la máxima buena fe en la relación laboral, informó a esa Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación dicha imposibilidad.**

Mediante proveído de dos de marzo de dos mil veintidós con fundamento en lo dispuesto en los artículos 982 y 983 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la LFTSE, la Comisión admitió a trámite en la vía paraprocesal y ordenó la notificación de dicho oficio, lo que como puede observarse de los autos del expediente paraprocesal 1/2022 de esa Comisión Substanciadora. Al día de hoy no se tiene conocimiento que se haya podido notificarle al actor el mencionado oficio, lo que demuestra que no se ha presentado a laborar y su negativa a ser ubicado.

Lo anterior, porque como se señaló anteriormente, en incumplimiento a sus obligaciones contenidas en el artículo 8, fracción V, de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de Confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación *** ***** *****[1] no comunicó el cambio de su domicilio particular e incluso, en el presente juicio condiciona recibir únicamente la notificación de la cita para la confesional a su cargo en su domicilio particular el ubicado en LA ***** ** *******

**** ***** ** ***** ** ***** ** ** ***** ***** ***** ** **
***** ** ***** ** ***** ** ***** ** ** ***** ** *****[3],

por lo que con dicha actitud se demuestra la mala fe con la que se conduce el actor.

7. El hecho que se contesta es falso.

Como se ha señalado a lo largo del presente escrito, es falso que el actor haya sido despedido injustificadamente, pues como se señaló su baja como servidor público se debió a las inasistencias injustificadas los días 3, 4, 5, 6, y 7 de enero de 2022 y, por lo tanto, se actualizó el abandono de empleo establecido en el último párrafo del artículo 42 del Acuerdo General de Administración VI/2019.

*Aunado a ello, es preciso aclarar que, aunque el actor entre sus pruebas agrega copia simple de las licencias médicas *****[7] de 30 de diciembre de 2021 en el que se le otorgaron los días 30 y 31 de ese mismo mes y año, así como *****[7] de 9 de febrero de 2022, por el que se le otorgaron los días 9 al 15 de ese mismo mes y año, en el caso de la primera en su momento, ***** *****[1] informó a esta Dirección General, se tomó conocimiento de dicha licencia y se dio aviso a la Dirección General de Recursos Humanos, misma que fue debidamente integrada a su expediente personal y que obra a fojas *** * ** [7]. Ello también quedó asentado en las actas administrativas de ** ** ** * * * * * ***** ** *****[7] y que forman parte del expediente de baja por abandono de empleo que se exhibe como ANEXO 2.*

*Sin embargo, por lo que respecta a la licencia médica otorgada el 9 de febrero de 2022, el actor no la hizo del conocimiento de esta ***** ***** ** ******

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

*******[6] ni de la Dirección General de Recursos Humanos o de la Dirección General de Servicio Médico, como era su deber pues como podrá observarse de su expediente personal, no existe registro de dicho documento.**

Es falso que no exista nota desfavorable en su expediente personal, pues a foja * ** ***** ** ***** ** * ** ***** ** ****[7], por el incumplimiento de sus labores y funciones encomendadas.**

Es falso que se trate de un trabajador de base, pues de conformidad con lo dispuesto en el artículo 160 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación por el cargo que ocupa y la naturaleza de las funciones que desempeñaba era de un trabajador de confianza.

EXCEPCIONES Y DEFENSAS

Opongo todas y cada una de las excepciones y defensas que se deriven de la respuesta a cada uno de los hechos controvertidos en el presente escrito; y de manera particular se oponen las siguientes:

A) PRESCRIPCIÓN

La acción intentada por el actor se encuentra prescrita pues de conformidad con lo señalado en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria en atención a lo señalado en el artículo 11 de la LFTSE, prescriben en 2 meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

Si bien esa Comisión Substanciadora no ha podido notificar personalmente el citado oficio **[7], emitido por el Director General de Recursos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por el que se le comunica la baja por abandono de trabajo como servidor público de este Alto Tribunal a ***** ***** *****[1], tal y como consta en el expediente *****[7], debe considerarse lo manifestado por el propio actor en su escrito de demanda, en el que indica que, en cualquier caso, el día quince de marzo de dos mil veintidós tuvo conocimiento de la terminación de la relación laboral, pero en realidad la fecha de baja ocurrió el veinticuatro de febrero y se ha intentado por diferentes vías hacer de su conocimiento la terminación de la relación laboral como fue narrado en la consideración anterior. Asimismo, el suscrito y la Suprema Corte se han conducido conforme a todos los medios que la ley dispone para comunicarle la terminación de la relación laboral, sin embargo, la propia conducta de ***** ***** *****[1] lo ha impedido.***

Desde luego, el hecho del despido es falso (e imposible, además), pero el día quince de marzo supo que no se le realizó el pago correspondiente a la primera quincena de marzo de dos mil veintidós, pues el último depósito que se le realizó fue el correspondiente a la segunda quincena de febrero de ese mismo año y proporcional al veinticuatro anterior, por tratarse de la fecha en que surtió su baja como trabajador de este Alto Tribunal, tal y como se observa de la constancia de pago emitida por la Dirección General de Recursos Humanos y agregada como ANEXO 4, fecha que resulta coincidente con la del documento “aviso de baja” así como del citado oficio

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

*******[7] que obra en original en el expediente *****[7] de esa Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación.**

Sustenta lo anterior, Jurisprudencia 2a./J. 167/2013 (10a.), aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro 4, Marzo de 2014, Tomo I, página 986, número de registro digital 2006025; de rubro “DESPIDO. ALCANCE PROBATORIO DE LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN” citada en las consideraciones previas del presente escrito.

Por tanto, si el escrito de demanda se presentó en fecha 18 de mayo de 2022, es evidente que el plazo de 2 meses para ejercer su acción precluyó pues éste transcurrió del 16 de marzo al 16 de mayo de 2022.

B) FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO (FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA)

La parte actora carece de acción y de derecho para reclamar las prestaciones señaladas en su escrito de demanda, toda vez que del artículo 160 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación se advierte que el puesto que ocupaba es de confianza y, por tanto, se ubica en los supuestos establecidos en los artículos 5º y 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Así, no le asiste más derecho que la percepción de su salario y prestaciones del régimen de seguridad social.

C) INCOMPETENCIA

Se hace valer la falta de competencia, acción y derecho para su promoción ante la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, así como la aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional (en lo sucesivo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Lo anterior en cumplimiento a lo establecido en la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que en sus artículos 2º y 8º establece: (se transcribe).

Lo anterior en atención a que el actor ***
*****[1] se desempeñó como servidor público de confianza en atención a que contaba desde el 1 de enero de 2020 con nombramiento definitivo como ***** **
***** ** ***** ** ***** ** ***** ** ***** ** ***** [4], como puede apreciarse en el nombramiento expedido a su favor que obra a foja ***[7] de su expediente personal número *****[7], cuyo texto, en lo que aquí interesa es del tenor literal siguiente:**

“...en términos de lo previsto en el artículo 18 del Acuerdo General de Administración VI/2019, le expido nombramiento definitivo de *** ** ***** ** [4], puesto de confianza, con efectos a partir del primero de enero de dos mil veinte, en la plaza número *****[7]” (énfasis añadido).**

Ahora bien, dentro del Poder Judicial de la Federación y específicamente en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se consideran de confianza, desde un aspecto orgánico, quienes ocupen cualquiera de los cargos:



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

“Artículo 160. En la Suprema Corte de Justicia de la Nación tendrán el carácter de servidores y servidoras públicas de confianza, el o la secretaria general de acuerdos, el o la subsecretaría general de acuerdos, los y las secretarías de estudio y cuenta, los y las secretarías y subsecretarías de Sala, los y las secretarías auxiliares de acuerdos, los y las actuarías, la persona o personas designadas por su Presidente para auxiliarlo en las funciones administrativas, el Coordinador o Coordinadora de Compilación y Sistematización de Tesis, los y las directoras generales, los y las directoras de área, los y las subdirectoras, los y las jefes de departamento, el personal de apoyo y asesoría de las personas servidoras públicas de nivel de director o directora general o superior, y todas aquellas personas que tengan a su cargo funciones de vigilancia, control, manejo de recursos, adquisiciones o inventarios.”
(énfasis añadido)

En ese orden de ideas, se consideran como servidores públicos de confianza al personal de la Suprema Corte a que se refiere el artículo 160 de la Ley Orgánica antes transcrito, por lo que atendiendo a las tareas específicas encomendadas a que se refiere la parte final de dicho artículo, las funciones que tenía asignadas en su cédula de funciones *** [1], misma que se encuentra agregada al expediente de la plaza ****[7] y que se ofrece como prueba en esta contestación de demanda como ANEXO 5, constituyen actividades de control y manejo de bienes e inventarios, ya que entre otros, debía:**

- 1. Realizar en cualquier momento la atención de los Ministros integrantes del Pleno de este Alto Tribunal o de las personas que éstos determinen.**
- 2. Monitorear al personal de la Dirección General, así como a los vehículos utilizados, con la finalidad de informar sobre la situación de los traslados y servicios encomendados.**
- 3. Llevar a cabo las acciones necesarias para que los vehículos asignados a la Dirección General se encuentren en el mejor estado posible para la atención de los Ministros, así como administrar y controlar los recursos para el abastecimiento de combustible correspondiente.**
- 4. Elaborar la documentación correspondiente a la tramitación, comprobación y aclaración de los asuntos relacionados con el otorgamiento de viáticos, así como operar los medios de control existentes para el debido cumplimiento de las obligaciones al respecto, por parte del personal adscrito a la Dirección General.**
- 5. Mantener actualizados los resguardos de los bienes asignados al personal adscrito a la Dirección General.**
- 6. Auxiliar en las tareas administrativas de la Dirección General.**
- 7. Suplir al Coordinador Administrativo como enlace entre la Dirección General y los órganos de este Alto Tribunal, cuando por alguna razón este último no se encuentre en posibilidades de realizar dicha función.**
- 8. Administrar el fondo revolvente asignado a la Dirección General.**

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

9. Mantener actualizados los indicadores de gestión, objetivos y metas correspondientes al año en curso.

10. Tramitar ante la Dirección General de Recursos Materiales las solicitudes de pedido o de apoyo, que resulten necesarias para el desempeño de las funciones encomendadas.

11. Conducir y/o trasladarse a bordo de cualquier medio de transporte, ya sea vía terrestre, aérea o marítima para en oportuno desarrollo de las actividades encomendadas a la Dirección General. Destacan el uso de vehículos blindados y motocicletas.

12. Las demás que le sean encomendadas por la ***
***** ** ***** *****[6] y/o por sus superiores jerárquicos.**

De las funciones antes descritas se tiene que ***
***** *****[1] debe considerarse como trabajador de confianza. Ello, porque entre sus responsabilidades se encuentra la administración y control de recursos, tales como combustibles de vehículos y fondo revolvente asignados a ** ***** ***** ** ***** *****[7], así como controlar el cumplimiento de las obligaciones relativas al otorgamiento de viáticos y los resguardos de los bienes asignados a dicha Dirección General.**

Desde luego, estas labores se encuentran directamente relacionadas con la vigilancia, control, manejo de recursos o inventarios, así como la supervisión del personal a su cargo, las cuales exceden a una mera detención o revisión superficial de los recursos a su cargo.

D) FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA.

El suscrito carece de facultades para satisfacer las pretensiones de la demandante, pues no está dentro de mis atribuciones reinstalar, pagar salarios, pagar aguinaldos, ni prestaciones.

E) OBSCURIDAD DE LA DEMANDA.

Al no exponer claramente los hechos en los que funda las prestaciones de sede estrictamente laboral que reclama, lo que impide combatirlos de forma exhaustiva.

Específicamente:

- Se contradice al pretender señalar un horario de labores por lo que, con ello, no es posible establecer ni probar la existencia de horas extras laboradas.***
- Manifiesta que trabajaba en jornadas inhumanas sin presentar pruebas que así lo demuestren.***
- No demuestra haber laborado de manera presencial en las fechas y horarios que le correspondían.***
- Establece de manera equivocada el salario que percibía.***
- Manifiesta que nunca incurrió en falta alguna, cuando de su expediente existen documentales que prueban lo contrario.***
- No señala que funciones administrativas a su decir, realizaba y que, por lo tanto, deben ser consideradas de base.***
- Expone hechos falsos sin sustento, además de que no existe registro alguno de su asistencia en el edificio Sede de este Alto Tribunal en la fecha que señala.***



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

- No establece en que consistió el supuesto trato discriminatorio por COVID-19...”

4. Mediante proveído de uno de junio de dos mil veintidós, el Presidente de la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación tuvo a la parte demandada contestando en tiempo y forma la demanda instaurada en su contra, por opuestas las excepciones y defensas que hizo valer en los escritos de cuenta, por ofrecidas las pruebas que estimó pertinentes; y se reservó sobre su admisión o desechamiento para el momento procesal oportuno. Asimismo, ordenó llamar a juicio a la tercera interesada *****
*****[1]*

Por último, señaló las **diez horas con treinta minutos del catorce de julio de dos mil veintidós**, para que tuviera verificativo la continuación de la audiencia en la que se recibirían los medios probatorios respectivos.

5. A las **diez horas con treinta minutos del catorce de julio de dos mil veintidós**, se llevó a cabo la continuación de la audiencia que prevén los artículos 131, 132 y 133 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se abrió el periodo de recepción de pruebas y se admitieron las siguientes:

De las pruebas que ofreció el actor ***** [1] se admitieron y desahogaron las siguientes:

1. Copia de dos recetas médicas con números de serie *****[7] y *****[7], expedidas a nombre del promovente por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

2. Copia de dos licencias médicas con números de serie *****[7] y *****[7] expedidas a nombre del actor por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE.)
3. Original de cuatro recetas médicas de fechas veinticinco de junio, diecinueve, veinte y veintisiete de diciembre de dos mil veintiuno.
4. Impresión de una receta médica de nueve de febrero de dos mil veintidós.
5. Original del nombramiento de dieciséis de enero de dos mil veinte expedido por el Oficial Mayor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a nombre del promovente, con firma autógrafa.
6. Nota de egreso resumen clínico de diecinueve de diciembre de dos mil veintiuno, expedido por ***** ***** *****[2]*
7. Copia simple del acuse de recibo del escrito de veintinueve de diciembre de dos mil veintiuno.
8. Impresión de solicitud de exámenes de treinta de diciembre de dos mil veintiuno, expedido a nombre del actor por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado con sello y rúbrica.
9. Impresión del resultado de prueba rápida de COVID 19 de fecha nueve de febrero de dos mil veintidós, con sello y firma.
10. Impresión del recibo de pago de quince de febrero de dos mil veintidós, expedido a nombre del actor.
11. Impresión de cinco correos electrónicos de dieciséis, diecisiete y veintiocho de enero, veintiuno y veintitrés de febrero, todos de dos mil veintidós.

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

- 12.** Copia del formato de aviso de accidente o enfermedad de ***** [2] de dieciocho de diciembre de dos mil veintiuno.
- 13.** Copia simple de la credencial para votar expedida a nombre del actor por el Instituto Nacional Electoral.
- 14.** Impresión al parecer de diversas conversaciones.
- 15.** Impresión de diversas capturas de pantalla, constante en veintinueve fojas.
- 16.** La confesional para hechos propios a cargo de **** [1], en su carácter de ***** [4] la cual se desahogó mediante oficio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria a la ley de la materia, con fundamento en el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria en la especie.
- 17.** La testimonial a cargo de *** [1], es del tenor siguiente:
1. Si conoce a las partes en el presente juicio. **A la pregunta 1. "Sí".**
 2. Si sabe los nombres de las personas que intervienen en el presente conflicto. **A la pregunta 2. "Sí".**
 3. Por qué motivo conoce a las personas que refiere. **A la pregunta 3. "Trabajo ahí por la Suprema Corte, soy ambulante de hecho por eso los conozco".**
 4. Desde cuándo conoce a las personas que refiere. **A la pregunta 4. "Tiene como un año".**
 5. Que dé la razón de su dicho. **A la pregunta 5. "Porque conozco bien al señor ***** [1], al señor **** [1] y al señor **** [1], el señor ***** [1] me pidió que si podía**

*venir porque yo vi cuando le negaron el acceso a su trabajo y lo despidieron el señor **** *****[1] fue quien lo despidió por órdenes del señor ****[1]”*

Repreguntas a la testigo *** ***** ***** *****[1], son del tenor siguiente:

- 1. Que diga el testigo el área a la que se encuentra adscrita en el Poder Judicial de la Federación. **A la repregunta 1.** “A ninguno”.*
- 2. Que diga la testigo desde cuando conoce a ***** ***** *****[1]. **A la repregunta 2.** “Hace como un año”.*
- 3. Que diga la testigo qué tipo de relación la une con ***** ***** *****[1], en caso de ser consanguíneo o de parentesco indique el grado que guarda. **A la repregunta 3.** “Ninguno”.*
- 4. Que diga la testigo qué sabe de la relación laboral que ***** ***** *****[1] tenía en la Suprema Corte de Justicia de la Nación; en caso de tener conocimiento que diga por qué le consta. **A la repregunta 4.** “Yo sabía que trabajaba ahí en la seguridad o es que no sé muy bien en qué, pero yo lo veía seguido ahí y el quince de marzo como ya no lo dejaron entrar a trabajar los de seguridad y lo despidió el señor **** *****[1]”.*
- 5. Que diga la testigo qué horario de trabajo tenía ***** ***** *****[1], en caso de tener conocimiento que diga por qué le consta. **A la repregunta 6.** “No sé qué días, pero se presentaba ahí en la Suprema Corte de Justicia siempre de traje”.*
- 6. Que diga la testigo qué días laboraba ***** ***** *****[1] y en dónde se presentaba a laborar, en caso de tener conocimiento que diga por que le consta. **A LA PREGUNTA 6.** No sé que días, pero se presentaba ahí en*



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

la Suprema Corte de Justicia de la Nación siempre de traje”.

7. *Que diga la testigo en qué fecha o fechas estuvo enfermo ***** [1] y que indique cuál fue esa enfermedad, en caso de tener conocimiento que diga por qué le consta y como se enteró. A la repregunta 7. “No sé bien las fechas, pero estuvo enfermo de COVID y también creo que le operaron su ojo, me consta porque platiqué con él algunas veces”.*

8. *Que diga la testigo cuál es su interés en el presente juicio.” A la repregunta 8. “Ninguno”.*

- 18. Presuncional en su doble aspecto legal y humana,**
- 19. Instrumental de actuaciones**

En la audiencia de ley, las documentales, la presuncional en su doble aspecto y la instrumental de actuaciones se tuvieron por desahogadas por su propia y especial naturaleza.

De las pruebas que ofreció la parte demandada, ***** ** ***** [6]* Se admitieron las siguientes:

- 1. **Copia certificada** del oficio ***** [7], de catorce de febrero de dos mil veintidós, con anexos, relativo a la solicitud de dictamen a la Dirección General de Asuntos Jurídicos del Alto Tribunal.
- 2. **Copia certificada** del oficio ***** [7], de veintiuno de febrero de dos mil veintidós.
- 3. **Copia certificada** del oficio ***** [7] de veintiuno de febrero de dos mil veintidós.
- 4. **Copia simple** del oficio ***** [7], de catorce de febrero de dos mil veintidós, con anexos, relativo a la solicitud de

dictamen a la Dirección General de Asuntos Jurídicos del Alto Tribunal; copia simple del oficio *****[7], de veintiuno de febrero de dos mil veintidós, con anexo; y copia simple del oficio *****[7], de veintiuno de febrero de dos mil veintidós.

5. **Copia certificada** de diversos documentos relativos a la baja del actor que obran en el expediente personal *****[4]*
6. **Copia simple** de diversos documentos relativos a la baja del actor.
7. **Copia certificada** de veintiocho recibos de pago expedidos a nombre de ***** ***** *****[1].
8. **Copia certificada** de la cédula de funciones de Subdirector de Área de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
9. **Copia certificada** de un correo electrónico de dieciocho de octubre de dos mil veintiuno.
10. **Copia certificada** de un correo electrónico de nueve de diciembre de dos mil veintiuno.
11. **Copia certificada** de un correo electrónico de diecisiete de febrero de dos mil veintidós.
12. **Copia certificada** del control de atenciones de fecha veinticinco de mayo de dos mil veintidós.
13. **Copia certificada** de un correo electrónico de veinticuatro de mayo de dos mil veintidós.
14. **Original del acuse de recibo** del oficio *****[7] de veinticinco de mayo de dos mil veintiuno, constante en una foja; e impresión de la constancia de percepciones a nombre del actor de veinticuatro de mayo de dos mil veintidós.
15. **Copia certificada** del resguardo de equipo de cómputo y/o accesorios y validación de migración de diecisiete de agosto de dos mil veintiuno a nombre del actor.

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

16. **Impresión** de un correo electrónico de diecisiete de enero de dos mil veintidós.
17. **Impresión** de un correo electrónico de veintiocho de enero de dos mil veintidós.
18. **Impresión** de un correo electrónico de veinticinco de enero de dos mil veintidós.
19. **Copia simple** de los lineamientos para el desarrollo y pago del trabajo extraordinario en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
20. **Expediente personal** de ***** ***** *****[1], de la Dirección General de Recursos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
21. **Instrumental de actuaciones,**
22. **Presuncional en su doble aspecto legal y humana,**

En esa misma audiencia, se tuvieron por ofrecidas las documentales de la parte demandada, así como la presuncional en su doble aspecto y la instrumental de actuaciones por su propia y especial naturaleza.

Por último, en la referida audiencia de ley, la secretaria de acuerdos acordó respecto de la tercera interesada lo siguiente:

“... Por otro lado, respecto de la tercera interesada **
***** *****[1], hago constar que de las constancias que integran el presente conflicto de trabajo, se advierte que en diligencia de catorce de junio de dos mil veintidós, el actuario de la adscripción le notificó el auto de uno de junio del año en curso, por medio del cual se hizo el correspondiente llamamiento, se le hizo saber que contaba con diez días para apersonarse al presente conflicto de trabajo y para ofrecer pruebas de su parte, asimismo, se le hizo de su conocimiento la hora y fecha***

en la que se llevaría a cabo la presente audiencia con el apercibimiento correspondiente.

En esa virtud, también hago constar que el plazo de diez días para que la citada tercera interesada se apersonara al presente asunto transcurrió del quince a veintiocho de junio de dos mil veintidós, de igual manera hago constar que de una revisión que efectué en el libro de control de correspondencia de esta Comisión desde el uno de junio del año en curso, a la fecha en que se actúa, no encontré registrada promoción alguna con la que la citada tercera interesada se hubiera apersonado al presente conflicto de trabajo a ofrecer pruebas de su parte; en consecuencia, procede hacerle efectivo el apercibimiento decretado en el indicado auto, y se declara perdido su derecho para ofrecer pruebas...”

6. Desahogo de la prueba confesional. El once de agosto de dos mil veintidós, se tuvo por desahogada la prueba confesional a cargo de **** ***** **** *****[1] en su carácter de ***** ***** ** ***** *****[4], mediante oficio recibido el diez de agosto de dos mil veintidós, el cual se ordenó agregar a los autos. Es del tenor siguiente:

1. Que usted sabe que su presentante obtuvo el cargo de ***** ** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ***** ** ** ***** ***** ** *****[4]. **Respuesta:** Sí
2. Que usted sabe que ese cargo lo ostenta desde el 1° de enero de 2020. **Respuesta:** Sí
3. Que usted sabe que con motivo de la pandemia de SARS-COV-2, (sic) a su presentante se le asignó la modalidad de Home Office, desde el mes de marzo del año 2022. **Respuesta:** No, porque desde el 24 de

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

febrero de 2022 habían terminado los efectos del nombramiento del Lic. ***** [1] por abandono de empleo **ocurrido los días 3, 4, 5, 6 y 7 de enero de 2022.**

4. **No calificada de legal.**
5. Que a usted el día 15 de marzo del año 2022, le ordenaron, que le informara a su presentante, que “ya estaban hasta la madre de éste y que lo despidiera.”

Respuesta: No. Aclaro, además, **que desde el 24 de febrero de 2022** terminaron los efectos del nombramiento del Lic. ***** [1] por abandono de empleo ocurridos los días 3, 4, 5, 6 y 7 de enero de 2022.

6. Que usted sabe que, a su presentante, obtuvo prueba positiva a SARS-COV-2 (Coronavirus) el día 09 de febrero del año 2022. **Respuesta:** No.

7. Que, a raíz, del conocimiento de prueba positiva de Covid, SARS-COV-2, sus superiores ordenaron reposo a su presentante para no propagar el virus de la enfermedad. **Respuesta:** No, en virtud de que se reitera que no tuvo conocimiento de alguna prueba positiva a la enfermedad provocada por el virus SARS-COV-2 (COVID 19) del Lic. ***** [1]*

8. Que, dentro de ese reposo, su presentante tenía funciones aún de Home Office, por cuestiones laborales, a partir del día 9 de febrero del año 2022 **Respuesta:** No, porque no tuvo conocimiento de ningún reposo autorizado, pues el Lic. ***** [1] no me informó sobre su resultado positivo de haber contraído la enfermedad provocada por el virus SARS-COV-2 (COVID-19).

9. Que después del reposo por SARS-COV-2, a su presentante, usted lo discriminó por estar infectado. **Respuesta:** No lo discriminé en forma alguna y, además, no tuve conocimiento de ningún resultado positivo de que el Lic. ***** [1] hubiera contraído la enfermedad provocada por el virus SARS-COV-2 (COVID-19).
10. Que usted realizó a su presentante diversidad de género, (sic) con la intención de crear un trato desigual por haber sido contagiado de SARS-COV-2. **Respuesta:** No.
11. **No calificada de legal.**
12. Que la dirección a su cargo recibió documento público, expedido por el ISSSTE de fecha 30 de diciembre del año 2021, que autoriza la licencia médica a su presentante. **Respuesta:** No
13. **No calificada de legal.**
14. Que la dirección a su cargo recibió documento médico, de fecha 19 de diciembre del año 2021, a favor de su presentante. **Respuesta:** No
15. **No calificada de legal.**
16. Que la dirección a su cargo recibió documento público, expedido por ***** [2], en el cual se advierte que su presentante fue ingresado a ese nosocomio para una cirugía general, de fecha 19 de diciembre del año 2021. **Respuesta:** No
17. Que la dirección a su cargo recibió documento público expedido por el ISSSTE de fecha 09 de febrero del año 2022. En el cual dio positivo a COVID 19 su presentante. **Respuesta:** No.
18. **No calificada de legal.**

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

19. Que usted, tiene conocimiento que se designó el cargo que ostentaba su presentante a la C. ***** *****
*****[1]. **Respuesta:** Sí. A partir de estar disponible en la plaza, por la baja por abandono de empleo.
(foja 114-117 del sumario).

SÉPTIMO. Alegatos. Por diversos escritos presentados el veinticuatro y veinticinco de agosto de dos mil veintidós, la parte actora y demandada presentaron sus respectivos escritos de alegatos, los cuales se ordenaron agregar a los autos mediante acuerdos presidenciales del veinticinco y veintiséis de agosto del mismo año, en la inteligencia de que en éste último proveído se tuvo por cerrada la instrucción y se ordenó turnar al representante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para la elaboración del proyecto de dictamen correspondiente.

II. COMPETENCIA

1. Competencia. El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es competente para resolver el presente conflicto laboral, según lo disponen los artículos 123, apartado 'B', fracción XII, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 10, fracción IX, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; y, 152 y 160 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, habida cuenta que se trata de un juicio promovido por quien goza de un nombramiento para ocupar una plaza de este Alto Tribunal en el cual se reclama el cumplimiento de diversas prestaciones de carácter laboral; y, además, la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación tramitó el procedimiento en términos de lo previsto en los artículos 152 al 161 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y emitió el dictamen a que se refieren los artículos 153 de

este último ordenamiento legal y 1° del Reglamento de Trabajo de dicha Comisión, aprobado en el Acuerdo 8/89 del Pleno de este Alto Tribunal.

2. Cabe señalar que, por lo que se refiere a la regulación procesal que rige los conflictos de trabajo del Poder Judicial de la Federación esta determinación se emite atendiendo al texto vigente de los referidos preceptos antes de la entrada en vigor del DECRETO por el que se expide la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación; se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional; de la Ley Federal de Defensoría Pública; de la Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; de la Ley Reglamentaria de las fracciones I y II del artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y del Código Federal de Procedimientos Civiles, publicado en el Diario Oficial de la Federación el siete de junio de dos mil veintiuno, atendiendo a lo dispuesto tanto en sus artículos Primero, fracción IV y Quinto transitorios del referido Decreto, que indican: ‘...IV. Las reformas a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, entrarán en vigor a los 18 meses de la publicación del presente Decreto en el Diario Oficial de la Federación...’ y ‘...Los procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto, continuarán tramitándose hasta su resolución final de conformidad con las disposiciones vigentes al momento de su inicio’; así como en el diverso artículo SEXTO transitorio del ACUERDO GENERAL CONJUNTO DE LOS PLENOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN Y DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL QUE REGULA A LA COMISIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, ASÍ COMO A LOS PROCEDIMIENTOS DE SU

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

COMPETENCIA, que señala: ‘SEXTO. Los juicios y diversos procedimientos que se encuentren en trámite en la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, con anterioridad a la entrada en vigor de este Acuerdo General, se resolverán con base en la normativa vigente a la fecha en que iniciaron. ---’ ya que la parte actora presentó su escrito de demanda el **dieciocho de mayo de dos mil veintidós** ante la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación.” y la regulación procesal prevista en los artículos del 152 al 161 de la referida Ley Orgánica y en el citado Acuerdo General Conjunto, entraron en vigor el seis de diciembre de dos mil veintidós.

3. Lo anterior no obsta para que en relación con los derechos que asisten a un trabajador del Poder Judicial de la Federación se atienda a lo previsto en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación vigente a partir del ocho de junio de dos mil veintiuno.

III. DELIMITACIÓN DE LA MATERIA DEL CONFLICTO

4. Con el objeto de delimitar la litis a continuación se sintetizan, por una parte, las pretensiones que hace valer el actor y, por otra parte, las excepciones y defensas que plantea la parte demandada.

5. En ese orden, de la lectura integral del escrito de demanda se advierte que las pretensiones principales que demanda el trabajador consisten en la reinstalación en el puesto de base que ocupó, derivado de su despido injustificado; además, reclama prestaciones accesorias derivadas de su acción principal computadas a partir de aquél hasta el día en el que se dé cumplimiento a la sentencia, así como el pago de horas extras.

6. Por su parte, el ***** ** ** ***** ***** ** *****
***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6] sustenta sus
defensas en que el actor no tiene derecho a la reinstalación, porque
fue trabajador de confianza aunado a que su baja se debió a que faltó
a sus labores por más de tres días consecutivos, sin causa justificada,
por lo tanto, se ubica en los supuestos establecidos en los artículos 5°
y 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

7. De la síntesis anterior se concluye que la **litis** consiste en
determinar si el actor tiene derecho a la **reinstalación por haber sido
despedido injustificadamente, por tanto, con derecho al pago de
diversas prestaciones vinculadas a la acción principal, así como al
pago de horas extras**, o bien, si como lo aduce la parte demandada el
**actor realizó funciones propias de un trabajador de confianza, sin
derecho a la reinstalación, aunado a que fue dado de baja por
abandono del empleo.**

8. Ante ello, en principio, es necesario pronunciarse sobre las
excepciones planteadas por la parte demandada y de no prosperar
alguna, se analizará si el actor tiene derecho a que se le reinstale en su
puesto por haber realizado funciones propias de un trabajador de base;
en la inteligencia de que, atendiendo a lo planteado por la parte actora y
a la defensa principal expresada por la parte demandada, no es materia
de la litis ni determinar las consecuencias jurídicas de la normativa que
condiciona a determinados requisitos la validez de la baja de un
trabajador que desarrolla funciones de confianza ni, menos aún, si en el
caso concreto la patronal equiparada acreditó su actualización.

IV. ESTUDIO DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS POR LA PARTE DEMANDADA



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

9. En este considerando se analizan las excepciones de obscuridad, incompetencia, prescripción y falta de legitimación pasiva que hace valer la parte demandada.

10. **Excepción de obscuridad en la demanda.** Sostiene la parte demandada que el actor al no exponer claramente los hechos en los que funda sus reclamos, le impide combatirlos, pues específicamente sostiene que la obscuridad se plantea en los cinco puntos insertos en las fojas veintiséis, cincuenta y siete y cincuenta y ocho de esta resolución.

11. Al respecto, cabe señalar que, como se advierte de lo expresado por la parte demandada en relación con esos cinco puntos, la obscuridad que aduce no le impidió expresar sus defensas en cuanto al pago de la cantidad ** ***** **** ***** ***** ***** ** ***** ***** *****[5], que el actor debe acreditar **su procedencia;** respecto del horario de labores para establecer el pago de horas extras, señaló que el actor para laborarlas requería de un permiso por escrito de su superior jerárquico; respecto de las funciones administrativas que dijo realizaba, el titular sostuvo que el actor fue subdirector de área y, por tanto, realizó funciones de control y vigilancia y manejo de recursos y por lo que hace al supuesto trato discriminatorio el titular demandado adujo que el actor fue cesado por abandono de empleo en términos del artículo 14, fracción XIX, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y el 42 del Acuerdo General de Administración VI/2019, así como el artículo 45, fracción IX, de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de Confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En ese tenor, se impone concluir que resulta infundada la excepción de obscuridad de la demanda, en virtud de que

la deficiencia de la demanda respectiva no colocó en estado de indefensión a la parte demandada.¹

12. Excepción de incompetencia. Alega la parte demandada que la entonces **Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación** ahora Comisión de Conflictos Laborales del Poder Judicial de la Federación, es incompetente para conocer del presente conflicto, porque: “...**ante la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, así como la aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional (en lo sucesivo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado). Lo anterior en cumplimiento a lo establecido en la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que en sus artículos 2° y 8° (...)** Lo anterior en atención a que el actor ***** [1] se desempeñó como servidor público de confianza en atención a que contaba desde el 1 de enero de 2020 con nombramiento definitivo como ***** [6]...”

13. Se estima **infundada** la excepción planteada, porque con independencia de que la parte actora se hubiera desempeñado en una plaza de confianza, lo cierto es que la competencia del Pleno de este Alto Tribunal para resolver los conflictos laborales entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus trabajadores, deriva del artículo 123, apartado B, fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual dispone:

1. Sirve de apoyo a lo anterior, la tesis aislada de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que lleva por rubro, texto y datos de identificación: **"OBSCURIDAD DE LA DEMANDA, EXCEPCIÓN DE.** No basta excepcionarse atribuyendo obscuridad a la demanda, sino que es preciso señalar cuáles son sus aspectos en que falta claridad y las omisiones en que el actor haya incurrido, que colocan en estado de indefensión al demandado". sexta época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, LXXIV. Página 30.

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

“Artículo 123 (...) apartado B) (...) fracción XII, *Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última*”.

14. Ante ello, si de lo dispuesto en la fracción XII del apartado B, del artículo 123 constitucional se advierte que la competencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para resolver los conflictos que se susciten entre ésta y sus trabajadores, no se limita a trabajadores de base, sino a cualquiera de sus empleados, debe estimarse que constitucionalmente el Pleno de este Alto Tribunal y, por ende, la entonces **Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación** ahora Comisión de Conflictos Laborales del Poder Judicial de la Federación en términos de lo previsto en los artículos del 152 al 156² de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es competente para conocer de las demandas de carácter laboral promovidas por los trabajadores de confianza contra un órgano de este Alto Tribunal.

2. **Artículo 152.-** Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos en única instancia por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Artículo 153.- Para los efectos del artículo anterior, se constituye con carácter permanente, una comisión encargada de substanciar los expedientes y de emitir un dictamen, el que pasará al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su resolución.

Artículo 154.- La Comisión substanciadora se integrará con un representante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nombrado por el Pleno, otro que nombrará el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, y un tercero, ajeno a uno y otro, designado de común acuerdo por los mismos. Las resoluciones de la comisión se dictarán por mayoría de votos.

Artículo 155.- La comisión funcionará con un Secretario de Acuerdos que autorice y dé fe de lo actuado; y contará con los actuarios y la planta de empleados que sea necesaria. Los sueldos y gastos que origine la comisión se incluirán en el Presupuesto de Egresos del Poder Judicial de la Federación.

Artículo 156.- Los miembros de la Comisión Substanciadora deberán reunir los requisitos que señala el artículo 121 de esta Ley. El designado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y el tercer miembro, deberán ser, además, licenciados en derecho y durarán en su encargo seis años. El representante del Sindicato durará en su encargo sólo tres años. Los tres integrantes disfrutarán del sueldo que les fije el presupuesto de egresos y únicamente podrán ser removidos por causas justificadas y por quienes les designaron.

15. No obsta a lo anterior lo establecido en el artículo 8° de la referida ley burocrática en el sentido de que quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza, dado que en todo caso, ese pronunciamiento legislativo debe interpretarse conforme a lo previsto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, ante ello, concluir que se refiere únicamente a los derechos sustantivos conferidos a los trabajadores de base en el referido ordenamiento federal, de los que constitucionalmente están excluidos los trabajadores de confianza.

16. Dicho en otras palabras, lo establecido en el artículo 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no implica desconocer que desde la propia Constitución y atendiendo al derecho de acceso efectivo a la justicia reconocido en el artículo 17, párrafo segundo constitucional, los trabajadores de confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuentan con una vía prevista en esa norma fundamental para demandar la eficacia de sus derechos laborales ante el Pleno de este Alto Tribunal.

17. El mismo criterio se sostuvo en los conflictos de trabajo **3/2019-C,**³ **4/2019-C**⁴, resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la sesión celebrada **once de julio de dos mil veintidós**, en el que se determinó que es competencia de la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, ahora Comisión de Conflictos Laborales del Poder Judicial de la Federación, conocer de los conflictos laborales entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus trabajadores de confianza.

³ Dicho precedente (de la foja 98 a 100) puede ser consultado en la INTERNET en la liga https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=275577file:///\\scsj04.scjn.pjf.gob.mx\ConflictoTrabajo\1_275543_6278.pdf

⁴ Dicho precedente (de la foja 98 a 100) puede ser consultado en la INTERNET en la liga https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=275543file:///\\scsj04.scjn.pjf.gob.mx\ConflictoTrabajo\1_275543_6278.pdf

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

18. En abono a lo anterior, importa destacar que lo argumentado en la referida excepción en cuanto a la naturaleza de confianza de las funciones desarrolladas por el trabajador actor, constituye un diverso aspecto que será materia de análisis en el estudio de fondo que se realiza en apartado posterior.

19. Excepción de prescripción: Sostuvo el demandado que la acción intentada prescribió en dos meses, en términos del artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo.

20. Para efectos de pronunciarse sobre la excepción planteada, es conveniente tener en cuenta que la parte demandada manifestó:

“...La acción intentada por el actor se encuentra prescrita pues de conformidad con lo señalado en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria en atención a lo señalado en el artículo 11 de la LFTSE, prescriben en 2 meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

Si bien esa Comisión Substanciadora no ha podido notificar personalmente el citado oficio **[7], emitido por el Director General de Recursos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por el que se le comunica la baja por abandono de trabajo como servidor público de este Alto Tribunal a ***** *****[1], tal y como consta en el expediente *****[7], debe considerarse lo manifestado por el propio actor en su escrito de demanda, en el que indica que, en cualquier caso, el día quince de marzo de dos mil veintidós tuvo conocimiento de la terminación de la relación laboral, pero en realidad la fecha de baja ocurrió el veinticuatro de febrero y se ha intentado por diferentes vías hacer de su conocimiento la terminación***

de la relación laboral como fue narrado en la consideración anterior. Asimismo, el suscrito y la Suprema Corte se han conducido conforme a todos los medios que la ley dispone para comunicarle la terminación de la relación laboral, sin embargo, la propia conducta de *** [1] lo ha impedido (...)**

Por tanto, si el escrito de demanda se presentó en fecha 18 de mayo de 2022, es evidente que el plazo de 2 meses para ejercer su acción precluyó pues éste transcurrió del 16 de marzo al 16 de mayo de 2022...

21. Como se advierte, la referida excepción de prescripción se sustentó en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, el cual no resulta aplicable al caso, dado que el actor es un trabajador al servicio del Estado y existe artículo expreso en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado relativo a la prescripción.

22. En efecto, el numeral 113⁵ del citado ordenamiento, establece que las acciones con que cuentan los trabajadores al servicio del Estado para exigir su reinstalación o indemnización prescriben en cuatro meses, contados a partir del momento en que les sea notificado el respectivo despido, en la inteligencia de que dicha prescripción se interrumpe con la presentación de la demanda; de ahí que no se analizará la prescripción apuntada en los términos planteados, pues para ello se requiere que la parte interesada la oponga debidamente.⁶

5. **Artículo 113.** Prescriben: (...)

II.- En cuatro meses: (...)

a) En caso de despido o suspensión injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la Ley concede, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador, del despido o suspensión (...).

6. Tesis 2a./J. 48/2002 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 156, tomo XV, Junio de 2002, en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Sirve de apoyo la tesis jurisprudencial cuyo rubro y datos de identificación son: **“PRESCRIPCIÓN EN**

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

23. Excepción de falta de legitimación pasiva. Resulta **infundada** dicha excepción, pues debe considerarse que la relación de trabajo se entiende entablada entre el actor y la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través del titular del órgano al cual preste sus servicios.

24. Al efecto, destaca lo previsto en el artículo 2° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual dispone:

“Artículo 20. Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación”.

25. De acuerdo con el precepto en cita, aun cuando no lo señale expresamente, debe estimarse que al precisarse en él, con qué servidor público se entiende establecida la relación laboral, con ello se regula por qué conducto, en representación del respectivo órgano de la Federación patrón equiparado, se dará dicho vínculo, para lo cual se toma en cuenta cuál es la posición jerárquica que aquél tiene respecto de los trabajadores, la que se sustenta en las atribuciones que le asisten para velar por que determinados trabajadores al servicio del Estado cumplan con sus obligaciones laborales. Esta conclusión se corrobora por el hecho de que las diversas prestaciones a las que tienen derecho esos trabajadores se cubrirán con el patrimonio de la Federación, no con el del titular del órgano de ésta con quien se entiende establecido el vínculo laboral.

MATERIA LABORAL. LA PARTE QUE LA OPONGA DEBE PARTICULARIZAR LOS ELEMENTOS DE LA MISMA, PARA QUE PUEDA SER ESTUDIADA POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

26. En abono a lo anterior, antes de pronunciarse sobre las relaciones laborales que se dan entre este Alto Tribunal y sus trabajadores, debe tomarse en cuenta que conforme a lo establecido en el artículo 2° antes transcrito, en el caso del Poder Ejecutivo Federal los múltiples vínculos laborales equiparados que se dan al seno de la administración pública federal no se entienden entablados entre el Presidente de la República y los respectivos trabajadores al servicio del Estado, sino entre éstos y los titulares de las dependencias correspondientes.

27. Ante ello, como se sostuvo por este Tribunal Pleno al resolver los conflictos de trabajo **1/2020-C⁷** en la sesión celebrada, el **veintidós de agosto de dos mil veintidós**, tratándose de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por analogía, es posible concluir que los respectivos vínculos laborales que se generan con sus trabajadores se establecen con este Alto Tribunal a través del titular del área para la que directamente prestan sus servicios, por lo cual en cada caso es necesario analizar, conforme a la regulación interna que rige a esta Suprema Corte, a qué área se encuentra o encontraba adscrito el trabajador que es parte en un juicio laboral, para determinar por conducto de qué servidor público se entabló la relación laboral correspondiente, lo que resulta indispensable para determinar a quién debe llamarse a juicio para que en representación del referido Tribunal defienda sus intereses.

28. En ese orden de ideas, quedó acreditado que el actor ocupó el puesto de ***** ** ***** ***** ** ***** ** ***** [4] adscrito a la ***** ***** ** ***** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ***** [6] por lo que debe estimarse que el ***** ***** ** *****

7. Dicho precedente (de la foja 60 a 62) puede ser consultado en la INTERNET en la liga: <https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=304242>

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN *****[6] sí goza de la legitimación pasiva para actuar como sujeto demandado durante el trámite de este conflicto de trabajo.

V. ESTUDIO SOBRE LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES REALIZADAS POR EL ACTOR, ATENDIENDO A LA DEFENSA CONSISTENTE EN QUE LLEVÓ A CABO LAS QUE CORRESPONDEN A UN EMPLEADO DE CONFIANZA.

29. Aduce el actor en su demanda que desempeñó funciones de carácter administrativo correspondientes a los trabajadores de base de conformidad con lo establecido en el artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como 162 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, por lo que no deben ser consideradas como de confianza, dado que laboró bajo las órdenes, instrucciones, subordinación y supervisión de sus jefes directos en un lugar de adscripción, con un horario de labores determinados por la parte demandada, recibiendo como contraprestación por su trabajo el pago de un salario.

30. Por su parte, la patronal equiparada plantea, inicialmente, que el actor se desempeñó como **trabajador de confianza** conforme a lo dispuesto en el artículo 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en relación con el diverso 160 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

31. Ante ello, es necesario analizar la naturaleza del nombramiento respectivo, atendiendo a las funciones desarrolladas por el actor, siendo conveniente precisar el marco jurídico que regula los nombramientos en este Alto Tribunal, por lo que a continuación se reproduce el texto de los artículos 123, apartado B, fracción XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 5°, fracción IV y

6° de la citada ley burocrática, así como 160 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación vigente que establecen:

**CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS.**

“ARTÍCULO 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

“B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

“XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social”.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES

AL SERVICIO DEL ESTADO

“Artículo 5°. Son trabajadores de confianza: (...)

IV. En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas”.

“Artículo 6°. Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente”.

También debe tomarse en cuenta que en los artículos 160 y 162 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación vigente a partir del ocho de junio de dos mil veintiuno se establece:

“Artículo 160. En la Suprema Corte de Justicia de la Nación tendrán el carácter de servidores y servidoras públicas de confianza, el o la secretaria general de acuerdos, el o la subsecretaria general de acuerdos, los y las secretarías de estudio y cuenta, los y las secretarías y subsecretarías de Sala, los y las secretarías auxiliares de acuerdos, los y las actuarios, la persona o personas designadas por su Presidente para auxiliarlo en las funciones administrativas, el Coordinador o Coordinadora de Compilación y Sistematización de Tesis, los y las directoras generales, los y las directoras de área, los y las subdirectoras, los y las jefes de departamento, el personal de apoyo y asesoría de las personas servidoras públicas de nivel de director o directora general o superior, y todas aquellas personas que tengan a su cargo funciones de vigilancia, control, manejo de recursos, adquisiciones o inventarios”.

“Artículo 162. Las y los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación no previstos en los dos artículos anteriores, serán de base.”

32. De los artículos transcritos, se advierte que al establecerse en la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional que ***“la ley***

determinará los cargos que serán considerados de confianza", el Poder Revisor de la Constitución tuvo la clara intención de que el legislador ordinario precisara qué trabajadores al servicio del Estado, por su cargo, serían considerados de confianza y, por ende, únicamente disfrutarían de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social.

33. Así, resulta patente que conforme a lo previsto en el citado precepto constitucional la determinación sobre qué trabajadores al servicio del Estado son de confianza y, por exclusión, cuáles son de base, quedó al criterio del legislador, precisándose en la propia Norma Fundamental que éste señalaría los cargos de confianza; lo que implica, atendiendo a que todo cargo público conlleva una específica esfera competencial, que la naturaleza de confianza de un servidor público está sujeta a la índole de las atribuciones desarrolladas por éste, lo que si bien generalmente debe ser congruente con la denominación del nombramiento otorgado, no permite desconocer que, ocasionalmente, puede no suceder con motivo de que el patrón equiparado confiera este último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza.

34. Por tanto, para respetar el referido precepto constitucional y la voluntad del legislador ordinario plasmada en los numerales que señalan qué cargos son de confianza, cuando sea necesario determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base, deberá atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña o realizó al ocupar el cargo, con independencia del nombramiento respectivo, ya que de considerarse exclusivamente la denominación de éste, se podría sujetar la voluntad soberana a lo determinado en el acto administrativo mediante el cual el patrón equiparado nombra a un servidor público, cuando es el patrón el que debe someterse a la majestad de la Constitución General de la República y de las leyes emanadas de ésta.

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

35. Ante ello, de la interpretación sistemática de lo previsto en los artículos 5° y 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 160 y 162 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación antes transcritos, se arriba al convencimiento de que con independencia de que a los servidores públicos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se les otorgue algún nombramiento de los previstos en los citados artículos 5° y 160, es menester atender a la naturaleza de las funciones que desarrollan y no a la denominación del nombramiento, por tanto, debe estimarse que en este Alto Tribunal son servidores públicos de confianza los que realizan las atribuciones propias del secretario general de acuerdos, del subsecretario general de acuerdos, de los secretarios de estudio y cuenta, de los secretarios y subsecretarios de sala, de los secretarios auxiliares de acuerdos, de los actuarios, de auxilio al presidente en sus funciones administrativas, de coordinador de compilación y sistematización de tesis, de director general, de director de área, de subdirector, de jefe de departamento, de apoyo y asesoría de los servidores públicos de nivel de director general o superior, y de vigilancia, control, manejo de recursos, adquisiciones o inventarios.

36. En tal virtud, para determinar cuándo un servidor público de este Alto Tribunal es un trabajador de confianza o de base, debe atenderse a las funciones que le corresponde desarrollar, con independencia de la denominación del puesto que ocupe, pues si tal distinción resulta relevante para efectos constitucionales, en virtud de que el trabajador de base goza de estabilidad en el empleo y el de confianza no, para arribar a una conclusión sobre la existencia de esa prerrogativa debe adoptarse un criterio que atienda a la esencia de las cargas de trabajo y no a la mera formalidad de la denominación del puesto, ya que de lo contrario se dejaría de lado lo dispuesto en la Constitución General de la República y precisado por el legislador en

ejercicio de la potestad conferida en el artículo 123, apartado B, fracción XIV, de esa Norma Fundamental, quedando al arbitrio del patrón equiparado determinar qué funciones de los trabajadores al servicio del Estado son propias de los de confianza y cuáles de los de base.⁸

37. En ese contexto normativo, para determinar la naturaleza de las funciones que efectivamente desempeñó el actor a continuación se aborda el estudio de las pruebas ofrecidas por las partes, las cuáles se analizarán en términos de lo establecido en el artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado⁹.

38. En ese tenor, del análisis del **expediente personal del actor,** ***** ***** *******[1]**, se advierte que obra glosado su nombramiento, el cual indica:

⁸. En relación con lo anterior, resulta aplicable la tesis jurisprudencial P./J. 36/2006, aprobada por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que lleva por rubro es el siguiente: **“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.**

⁹. **Artículo 137.** El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presente, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones que se funde su decisión.



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

IMAGEN

39. Como deriva de este documento, se le otorgó al actor un nombramiento definitivo con efectos a partir del uno de enero de dos mil veinte en el puesto de ***** ** ***** ***** ** ***** ** ***** ***** * ** ***** ***** ** ***** *****[4].

40. En abono a lo anterior, la parte demandada señaló que el actor fue **empleado de confianza**, no sólo por haber ocupado el puesto de ***** ** ***** ***** *[4], sino también por las funciones que desempeñó en el cargo que ocupó, las cuales se encuentran insertas en la **cédula de funciones del puesto**, que ofreció como prueba la patronal equiparada. Dicha cédula indica:

- 1) **Realizar en cualquier momento la atención de los ministros integrantes del pleno de este alto tribunal o de las personas que éstos determinen.**
- 2) **Monitorear al personal de la Dirección General, así como a los vehículos utilizados, con la finalidad de informar sobre la situación de los traslados y servicios encomendados.**
- 3) **Llevar a cabo las acciones necesarias para que los vehículos asignados a la Dirección General se encuentren en el mejor estado posible para la**

atención de los ministros, así como administrar y controlar los recursos para el abastecimiento de combustible correspondiente.

- 4) Elaborar la documentación correspondiente a la tramitación, comprobación y aclaración de los asuntos relacionados con el otorgamiento de viáticos, así como operar los medios de control existentes para el debido cumplimiento de las obligaciones al respecto, por parte del personal adscrito a la dirección general.**
- 5) *Mantener actualizados los resguardos de los bienes asignados al personal adscrito a la Dirección General.***
- 6) *Auxiliar en las tareas administrativas de la Dirección General.***
- 7) *Suplir al coordinador administrativo como enlace entre la Dirección General y los órganos de este Alto Tribunal, cuando por alguna razón este último no se encuentre en posibilidades de realizar dicha función.***
- 8) Administrar el fondo revolvente asignado a la Dirección General.**
- 9) *Mantener actualizado los indicadores de gestión, objetivos y metas correspondientes al año en curso.***
- 10) *Tramitar ante la Dirección General de Recursos Materiales las solicitudes de apoyo, que resulten necesarias para el desempeño de las funciones encomendadas.***
- 11) *Conducir y/o trasladarse a bordo de cualquier medio de transporte, ya sea vía terrestre, aérea o marítima para el oportuno desarrollo de las actividades encomendadas a la Dirección General. Destacan el uso de vehículos blindados y motocicletas.***



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

12) Las demás que le sean encomendadas por la Dirección General de Gestión Administrativa y/o por superiores jerárquicos.

41. Cabe señalar que el actor ni en su demanda ni en promoción o diligencia alguna se manifestó en el sentido de realizar funciones diversas a las referidas ni ofreció prueba alguna encaminada a ello; en la inteligencia de que lo alegado en su defensa en el sentido de que laboró bajo las órdenes y subordinación de sus jefes directos ****
***** ***** ***** ***** ** ***** ***** * **** ***** ****
***** ***** ** *****[4], de ninguna manera implica controvertir el efectivo desarrollo de las funciones que se indican en la cédula transcrita, pues aun cuando las hubiera realizado en cumplimiento de las instrucciones y supervisión de sus jefes inmediatos, ello no transforma su naturaleza de confianza, al ser el responsable directo del ejercicio de las relevantes funciones que le correspondían en relación con el manejo de recursos asignados a este Alto Tribunal.

42. En ese contexto fáctico, se arriba a la conclusión de que la parte demandada logró acreditar que el puesto que ocupó el actor de ***** ** ***** ** [4] efectivamente era de confianza, no sólo por lo señalado en su nombramiento, sino también, por lo inserto en la citada **cédula de funciones**, conforme a la cual las actividades preponderantes del actor implicaban la **supervisión, vigilancia y administración de recursos asignados a la ***** ***** ** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ** ***** [4]**, lo que se encuentra clasificado como de **confianza** en términos del artículo 160 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación¹⁰, que dispone

10. **Artículo 160.** En la Suprema Corte de Justicia de la Nación tendrán el carácter de servidores y servidoras públicas de confianza, el o la secretaria general de acuerdos, el o la subsecretaria general de acuerdos, los y las secretarías de estudio y cuenta, los y las secretarías y subsecretarías de Sala, los y las secretarías auxiliares de acuerdos, los y las actuarios, la persona o personas designadas por su Presidente para auxiliarlo en las funciones administrativas, el Coordinador o Coordinadora de Compilación y Sistematización de Tesis, los y las directoras generales, los y las directoras de área, los y las subdirectoras, los y las jefes de departamento, el personal de apoyo y asesoría de las personas

por un lado que son empleados de confianza los “**directores generales, los directores de área, los subdirectores**”; y por otro, aquellos “**que tengan a su cargo funciones de vigilancia, control y manejo de recursos e inventarios**”, supuestos en los que se encontró el actor, pues al ocupar el cargo de ***** ** ***** ***** *[4], sus actividades preponderantes fueron las de administrar el fondo revolvente asignado a la Dirección General de Gestión Administrativa de este Alto Tribunal, así como de administrar y controlar los recursos para el abastecimiento de combustible y elaborar la comprobación y aclaración de viáticos, lo que acredita que efectivamente el actor de manera permanente realizó funciones de manejo de recursos, propias de una plaza de confianza.

43. Ante ello, resulta **infundado** lo manifestado por el actor en cuanto a que fue despedido injustificadamente de su cargo, pues no se obtuvo previamente la autorización del cese ante la entonces **Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación**, ahora Comisión de Conflictos Laborales del Poder Judicial de la Federación como lo establece el artículo 17 de las Condiciones de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,¹¹ así como los artículos 46 y 46 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, porque al determinarse que fueron de confianza las funciones desarrolladas en el puesto que ocupaba, se encuentra excluido del régimen que establece este último ordenamiento, incluyendo el procedimiento previsto para el caso en el que se pretenda dar por terminados los efectos del nombramiento de un trabajador de base.

servidoras públicas de nivel de director o directora general o superior, y todas aquellas personas que tengan a su cargo funciones de vigilancia, control, manejo de recursos, adquisiciones o inventarios.

¹¹. **ARTÍCULO 17.** Ningún trabajador podrá ser cesado, sino por causa justa. El nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos conforme a lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Reglamentaria y demás disposiciones de carácter general emitidas por la Suprema Corte, sin perjuicio de las diversas responsabilidades en que puedan incurrir conforme a lo previsto en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, el Código Penal Federal y demás ordenamientos legales aplicables.

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

44. A mayor abundamiento, cabe agregar que si bien la parte demandada adujo al contestar la demanda, que la baja del actor se debió a **que abandonó su empleo** y que con base en lo establecido en los artículos 14, fracción XIX, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; **42, párrafo último, del Acuerdo General de Administración VI/2019**,¹² así como el 45, fracción IX, de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de Confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,¹³ conforme a los cuales tratándose de los trabajadores de confianza de este Alto Tribunal válidamente se puede dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para éste cuando un servidor público de confianza incurra injustificadamente en más de **tres faltas de asistencia** de manera consecutiva, **sin que medie aviso de por medio de la razón de sus inasistencias, por sí o por interpósita** persona, lo cierto es que, por una parte, el actor sustenta sus pretensiones en el carácter de base del puesto que ocupaba, sin controvertir en momento alguno las razones que sustentaron su despido y, por otra parte, la parte demandada planteó como excepción la falta de derecho a la reinstalación al tratarse de un trabajador de confianza, por lo que no es materia de la litis ni determinar las consecuencias jurídicas de la referida normativa que condiciona a determinados requisitos de validez de la baja de un trabajador que desarrolla funciones de esa naturaleza ni, menos aún, si en el caso concreto la patronal equiparada acreditó su actualización.

12. Cuando un servidor público de confianza incurra injustificadamente en más de tres faltas de asistencia de manera consecutiva, sin que medie aviso de por medio de la razón de sus inasistencias, por sí o por interpósita persona, se configura el abandono de empleo. Esta situación deberá quedar asentada en un acta de hechos que levantará el Titular del Área con el visto bueno del Titular del Órgano del que depende o éste último; será enviada a Asuntos Jurídicos para su valoración y dictamen que, de ser positivo, se remitirá a Recursos Humanos para que proceda a dar de baja al servidor público sin responsabilidad para este Alto Tribunal

13. **ARTÍCULO 45.** El nombramiento dejará de surtir efectos por las siguientes causas: (...) IX. Las demás que señalen las disposiciones legales vigentes.

45. Entonces, al carecer el actor de estabilidad en el empleo y, por otra parte, al abstenerse de cuestionar las particularidades del procedimiento administrativo que se desarrolló para darlo de baja por pérdida de la confianza, resulta ajeno a la materia de este conflicto de trabajo pronunciarse sobre el procedimiento administrativo seguido al efecto.

46. En ese orden de ideas, atendiendo a la litis materia de análisis en este asunto, se concluye que es infundada la pretensión de reinstalación del actor al no acreditarse el sustento de aquella, a saber, haber realizado funciones propias de un trabajador de base y, por ende, regirse su cese por lo previsto en los artículos 46 y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

47. Por otra parte, en cuanto se refiere a las pretensiones consistentes en el **pago de salarios caídos, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, aportaciones de seguridad social**, por todo el tiempo que dure el presente juicio, debe estimarse que éstas resultan infundadas, al haberse determinado que el puesto ocupado por el actor fue de confianza y, por ende, carece de estabilidad en el empleo.¹⁴

VI. ESTUDIO DE PAGO PRESTACIONES DIVERSAS A LA ACCIÓN PRINCIPAL

^{14.} En apoyo a lo anterior, se cita la tesis aislada que lleva por rubro, texto y datos de identificación: **"PRESTACIONES ACCESORIAS, CARECE DE INTERÉS EL ESTUDIO DE LAS, CUANDO NO ESTÁ ACREDITADA LA ACCIÓN PRINCIPAL, POR SER LA BASE PARA SU PROCEDENCIA.** Si la acción principal no se acreditó con los elementos de prueba aportados, y ésta debió servir de base para cuantificar lo reclamado, no existe sustento para estudiar la procedencia de las demás prestaciones reclamadas, dada la relación que guardan entre sí, aún cuando el pago de estas últimas no fueran controvertidas por la codemandada, ya que la relación guardada las hace dependientes de la principal, careciendo su estudio del requisito de interés." Séptima Época, Instancia: Sala Auxiliar, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 217-228 Séptima Parte, Página: 213.



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

48. Estudio del pago de días festivos y domingo. Resulta **infundado** el reclamo de dichas prestaciones, por los motivos siguientes.

49. Importa destacar que sólo si el trabajador labora en domingo, pero descansa cualquier día de la semana, tiene derecho a recibir la prima respectiva, en cambio, si debiendo descansar el domingo lo trabaja, en vez de prima deberá pagársele el domingo (como día de descanso) y, además el salario al doble¹⁵.

50. Por tanto, si un trabajador demanda el pago de la prima dominical y días de descanso, ello implica por un lado que laboró los domingos ordinariamente, descansando otro día, por lo que en este supuesto le corresponde la carga de la prueba de que trabajó precisamente los domingos, por excepción de la regla contenida en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y conforme a la tesis de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.¹⁶

^{15.} Sirve de apoyo a lo anterior, la tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyo rubro, texto y datos de localización son los siguientes: **“SÉPTIMO DÍA. PRIMA DEL 25% QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 71 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. BENEFICIA ÚNICAMENTE AL TRABAJADOR QUE PRESTA SERVICIOS ORDINARIOS EN DOMINGO.** La prima del 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo que establece el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo beneficia únicamente al trabajador que presta servicios en domingo y descansa cualquier otro día de la semana; no así al que labora en domingo siendo su descanso semanal, pues éste sólo tiene derecho a que se le pague, además del salario correspondiente al descanso, un salario doble por el servicio prestado de acuerdo con lo que dispone el artículo 73 de la invocada ley”. (Tesis que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Tomo: 175-180 Quinta Parte, visible en la página 38).

^{16.} **“SÉPTIMO DÍA. CARGA DE LA PRUEBA DEL TRABAJO EN EL.** Si bien es verdad que de acuerdo con el criterio sustentado por la Cuarta Sala de la Corte, el patrón tiene la obligación de probar el pago de los salarios por tener en su poder los elementos necesarios como listas de raya, nóminas, recibos, etc., también lo es que dicho criterio sólo puede ser aplicable al pago de séptimos días ordinarios, porque el trabajador tiene derecho a cobrar su salario, aunque no lo trabaje; pero tratándose de séptimos días trabajados por constituir una prestación extraordinaria, al trabajador corresponde haberlos trabajado para tener derecho a su cobro”. (Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, volumen 181-186, Quinta parte, página 41, Séptima época).

51. Esto es así, en virtud de que el citado artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, indica que: **“En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre, (...) XI. Pago de las primas dominicales”**, lo que presupone, respecto al pago de prima dominical, la comprobación previa por parte del trabajador de que prestó sus servicios al patrón los domingos, y si demuestra esta situación, queda a cargo del patrón acreditar que se los cubrió.

52. Es el caso que el trabajador demandó el pago de los días domingo y días festivos en los siguientes términos:

“...H) El pago correspondiente a el pago de los días festivos y días domingo que laboré desde el inicio de mi relación hasta la fecha en que fui despedido” (foja 4 del sumario).

53. Por su parte, el ***** ** ***** [4] adujo lo siguiente:

“...5. Por lo que se refiere al pago de días festivos y días domingo, el actor no acredita haberlos laborado ya que conforme al criterio de la Segunda Sala del Máximo Tribunal de la Nación se estableció que corresponde al trabajador justificar y demostrar que efectivamente laboró los días de descanso obligatorio y no simplemente afirmarlo sin ningún sustento ni fundamento...” (foja 32 vuelta del sumario).

54. En relación con este planteamiento, cabe señalar que no corresponde al patrón justificar que sus empleados no laboraron los días

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

de descanso y los domingos, pues dicha carga le atañe a la parte trabajadora, pues es quien debe justificar que laboró los días de descanso para tener derecho al pago respectivo, ya que estimar lo contrario equivaldría a imponer al demandado la obligación de probar un hecho negativo.¹⁷

55. Por ende, como se desprende del material probatorio aportado por la parte actora, con ninguna de las pruebas que ofreció acreditó que haya laborado, como lo afirma, los domingos y días de festivos, por lo que el reclamo resulta **infundado**.

56. Estudio del pago de horas extras. Reclama el actor el pago de tres horas extras diarias de lunes a viernes y cuatro horas por los sábados, pues adujo que salía de trabajar a las veintiuna horas de lunes a viernes y los sábados a las diecisiete horas, con una hora para descansar y tomar alimentos.

57. Conforme a los argumentos que a continuación se desarrollan dicha pretensión resulta **infundada**.

58. Al respecto, la parte demandada se excepcionó en los siguientes términos:

¹⁷. Lo anterior encuentra apoyo en las tesis número 2a./J. 63/2017 (10a.)¹⁷ de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la tesis número 27/93¹⁷, que a continuación se transcriben: **“DÍAS DE DESCANSO SEMANAL Y DE DESCANSO OBLIGATORIO. CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE RECLAMACIONES POR AQUEL CONCEPTO.** En atención al principio general de que quien afirma se encuentra obligado a probar, la hipótesis bajo la cual el trabajador sostiene que el patrón no le cubrió la remuneración correspondiente a los días de descanso semanal y de descanso obligatorio, permite estimar que el reclamo en ese sentido conlleva la afirmación de que los laboró; de manera que siempre que exista controversia, se generan dos cargas procesales basadas en el referido principio: la primera, consiste en la obligación del trabajador de demostrar que efectivamente los laboró y, la segunda, una vez justificada por el obrero la carga aludida, corresponde al patrón probar que los cubrió. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades que el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo confiere a la Junta de eximir de la carga de la prueba al trabajador cuando pueda llegar a la verdad por otros medios”.

“DESCANSO OBLIGATORIO, CARGA DE LA PRUEBA DE HABER LABORADO LOS DÍAS DE. No corresponde al patrón probar que en los días de descanso obligatorio sus trabajadores no laboraron, sino que toca a éstos demostrar que lo hicieron cuando reclaman el pago de los salarios correspondientes a esos días”.

“...Ahora bien, independientemente de que conforme al Control de Atenciones exhibido no laboró tiempo extraordinario, sino sólo aquel necesario para cubrir las diligencias que se programaban por día, se hace mención que los artículos 30 y 31, de las Condiciones Generales de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación -aplicables a los trabajadores de confianza en lo que resulte conducente, de conformidad con su artículo 1-, establecen respecto a la jornada de trabajo, lo siguiente:

ARTÍCULO 30. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el servidor público está a disposición de la Suprema Corte para prestar sus servicios y será la que fijen el Presidente y las Salas de la Suprema Corte, así como los titulares de los órganos, de acuerdo con las necesidades del servicio, sin que pueda exceder de cuarenta horas a la semana.

Sólo por circunstancias especiales, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley Reglamentaria, el titular del órgano podrá requerir por escrito al personal para que se aumente la jornada máxima, procurando la existencia de un sistema rotatorio, sin perjuicio de la remuneración que corresponda por el trabajo extraordinario.

ARTÍCULO 31. La Suprema Corte establecerá, mediante un Acuerdo General, el mecanismo que permita reputar y controlar la prestación del trabajo extraordinario.

Asimismo, debe atenderse lo ordenado en el punto QUINTO de los Lineamientos para el Desarrollo y Pago del Trabajo extraordinario en la Suprema Corte de



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

Justicia de la Nación (ANEXO 16), que a la letra establece:

“QUINTO. Para que los servidores públicos adscritos a las unidades administrativas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación puedan desarrollar trabajo extraordinario, es necesario que el titular de cada área o las personas que los mismos determinen, emitan su autorización por escrito para tal efecto, precisando las causas que motivaron el mismo, siendo su responsabilidad remitir a la Secretaría General de la Presidencia y Oficialía Mayor, en el formato establecido para tal efecto y dentro de los tres días posteriores a la conclusión de cada mes, la relación de horas de trabajo extraordinario que se hubieran acordado en dicho período, así como la autorización por escrito que ampare las misma, a efecto de que dicha instancia otorgue su aprobación y sanción definitiva y, en su caso, se turne a la Dirección General de Personal para que proceda a su aplicación en nómina”.

Esto es, para que dentro de este Alto Tribunal se genere derecho a cobrar tiempo extraordinario, las mismas deben acordarse, establecerse por escrito y reclamarse o solicitarse únicamente respecto del mes calendario inmediato anterior, cuestión que en la especie no aconteció, además de que el actor no prueba haber trabajado las horas extras, pues él mismo se contradice en cuanto a que horario laboral tenía, de ahí que no sea atendible lo solicitado por el actor, además de que existe un tope de 9 horas semanales.

Asimismo, del sistema de control de acceso que lleva la Dirección General de Seguridad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que se acompaña al presente como

ANEXO 8 se puede colegir que sus horarios de entrada no fueron los que él indica, por lo contrario, de diciembre de 2021 a mayo de 2022 (fecha en que la Dirección General de Seguridad remitió el reporte), se aprecia que *** ***** *****[1], únicamente ingresó al ***** **** ** ** ***** *****[3] los días 17 de agosto de 2021 a las 10:10:49 a.m., 17 de noviembre de 2021 a las 11:35:42 a.m., y 6 de diciembre de 2021 a las 14:49:51 p.m., lo que corrobora que sus labores presenciales no iniciaban en el horario que él señala en su escrito de demanda ni acudió de manera presencial con “JORNADAS INHUMANAS” como él afirma, mismas que se niegan...” (foja de la 39 vuelta a la 40 vuelta del sumario).**

59. Como se advierte de lo transcrito, la patronal equiparada negó acción y derecho al actor para realizar tal reclamo, toda vez que el desarrollo de trabajo extraordinario de los trabajadores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación está condicionado a que el titular del área respectiva emita su autorización por escrito, conforme a lo ordenado en el punto Quinto de los Lineamientos para el Desarrollo y Pago del Trabajo Extraordinario en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los cuales se encuentran publicados en la página oficial de intranet de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, rubro “lineamientos administrativos”, cuya liga es la siguiente:
<https://www.scjn.gob.mx/transparencia/obligaciones-de-transparencia/marco-normativo/disposiciones-scjn/lineamientos>.¹⁸

^{18.} La existencia de los referidos lineamientos puede considerarse como hecho notorio por aplicación analógica y, en lo conducente en el criterio contenido en la tesis Jurisprudencial **130/2018** de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que lleva por rubro y datos de identificación: **“CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. CUANDO SE ENCUENTRAN PUBLICADAS EN MEDIOS DE CONSULTA ELECTRÓNICA TIENEN EL CARÁCTER DE HECHOS NOTORIOS Y NO SON OBJETO DE PRUEBA”** (2a./J. 130/2018 (10a.)). publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 62, Enero de 2019, Tomo I, página 560, Registro digital: 2019001, Décima Época), máxime que la parte actora no objetó la existencia de dichos lineamientos.

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

60. En ese contexto normativo destaca que, el derecho a obtener el pago de tiempo extraordinario de los trabajadores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación está condicionado a que, en principio, exista la autorización del titular del área respectiva para que se lleve a cabo el desempeño de labores fuera del horario ordinario; de ahí que, para determinar en un caso concreto si existe el referido derecho, resulta indispensable, en primer lugar, que el trabajador sustente su pretensión en la existencia de dicha autorización expresa o implícita y, en segundo lugar, que existan en autos los elementos de prueba que acrediten dicha autorización o que, incluso, permitan suponer que el trabajador respectivo fue requerido para laborar tiempo extraordinario sin cumplir con las formalidades establecidas en la normativa aplicable.

61. En ese tenor, debe destacarse que antes de pronunciarse sobre la carga de la prueba respecto del desempeño del referido tiempo extraordinario, resulta necesario precisar que el uso de las reglas relativas a dicha carga tiene lugar cuando existe una falta de prueba respecto de los hechos enunciados o afirmados por las partes como fundamento de sus pretensiones, cuya existencia es controvertida por éstas.

62. Por ello, el análisis sobre a qué parte le corresponde la carga de la prueba encaminada a acreditar un determinado hecho que es sustento de su pretensión, se encuentra condicionado a que, previamente, el hecho respectivo sea materia de la litis, pues de no ser así, resultará ocioso pronunciarse sobre la parte a la que correspondía acreditar un hecho que no es materia de controversia.

63. Tratándose del tiempo extraordinario cuyo válido desempeño se encuentra sujeto normativamente a la obtención de una autorización por parte del servidor público competente del respectivo órgano del

Estado, conviene recordar que conforme a lo previsto en las fracciones IV y V del artículo 129 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado,¹⁹ en la demanda respectiva debe indicarse una relación de los hechos así como el lugar en el que pueden obtenerse las pruebas que el trabajador no pudiera aportar directamente y que tengan por objeto verificar los hechos en que funde su demanda.

64. Por tanto, si en la demanda correspondiente la parte trabajadora no refiere en momento alguno a la emisión de la autorización respectiva o incluso a su omisión, e incluso en la contestación que de ésta realice el respectivo patrón equiparado sostiene como defensa de su parte, la ausencia de dicha autorización y, posteriormente, en las siguientes etapas del juicio la parte trabajadora omite, incluso en la audiencia de pruebas y alegatos, controvertir en forma alguna lo sostenido por su contraparte en cuanto a la inexistencia del referido requisito normativo para tener derecho al pago del respectivo tiempo extraordinario, se impondrá concluir que no constituye un hecho controvertido el relativo a la existencia de la autorización en comento, de allí que, en principio, resultará innecesario pronunciarse sobre a qué parte dentro del juicio le corresponde la carga de la prueba respecto de un hecho que no es materia de la litis.

65. Ante ello, en el presente juicio debe tomarse en cuenta que en términos de lo dispuesto en los artículos 127, 130 y 136 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, una vez que la entonces **Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, ahora Comisión de Conflictos Laborales del Poder Judicial de la Federación,** mediante acuerdo de uno de junio de dos

¹⁹. **Artículo 129.-** La demanda deberá contener: I.- El nombre y domicilio del reclamante; II.- El nombre y domicilio del demandado; III.- El objeto de la demanda; IV.- Una relación de los hechos, y V.- La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin. A la demanda acompañará las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

mil veintidós (foja 61 vuelta del sumario) corrió traslado al actor con la contestación de la demanda realizada por ** ***** ***** ** *****
 ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6] aquél fue omiso en pronunciarse respecto de lo argumentado por el demandado en cuanto a la existencia de los *Lineamientos para el Desarrollo y pago del trabajo extraordinario en la Suprema Corte de Justicia de la Nación* y la autorización para el desempeño de trabajo extraordinario ni cuestionó, ni objetó la existencia de la referida regulación ni, menos aún, si la autorización para que laborara el respectivo tiempo extraordinario fue emitida por escrito o si simplemente se le ordenó llevarlo a cabo.

66. Por tanto, debe estimarse que la omisión del trabajador relativa a controvertir la ausencia de la existencia de la autorización expresa para laborar tiempo extraordinario, implica que el referido presupuesto del derecho cuyo reconocimiento exige, no constituye un hecho controvertido en el presente juicio, por lo que debe estimarse que, en vía de consecuencia, no se encuentran acreditados los elementos que pueden sustentar su acción de pago de trabajo extraordinario, por lo que se impone absolver a la parte demandada.²⁰

67. A esta conclusión se arriba en virtud de que el trabajador no sostuvo su pretensión consistente en el pago de tiempo extraordinario en la existencia de la autorización expresa que normativamente es exigible ni, menos aún, controvertió lo aducido al respecto por la parte demandada.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

²⁰. Sirve de apoyo a lo anterior, en lo conducente, la tesis jurisprudencial de la Segunda Sala de este Alto Tribunal que lleva por rubro, texto y datos de identificación: **“ACCIÓN, NECESIDAD DE SATISFACER LOS PRESUPUESTOS DE LA.** Si las excepciones opuestas por la parte demandada no prosperan, no por esa sola circunstancia ha de estimarse procedente la acción intentada, sino que en el estudio del negocio deben considerarse también, y principalmente, los presupuestos de aquélla, los cuales deben ser satisfechos, so pena de que su ejercicio se considere ineficaz” Cuarta Sala Suprema Corte de Justicia de la Nación publicada en el Semanario Judicial de la Federación 157-162 Quinta Parte Página: 85.

68. En abono a lo anterior, sólo para el supuesto de que se estimara que el trabajador implícitamente planteó la existencia de la autorización para que desempeñara trabajo extraordinario, destaca que, al tratarse dicha autorización de un acto que sustenta el ejercicio del presupuesto asignado a este Alto Tribunal, la carga de la prueba sobre su existencia, no sobre el desempeño del trabajo extraordinario, es decir, la carga de la prueba sobre la existencia de la justificación de la respectiva erogación de recursos públicos, recae sobre quien afirma haber obtenido dicha autorización, por lo que si el trabajador al servicio del Estado que afirma haber laborado tiempo extraordinario no acredita la existencia de esa autorización por escrito o verbalmente, de aceptarse que la ausencia de algún medio de prueba que corrobore esa afirmación provoca que la carga respectiva recaiga sobre el patrón equiparado, ello implicaría que la justificación de dicha erogación, a pesar de encontrarse normativamente sujeta a una autorización por escrito, sin la existencia de ésta o sin el acreditamiento de la instrucción recibida verbalmente para laborar tiempo extraordinario, pudiera sustentarse única y exclusivamente en la ausencia de medios de prueba ofrecidos por las partes, siendo que al tratarse de un pago de recursos públicos su justificación debe, necesariamente, tener como base la conducta expresa o implícita de quien goza de atribuciones para autorizar el desempeño de trabajo extraordinario.

69. En efecto, para que un trabajador de este Alto Tribunal pueda laborar tiempo extra, es necesario que el titular del área emita una autorización por escrito, en la que deberá precisar las causas que motivaron la jornada extraordinaria debiendo seguir el procedimiento administrativo previsto en los lineamientos antes referidos.

70. Por ende, en virtud de que tanto el nombramiento expedido a un servidor público como las condiciones que rigen el desarrollo de sus funciones se encuentran sometidas al marco jurídico que regula al

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

respectivo órgano del Estado lo que implica, incluso, que el pago correspondiente al tiempo extraordinario que se labore por aquél impacte en el ejercicio del presupuesto asignado, debe tomarse en cuenta que dichas erogaciones se encuentran sujetas a diversos requisitos constitucionales, entre otros, los establecidos en los artículos 13, parte segunda, 16, párrafo primero, 127 y 134, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; es decir, debe tratarse de pagos fijados en la normativa correspondiente, justificarse por lo establecido en ésta atendiendo al principio de legalidad, no superar los límites fijados constitucionalmente y no afectar los principios de administración eficiente, eficaz, transparente y honradez tendientes a satisfacer los objetivos a los que estén destinados.

71. En esa virtud, si bien los trabajadores de confianza al servicio del Estado tienen derecho al pago de tiempo extraordinario y la carga de la prueba sobre su desarrollo no recae en ellos, lo cierto es que, atendiendo a los principios constitucionales que rigen el gasto público, que sirve de sustento a su pago, si normativamente el desarrollo de dichas labores está sujeta a una autorización por escrito, ante la ausencia de ésta, en principio el pago correspondiente carecerá de justificación y, por ende, para acreditar la existencia de una orden verbal para llevar a cabo los trabajos respectivos, será indispensable que el trabajador aporte cualquier elemento del cual pueda desprenderse que, efectivamente, sí laboró el respectivo tiempo extraordinario, para lo cual podría aportar, por ejemplo, medios de prueba encaminados a demostrar que ante la ausencia de la autorización respectiva solicitó por escrito su expedición o, incluso, que materialmente si laboró en forma extraordinaria.

72. Dicho en otras palabras, tratándose del derecho al pago de tiempo extraordinario laborado por un trabajador al servicio del Estado,

cuando el pago está condicionado a la obtención de la autorización correspondiente, la ausencia de ésta, por sí sola, no implica la pérdida del derecho respectivo, sino simplemente la presunción de la inexistencia de dicha autorización, la cual podrá desvirtuarse por el trabajador si acredita que solicitó por escrito su expedición o que, efectivamente, sí laboró tiempo extraordinario.

73. En ese orden de ideas, si bien la carga de la prueba sobre el desarrollo de labores en tiempo extraordinario no asiste inicialmente al trabajador al servicio del Estado, ello no obsta para reconocer que la carga de los presupuestos que condicionan su derecho a obtener el pago respectivo le puede asistir cuando así lo establece el ordenamiento jurídico²¹ o cuando normativamente el respectivo ejercicio del presupuesto sujeto a diversos principios constitucionales, exige el acreditamiento de una autorización previa; en la inteligencia de que el aspecto relativo a la carga de la prueba de dichos presupuestos acontece cuando existe una ausencia de medios de prueba sobre el desempeño de tales labores o sobre la emisión expresa o implícita de la autorización respectiva y no obsta para que el trabajador pueda acreditar mediante diversos elementos probatorios, aunque sea

²¹. Al respecto destaca la tesis jurisprudencial que lleva por rubro, texto y datos de identificación los siguientes: **TIEMPO EXTRAORDINARIO. CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE SERVIDORES PÚBLICOS DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ESTADO DE MÉXICO**. Del artículo 221 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios del Estado de México se advierte, como regla general, que se exime a los servidores públicos de la carga de la prueba cuando existan otros medios para conocer la verdad de los hechos controvertidos, con la excepción expresa que prevé el último párrafo del propio numeral, en el sentido de que la carga de la prueba corresponde al servidor público cuando se trate de tiempo extraordinario. En ese tenor, la fracción VIII del citado precepto impone a las instituciones públicas o dependencias del Estado de México la obligación de acreditar la duración de la jornada de trabajo, salvo cuando se trate de servidores públicos de confianza, por lo que aun cuando el tiempo extraordinario no se entienda como un hecho aislado de la jornada ordinaria, al constituir su prolongación, no se confunden, pues es precisamente en el momento en que se agota la jornada ordinaria y continúa prestándose el servicio en que surge el tiempo extraordinario. En suma, corresponde al patrón demostrar la jornada de trabajo legal u ordinaria y a los trabajadores generales el tiempo extraordinario laborado, pues el citado precepto en su fracción VIII, es claro al señalar que corresponde a las instituciones públicas o dependencias la carga de probar la duración de la jornada, de ahí que les corresponde la prueba de la duración de la jornada de trabajo, la que aduzcan en la contestación de la demanda, y solamente la parte excedente de ésta, si es que existe y así se reclama, que en realidad constituiría tiempo extraordinario o las horas extras laboradas, le corresponderá a los trabajadores, como lo establecen los párrafos primero y último del señalado artículo 221. Tesis: 2a./J. 17/2013 (10a.) de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XVIII, Marzo de 2013, Tomo 2, página 1677, Registro digital: 2003178.



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

indiciariamente, haber laborado tiempo extraordinario y, por ende, el derecho que le asiste a su retribución.

74. En esa virtud, de la valoración de las constancias de autos se advierte que, además de que no constituye un hecho controvertido por el trabajador actor la inexistencia de la autorización para laborar tiempo extraordinario tampoco aportó elemento alguno del que pudiera derivar que efectivamente desarrolló ese trabajo, pues como ya se precisó, en relación con su pretensión relativa al pago de tiempo extraordinario laborado, sólo existen los siguientes elementos:

1. En la demanda inicial el actor demandó: ***“...El pago de TIEMPO EXTRAORDINARIO, tomando en consideración que, desde el inicio de mi relación de trabajo, tenía como jornada de las 9:00 horas a las 18:00 horas de lunes a domingo de 9:00 horas a 13:00 horas; sin embargo, por cargas de trabajo salía de trabajar a las 21:00 horas de lunes a viernes y los sábados a las 17:00 horas. Misma que podrá ser visible en las bitácoras que tiene el propio organismo. Es de destacar que gozaba con una hora para poder descansar, tomar alimentos y reponer energías. Por tanto, se me deberá pagar tres horas extras por cada día de lunes a viernes y cuatro por los sábados, en términos de los artículos 21 y 26 de la Ley de los trabajadores al Servicio del Estado.*”**
2. La patronal equiparada se excepcionó aduciendo que, para poder laborar horas extras, se debe cumplir con lo establecido en el punto QUINTO de los Lineamientos para el Desarrollo y pago del trabajo extraordinario en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a la letra

establece: **“QUINTO. Para que los servidores públicos adscritos a las unidades administrativas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación puedan desarrollar trabajo extraordinario, es necesario que el titular de cada área o las personas que los mismos determinen, emitan su autorización por escrito para tal efecto, precisando las causas que motivaron el mismo, siendo su responsabilidad remitir a la Secretaría General de la Presidencia y Oficialía Mayor, en el formato establecido para tal efecto y dentro de los tres días posteriores a la conclusión de cada mes, la relación de horas de trabajo extraordinario que se hubieran acordado en dicho periodo, así como la autorización por escrito que ampare las misma, a efecto de que dicha instancia otorgue su aprobación y sanción definitiva y, en su caso, se turne a la Dirección General de Personal para que proceda a su aplicación en nómina’.** Para que dentro de este Alto Tribunal se generen las horas extras deben acordarse, establecerse por escrito y reclamarse o solicitarse únicamente respecto del mes calendario inmediato anterior, cuestión que en la especie no aconteció, de ahí que no sea atendible lo solicitado por el actor”.

3. En relación con su jornada laboral el actor ofreció la testimonial a cargo de *** ***** [1], y las preguntas 5 y 6 son del tenor siguiente:

“Que diga la testigo que horario de trabajo tenía *** [1] en caso de tener conocimiento que diga por qué le consta. RESPUESTA. - No, no sé qué horario tenía a veces lo veía y a veces no.**

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Que diga el testigo que días laboraba *** [1] y en donde se presentaba a laborar, en caso de tener conocimiento que diga por qué le consta.**

RESPUESTA. - no sé qué día, pero se presentaba ahí en la Suprema Corte de Justicia de la Nación siempre de traje” (fojas 98-99 del sumario).

75. En conclusión, del análisis de las pruebas antes descritas, se advierte que el trabajador en ningún momento desvirtúa la excepción de la patronal equiparada en el sentido de que, para que dentro de este Alto Tribunal se puedan generar horas extras, debe obtenerse una autorización por escrito.

76. Cabe señalar que similar criterio se sostuvo al resolver el conflicto de trabajo **8/2019-C²²**, en sesión del Pleno del **veintidós de agosto de dos mil veintidós**, en el que se determinó, por una parte, que si en la contestación a la demanda en relación con el pago de horas extras, el patrón equiparado sostiene como defensa la ausencia de la autorización normativamente exigida para laborar tiempo extra y, además, el trabajador omite controvertir en las siguientes etapas del juicio, inclusive en la audiencia de pruebas y alegatos, lo sostenido por su contraparte en cuanto a la inexistencia de la referida autorización que normativamente constituye un requisito para el desempeño de aquél, se impone concluir que no constituye un hecho controvertido el relativo a la existencia de esa autorización y, por otra parte, la carga de la prueba sobre la existencia de esa autorización, no sobre el desempeño del trabajo extraordinario, recae sobre quien afirma haber obtenido aquella, dado que al tratarse de un pago de recursos públicos su justificación

²². Dicho precedente (de la foja 73 a 89) puede ser consultado en la INTERNET en la liga https://www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/3/2019/86/3_304241_6282.pdf

debe tener como base la autorización expresa o implícita de quien goza de atribuciones para autorizar el desempeño del trabajo extraordinario, por lo que la ausencia de aquél, por si sola, no implica la pérdida del derecho respectivo, sino simplemente la presunción de su inexistencia, la cual podría desvirtuarse por el trabajador si acredita que solicitó por escrito su expedición o que, efectivamente, si laboró tiempo extraordinario.

77. Por último, respecto al reclamo del actor consistente en el pago de ***** **** ***** ***** ***** *** ***** *****[5] por concepto de años laborados para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no le asiste la razón al trabajador, dado que con ninguna de sus pruebas acreditó tener derecho al pago de dicho concepto, toda vez que, quien alega el otorgamiento de una prestación²³ extralegal, debe acreditar en el juicio su procedencia, así como demostrar que su contraparte está obligada a satisfacerle la prestación que reclama y, si no lo hace, debe absolverse al demandado.

Por lo expuesto y fundado, con apoyo además en lo dispuesto en los artículos 152 a 161 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en relación con el 10, fracción IX, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, se resuelve:

23. Sirve de apoyo a lo anterior la tesis de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, registro digital: 242571, publicada en el Semanario Judicial de la Federación. Volumen 217-228, Quinta Parte, página 43, cuyo rubro y texto son del tenor siguiente: **PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE**. Quien alega el otorgamiento de una prestación extralegal, debe acreditar en el juicio su procedencia, demostrando que su contraparte está obligada a satisfacerle la prestación que reclama; y, si no lo hace, el laudo absolutorio que sobre el particular se dicte, no es violatorio de garantías individuales.



CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

VII. DECISIÓN

PRIMERO. El actor ***** [1] no acreditó sus pretensiones y la parte demandada ***** [6] probó su defensa principal.

SEGUNDO. Se absuelve a la parte demandada ***** [6] de las prestaciones consistentes en **la reinstalación y pago de salarios caídos, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, pago de las cuotas de seguridad social**, por ser accesorias de la prestación principal, así como al **pago de horas extras**, de conformidad con lo expuesto en los considerandos cuarto, quinto y sexto de esta determinación.

TERCERO. Devuélvase el expediente relativo a la Comisión de Conflictos Laborales del Poder Judicial de la Federación, para los efectos de las notificaciones respectivas, realice los trámites para su cumplimiento y, en su oportunidad, lo archive como asunto concluido.

Así lo resolvió el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por unanimidad de once votos de las señoras Ministras y los señores Ministros Gutiérrez Ortiz Mena, González Alcántara Carrancá, Esquivel Mossa, Ortiz Ahlf, Aguilar Morales, Pardo Rebolledo, Zaldívar Lelo de Larrea, Ríos Farjat, Laynez Potisek, Pérez Dayán y Presidenta Piña Hernández.

La señora Ministra Presidenta Piña Hernández realizó la declaratoria correspondiente. - Doy fe.

Firman la señora Ministra Presidenta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Secretario General de Acuerdos, quien da fe.

**MINISTRA PRESIDENTA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN**

NORMA LUCÍA PIÑA HERNÁNDEZ

SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS

RAFAEL COELLO CETINA

La presente foja corresponde a la parte final de la sentencia dictada en el Conflicto de Trabajo 3/2022-C, suscitado entre ***** [1] y el *****
** ***** [6]. Conste. –

**CONFLICTO DE TRABAJO 3/2022-C.**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN **Unidad Administrativa:** Comisión de Conflictos Laborales del Poder Judicial de la Federación.

Clasificación de información: Confidencial por contener datos personales.

Periodo de clasificación: Sin temporalidad por ser confidencial.

Fundamento Legal: 113, fracciones I y III, de la *Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública* y, el punto *Sexagésimo Tercero de los Lineamientos Generales en materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la elaboración de Versiones Públicas.*

Documento del que se elabora la versión pública: 3/2022-C.

Lista de datos personales testados:

* [1] Nombre y/o apellido persona física.

* [2] Nombre de persona moral.

* [3] Domicilio.

* [4] Nombre o número de puesto.

* [5] Cifra monetaria.

* [6] Nombre y/o domicilio de diverso órgano.

* [7] Expediente, folio u oficio.

* [8] Estado de salud.

* [9] Número de inventario.

Fecha y número del acta de la sesión de Comité donde se analizó la confidencialidad de diversos datos: Resoluciones de cumplimiento 40/2019 y 42/2019, de 5 y 12 de diciembre de 2019, respectivamente.

Link a la versión pública de las determinaciones del Comité de Transparencia

https://www.cjf.gob.mx/hrt_A70_FXXXIX_2019_C11_Cumplimiento_40_2019.pdf

https://www.cjf.gob.mx/hrt_A70_FXXXIX_2019_C11_Cumplimiento_42_2019.pdf

Nombre: Alma Margarita Flores Rodríguez.

Puesto: Secretaria Técnica.

Nombre: Manuel Alejandro Ortuño Maldonado.

Puesto: Analista especializado.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN