



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C

***** [1]

VS

DEMANDADO: ***** **

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

***** [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 catorce de junio de dos mil veintidós, en la Mesa de Control de la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, demandó de la ***** [6], el cumplimiento y pago de las siguientes prestaciones:

“...PRESTACIONES

1.-El cumplimiento de la relación laboral existente entre el actor y el titular demandado, por lo que al haber despedido injustificadamente al laborioso, este cumplimiento consiste en su reinstalación forzosa en el empleo que ha venido ocupando en forma proba y eficiente durante más de 29 años de servicios para el titular demandado.

Cabe considerar que, como se precisa en el capítulo de hechos de esta demanda, el titular demandado despidió al laborioso con el argumento de que su

plaza fue suprimida, sin haberle expuesto razón objetiva alguna para ello, y sin haberlo motivado ni fundamentado, y, además, sin demostrar la procedencia de una medida letal en contra del trabajador.

Al respecto, y sin que implique reconocimiento alguno a la procedencia de la supresión de la plaza del actor, en todo caso, el patrón equiparado estaba obligado a cumplir con las disposiciones al respecto establecidas claramente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que dispone lo siguiente:

Constitución Política de los Estados 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 de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin controvertir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:

XI (sic 05-12-1960) Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley:

III.- Reinstalar a los Trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo...".

Refuerza esta cuestión no admitida de la supresión de la plaza del actor, los siguientes criterios emitidos por el Poder Judicial de la Federación:

En el caso de la siguiente jurisprudencia, se precisa que se hace valer sin que ello implique el reconocimiento de que el accionante tenga el carácter de trabajador de confianza, dado que jurídica y realmente siempre ha sido un trabajador de base, más es importante tener en consideración la parte final de este criterio en el sentido de que: "... el Constituyente Permanente consagró como garantía de los trabajadores de base la estabilidad en el empleo, con lo que se privilegia la continuación de la relación laboral y, por ende, en los casos de supresión de plazas, aquellos trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra

*equivalente a la suprimida o la indemnización de ley.
":*

Registro digital: 170580

Instancia: Segunda Sala

Novena Época

Materias(s): Constitucional, Laboral

Tesis: 2a./J. 241/2007

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVI, Diciembre de 2007, página 220

Tipo: Jurisprudencia

SUPRESIÓN DE PLAZAS. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA NO TIENEN DERECHO A SOLICITAR UNA EQUIVALENTE A LA SUPRIMIDA, O LA INDEMNIZACIÓN DE LEY, EN TÉRMINOS DE LAS FRACCIONES IX Y XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (LEGISLACIONES BUROCRÁTICAS FEDERAL Y DE SONORA). (Se transcribe)

Registro digital: 172654

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época

Materias(s): Laboral

Tesis: I.6o. T.319 L

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXV, Abril de 2007, página 1859

Tipo: Aislada

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. AL NO ESTAR PREVISTA LEGALMENTE LA SUPRESIÓN



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

DE PLAZAS COMO CAUSAL DE CESE O TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, EL EMPLEADO QUE DEMANDA SU REINSTALACIÓN TIENE DERECHO A QUE SE LE OTORQUE OTRA EQUIVALENTE A LA SUPRIMIDA. (Se transcribe)

Registro digital: 172960

Instancia: Segunda Sala

Novena Época

Materias(s): Laboral

Tesis: 2a.J. 33/2007

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXV, Marzo de 2007, página 466

Tipo: Jurisprudencia

PLAZAS. EL ARTÍCULO 42, FRACCIÓN II, DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL PARA EL ESTADO DE SONORA, RELATIVO A LA SUPRESIÓN DE AQUÉLLAS, EXCEDE LO DISPUESTO EN EL NUMERAL 123, APARTADO B, FRACCIÓN IX, DE LA CONSTITUCIÓN Y EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. (Se transcribe)

Registro digital: 172654

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época

Materias(s): Laboral Tesis: I.6o.T.319 L

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXV, Abril de 2007, página 1859

Tipo: Aislada

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. AL NO ESTAR PREVISTA LEGALMENTE LA SUPRESIÓN DE PLAZAS COMO CAUSAL DE CESE O TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, EL EMPLEADO QUE DEMANDA SU REINSTALACIÓN TIENE DERECHO A QUE SE LE OTORGUE OTRA EQUIVALENTE A LA SUPRIMIDA.

Registro digital: 173992

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Novena Época

Materias(s): Laboral

Tesis: V.2o. C.T. 4 L

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIV, Octubre de 2007, página 1526

Tipo: Aislada

SUPRESIÓN DE PLAZAS. EL ARTÍCULO 42, FRACCIÓN II, DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL PARA EL ESTADO DE SONORA QUE LA ESTABLECE, VIOLA LA GARANTÍA SOCIAL DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO PREVISTA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN IX, CONSTITUCIONAL. (Se transcribe)

Desde luego, la reinstalación del actor debe realizarse con el salario que comprenda los incrementos de todo tipo y por cualquier disposición que se lleguen a otorgar a su puesto y en las mismas condiciones de trabajo esenciales y generales, reinstalación que se exige se realice en su carácter de trabajador de base y no como de confianza, como ilegal e injustificadamente el titular demandado lo ha denominado, calidad de trabajador de base que le corresponde de acuerdo a la



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

naturaleza técnica y administrativa de las funciones desempeñadas, con lo cual se regularizará este aspecto del vínculo y se evitará que se mantenga la inobservancia del titular demandado al ejercicio de sus derechos como servidor público de base.

Se sustenta lo anterior con lo que establece la siguiente jurisprudencia:

Novena Época. Instancia: QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IV, Septiembre de 1996. Tesis: I.5o.T J/8. Página: 580.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO, PRUEBA DEL CARÁCTER DE. (Se transcribe)

Época: Séptima época. Registro: 233653. Instancia: Pleno. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 28 Primera Parte. Materias (s): Laboral. Tesis: Página 75

“TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. RÉGIMEN LEGAL APLICABLE A LOS”. (Se transcribe)

2.- El pago de salarios caídos incluyéndose en ellos los incrementos salariales, contractuales y legales que se determinen para su puesto, debiéndose computar los mismos desde la fecha del despido injustificado hasta aquella en que la patronal equiparada dé cumplimiento al laudo condenatorio que se dicte en este juicio.

Para todos los efectos legales a que haya lugar, y sin que implique reconocimiento alguno de esta parte actora a que el accionante tuviese la calidad de trabajador de confianza al servicio del estado, en un supuesto no consentido de que se determinara de esa manera, toda vez que el despido del trabajador fue incorrecto al carecer de razón y fundamento, además de ser infringido por un funcionario carente de facultades para dar por terminada la relación jurídico laboral y los efectos del nombramiento del accionante, se debe condenar al titular demandado al pago de los salarios caídos, en observancia y cumplimiento del criterio jurisprudencial que lo establece y que es el siguiente:

Registro digital: 2005728

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Décima Época

Materias (s): Laboral

Tesis: XX. 3o. J/2 (10ª)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 3, Febrero de 2014, Tomo III, página 1914

Tipo: Jurisprudencia.
“SALARIOS CAÍDOS. DEBEN PAGARSE A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO, CUANDO SE DETERMINA LA ILEGALIDAD DE SU DESPIDO”. (Se transcribe).

En efecto, partiendo del hecho de que el actor no es trabajador de confianza ya que su ** ** *****
*****[7] no es de los así considerados en el***



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ni mucho menos conforme a sus funciones técnicas y administrativas que ha desempeñado por más de 29 años de servicio, en un supuesto no concedido de que se considerara como tal, dada la ilegalidad de la determinación unilateral de la patronal equiparada y sin que medie razón alguna para ello ni habiéndose practicado por funcionario facultado para tales efectos, nos encontramos ante un despido injustificado respecto de lo que existe el criterio jurisprudencial que establece los lineamientos a seguir.

3.- Se reclama que se mantenga vigente inscripción de mi representado ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y ante el régimen de seguridad social, en virtud de que ante la responsabilidad del titular demandado en este conflicto, si indebidamente ordena la baja del actor ante el mismo, perjudicándolo al privarlo de las prestaciones y beneficios a las que tiene derecho como son el de asistencia médica y hospitalaria, créditos, vivienda, pensiones y jubilaciones; y el ahorro para el retiro, pesa sobre dicho titular la obligación de mantener vigente este derecho, exigiéndose, a su vez que entregue al actor las constancias de las aportaciones correspondientes al mencionado Instituto, así como en su caso, la entrega de los estados de cuenta del Sistema de Ahorro para el Retiro.

4.- Se pide que se declare la nulidad de documentos de carácter laboral, específicamente de aquellos que exhiba el titular demandado y que hayan sido elaborados a su interés y conveniencia, máxime si en ellos no se dio participación al actor o si implican renuncia o violación de sus derechos, por lo cual carecen de valor probatorio.

Es importante hacer mención de que el titular demandado con la posibilidad que le da tal carácter impone los mecanismos administrativos mediante los cuales lleva a cabo la administración de sus recursos humanos y en ellos establece unilateralmente que al expedir recibos de pago, constancias, nombramientos y diversos documentos de carácter administrativo laboral se determine que el hoy actor supuestamente tenga la calidad de servidor público de confianza, cuando en realidad el puesto y la naturaleza de las funciones por él desempeñadas durante más de 29 años de servicios corresponden categóricamente a las de trabajador de base, motivo por el cual debe decretarse la nulidad de la documentación antes enunciada y de toda aquella en la cual ilegal e indebidamente el titular demandado pretenda hacer creer que el actor tiene el carácter de confianza.

5.- Se respete el derecho al actor, una vez que sea reinstalado, a participar en los eventos establecidos por el titular demandado para que participe y sea evaluado conforme a la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, derivados de su desempeño



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

sobresaliente, eficiencia y constancia en el trabajo, ya que jamás se le ha convocado, informado, notificado o participado debidamente de los mecanismos o procedimientos para hacerse acreedor a ellos.

6.- El pago de aguinaldo de 40 días anuales del año 2022, en su parte proporcional y, además, por todo el tiempo que requiera la sustanciación del presente juicio, de conformidad con lo establecido en el artículo 42 Bis de la ley, ya que la responsabilidad de este conflicto no es atribuible al actor.

7.- El otorgamiento al actor de la parte proporcional del primer período de vacaciones del 2022, teniendo como base el que éstas se le otorgan a razón de dos períodos anuales de diez días cada uno de ellos, de conformidad a lo que establece el artículo 30 de la Ley. Si indebidamente el titular demandado se niega a otorgárselos para su disfrute, aunque ésta es una prestación de goce, en ese supuesto se exige el pago del número de días a que tiene derecho.

8.- El pago de la prima vacacional a razón del 30% del salario de los días de vacaciones que corresponden al actor, correspondientes al año 2022 y se demanda, a su vez, el pago por todo el tiempo que dure el presente juicio, toda vez que pesa sobre el titular demandado la responsabilidad del mismo. Este reclamo se fundamente en lo establecido en el artículo 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

9.- La expedición de su nombramiento como trabajador de base definitiva, de conformidad con el artículo 3º, fracción XVI, de las Condiciones Generales de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como el otorgamiento de todas y cada una de las prestaciones a que tiene derecho en tal calidad y contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo citadas, pues, se insiste, la naturaleza de las funciones desempeñadas del accionante durante más de 29 años son de las contempladas legalmente como de base, así como en lo contenido en los convenios que al efecto se hayan celebrado por parte de la representación sindical y el titular demandado, derecho que le fue suprimido siempre por el titular demandado cuando jurídica y justamente le correspondía y le corresponde por disposición expresa de la carta magna que señala, entre otros, el principio de la igualdad de salarios que se traduce en que a trabajo igual, salario, prestaciones y condiciones de trabajo también iguales, por tanto, al demandante le corresponden todas y cada una de las prestaciones ahí contenidas.

Es importante destacar que las condiciones de trabajo que rigen en el centro de trabajo y aplicables a sus servidores públicos, se establecen legalmente para todos y cada uno de los servidores públicos sin distinción de ningún tipo, ya que no estimarlo así iría en contra del espíritu de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que así lo



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

señala, por ejemplo, al determinar en su artículo 14, en lo conducente, que serán condiciones nulas y no obligarán a los servidores públicos, aun cuando las admitieren expresamente, las que estipulen una jornada mayor a la establecida, o un sueldo inferior al salario mínimo general establecido para el área geográfica, pudiéndose entender ello lo relativo a las prestaciones que son el salario, al integrarlo, y cualquier otra condición que contravenga las disposiciones de esta ley; la Ley Laboral supletoria así lo estima en su artículo 5°, fracción XI y el 86 también robustece este sentido. Por analogía, incluso, se aplica lo establecido en el artículo 184 de dicha supletoria, que señala expresamente que las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rijan en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, lo cual no implica de forma alguna que el accionante se considere como un trabajador público de dicha calidad, solamente se hace mención de lo que dispone dicho ordenamiento, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo y entre otros, en su artículo 396 señala que contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones para de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en el centro de trabajo y el artículo 396 señala que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en el centro de trabajo aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el

artículo 184 y es el caso que esa limitación no existe en el caso, por ello resulta indiscutible la procedencia de las prestaciones reclamadas por los trabajadores demandantes.

Fundamentan y motivan la presente demanda, los siguientes hechos y consideraciones de derecho:

H E C H O S

1.- El hoy actor ingresó a prestar sus servicios para el titular demandado el día cuatro de marzo de mil novecientos noventa y tres y ha ocupado el puesto de *** [7], adscrito a la Subdirección de Proyectos a cargo del C. ***** [1], dependiente de la ***** [6] a cargo de la Arquitecta ***** [1], de la ***** [6], a cargo del C* ***** [3].**

Las funciones desempeñadas por el actor son las siguientes:

- 1. Realizar proyectos arquitectónicos, desde el diseño hasta el dibujo.**
- 2. Llenar formatos para obtención de licencias.**
- 3. Apoyo técnico y administrativo a la Dirección de Obras en las construcciones.**
- 4. Apoyo técnico y administrativo a la Dirección de Mantenimiento en construcciones, revisando que la**



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

construcción cumpla con los catálogos de conceptos y especificaciones.

5. Revisión de proyectos arquitectónicos.

6. Trámite de licencias de construcción.

Estas funciones las desempeña el actor en forma proba y eficiente en una jornada comprendida de las ocho treinta horas a las diecisiete horas con treinta minutos, contando con una hora para tomar sus alimentos de las catorce a las quince horas, de lunes a viernes semanalmente.

2.- Las percepciones quincenales del actor son las siguientes:

SUELDO BASE	\$ *****[5]
COMPENSACIÓN DE APOYO	\$ *****[5]
APORTACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA	\$ *****[5]
PRIMA QUINQUENAL	\$ *****[5]
PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL	\$ *****[5]
TOTAL	\$*****[5]

*También forman parte de sus condiciones esenciales de trabajo el Seguro Colectivo de Retiro identificado en los recibos de pago con la clave 54, el Fondo de Ahorro Capitalizable identificado en los recibos de pago con la clave 63 y por el cual se le practica al accionante un descuento quincenal de \$*****[5] y, en su caso, para los efectos legales correspondientes, debe integrarse al salario lo relativo al aguinaldo y prima vacacional,*

percepciones todas ellas que integran el salario, como lo establece el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria.

Desde luego, esta condición de trabajo del actor les consta a sus compañeros de trabajo y a sus superiores.

3.- El actor a lo largo de más de veintinueve años siempre ha prestado sus servicios con eficiencia, probidad e institucionalidad. En el expediente personal que el titular demandado tiene del actor se puede apreciar lo anterior y se insiste, jamás, en forma alguna, el actor cometió falta de ninguna índole que diera motivo a ser cesado, removido o despedido de su trabajo que justa y legalmente reclama.

Me permito reiterar que el actor no tiene la calidad de trabajador de confianza, el titular demandado omite tener presente los criterios jurisprudenciales que al respecto han emitido nuestros más altos tribunales, como lo son, entre otros:

Registro digital: 201587. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época. Materias (s): Laboral. Tesis: I. 5o. T. J/8. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IV, Septiembre de 1996, página 580. Tipo: Jurisprudencia.



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO, PRUEBA DEL CARÁCTER DE” (se transcribe).

“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. DETERMINACIÓN DEL CARÁCTER DE” (se transcribe).

En el caso que nos ocupa, para esta parte actora es muy importante solicitar de los Honorables Magistrados que conozcan del presente juicio, tengan en consideración que si indebida e ilegalmente el titular demandado suscitara controversia respecto a la calidad de trabajador de base que corresponde al accionante, no obstante que en el planteamiento de esta demanda, conforme a las fatigas procesales y con las pruebas ofrecidas en la contienda se aprecia categóricamente la calidad antes citada, apliquen el principio relacionado a que, si se suscita duda debe aplicarse la norma más favorable al trabajador, principio que como derecho se encuentra sustentado en el proceso laboral y específicamente en la Ley Federal del Trabajo, que es supletoria de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo tanto, si hubiese necesidad de llegar a ese extremo en la interpretación de las normas debe aplicarse ésta, de la que es válido citar que según el tratadista Russomano, "opera como el principio solar del derecho del trabajo contencioso" y que consiste, según la interpretación del Doctor Juan Bautista Climent Beltrán, en que "cuando existen varias normas aplicables a una misma situación jurídica,

opera la más beneficiosa para el trabajador", ahora bien, en el caso concreto, en realidad no existe duda alguna en relación a la calidad de servidor público de base del trabajador accionante puesto que además de que por la naturaleza de las funciones desempeñadas no se sitúa en lo dispuesto en la fracción segunda del artículo 5° de la Ley Burocrática Federal, sino, contrario a ello, la naturaleza jurídica profesional de las funciones y actividades desempeñadas por mi representado lo caracterizan como un trabajador de base, de las contempladas en el artículo 6° de la citada norma, consecuentemente, y sin lugar a dudas, el principio en comento incluso no sería necesario ser invocado por esa contundente realidad y conclusión jurídica en cuanto a que el actor es un trabajador de base, sin embargo, de cualquier forma se reitera la petición a este honorable juzgador para que dicho principio sea tomado en cuenta en el presente juicio, y más aún, para determinar la calidad de confianza de un trabajador al servicio del estado se ha establecido legal y jurisprudencialmente que son las funciones y actividades desempeñadas por el trabajador y no la denominación que el sujeto patronal asigna al puesto, como se reitera en la jurisprudencia que a continuación se transcribe:

No. Registro: 174,957, Jurisprudencia, Materias (s): Laboral, Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXIII, Mayo de 2006, Tesis: I. 8o. T. J/3, Página: 1651



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. REQUISITOS PARA PROBAR TAL CARÁCTER” (se transcribe).

4.- Ocorre que el actor fue separado de su empleo injustificadamente, pues el día veinticuatro de marzo del año 2022, siendo aproximadamente las once horas, cuando el actor se encontraba - conjuntamente con tres de sus compañeros de trabajo-, con el ***[7], *****[1], en la Sala de Juntas de la ***** ** *****[6], - ubicada en el domicilio de la ***** ** ** **[3] anteriormente referido, estando presente la ***** ** *****[7], ésta le entregó al actor el oficio número *****[7], de fecha 24 de marzo del año 2022, dirigido al actor, en su calidad de *****[7], suscrito por el **** * [1], ***** ** *****[6], aunque al lado izquierdo de donde aparece este nombre y el cargo aparece unas letras o rubricas de las que se ignora su significado, procediendo dicha directora a darle lectura, en lo que se destaca que la ***** ** *****[6] da por terminada la relación de trabajo con mi mandante "porque ya no requería de sus servicios ni de las funciones que las cuatro personas desarrollaban" y que el oficio dice supresión de plaza con efectos a partir del primero de abril del dos mil veintidós. Cabe citar que el actor se inconformó con esa decisión porque las funciones que él desempeñaba las iba a desempeñar otra persona.**

En efecto, la parte esencial del oficio en mención refiere lo siguiente:

"Hago de su conocimiento que, derivado de las necesidades propias del servicio, se autorizó una reestructuración organizacional de las áreas que conforman este Máximo Tribunal, en particular, de la ** de la *****
*****[6], lo que trae como consecuencia que se suprima la *****
*****[7], adscrita a dicha Dirección General, misma que actualmente usted ocupa.***

Por lo anterior, y no obstante que los servidores públicos de confianza no gozan de un beneficio adicional al de protección al salario y de seguridad social, se autorizó otorgarle por única vez, el apoyo consistente en 3 meses de sueldo tabular mensual bruto derivado de la supresión de su **
*****[4], adscrita a la *****
*****[4], dicha supresión surtirá efectos a partir del 1 de abril de 2022.***

Por este conducto... la **
*****[6]... por así convenir a los intereses de esta institución y sin ninguna responsabilidad para ésta, derivado de la supresión de su plaza, da por terminados de manera definitiva los efectos de su nombramiento..."***

Es de observarse que la unilateral razón esgrimida por la patronal equiparada para dar por terminada unilateralmente el nexo jurídico laboral con el actor carece de fundamentación, es decir, no se cita



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

dispositivo legal alguno que la sustente, aspecto que por sí mismo evidencia el despido injustificado infringido a mi mandante.

Por cuanto a que unilateralmente "... se autorizó otorgarle por única vez, el apoyo consistente en 3 meses de sueldo tabular mensual bruto derivado de la supresión de su plaza ...", además de que el actor se encuentra completamente inconforme con su despido injustificado, no acepta cantidad alguna a cambio de aceptar ser privado del trabajo que por más de veintinueve años desempeñó en forma proba y eficiente, por lo que siendo que en su cuenta bancaria número ** ** ** ***** ***[2], el día ocho de marzo del presente año apareció un depósito por la cantidad de *****[5], el actor de manera terminante pone inmediatamente y en todo momento a disposición del titular demandado dicha cantidad pues, se insiste, de ninguna forma y bajo ninguna circunstancia acepta que su trabajo desempeñado eficientemente por más de veintinueve años le sea despojado por el pago de dicho importe ni por cualquiera otro.***

5.- Refiere mi mandante que el día veintinueve de marzo del año en curso, la Contraloría le envió un correo requiriéndolo de los bienes que le fueron entregados, y que el día treinta y uno de marzo del año en curso él les respondió que estaba todo en orden para su entrega y que, sin embargo; no le fue indicado el procedimiento para la entrega y por ello el día ocho de abril les recuerda que le indicaran quién le iba a recibir el mobiliario y demás, no obstante lo cual, hasta ahora no le han respondido.

Como se aprecia, el actor fue objeto de dicho despido injustificado, razón por la cual resulta procedente la condena a la reinstalación y al cumplimiento y pago de las prestaciones reclamadas...” (foja 1-6 del sumario).

2. Por auto de quince de junio 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 **4/2022-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 titular de la ***** ** *****[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 al en que le fuera notificado el acuerdo en comento, diera contestación a la demanda laboral entablada en su contra, apercibida en el sentido de que, de no hacerlo en ese lapso o de resultar mal representada, se tendría por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

3. El veintiocho de junio de dos mil veintidós, ante la mesa de control de correspondencia de la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, el titular de la ***** ** *****[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 las consideraciones de hecho y derecho que se exponen a continuación:

1.- Es improcedente el reclamo realizado por el actor relativo al cumplimiento de la relación de trabajo consistente en la reinstalación forzosa en el empleo que desempeñaba, en virtud de que el accionante no fue cesado ni despedido de su trabajo de manera injustificada. Lo cierto es que la conclusión del vínculo laboral con el actor derivó de la supresión de la *** ** *****[4] adscrita a la *****[6], la cual surgió de la reestructuración organizacional de las diversas áreas que integran a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y en el**

*caso que nos ocupa, la de la ***** ***** **
*****[6].*

*Aunado a lo anterior, y como se desprende del nombramiento del actor y de las funciones que realizó como *****[4] al servicio de este Alto Tribunal, ocupaba una plaza de confianza, y, en términos del artículo 123, apartado B, fracción XIV, no gozaba del derecho a la estabilidad en el empleo e inamovilidad, puesto que, los trabajadores de confianza únicamente gozan de las medidas protectoras al salario así como de los beneficios de la seguridad social mientras permanezcan en el cargo, como consecuencia de ello, resultan inaplicables los artículos que invoca relacionados con el otorgamiento a una plaza equivalente a la suprimida, porque, como se reitera, es un derecho exclusivo de los trabajadores de base.*

En cuanto a la jurisprudencia invocada por el actor de rubro "SUPRESIÓN DE PLAZAS. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA NO TIENEN DERECHO A SOLICITAR UNA EQUIVALENTE A LA SUPRIMIDA, O LA INDEMNIZACIÓN DE LEY, EN TÉRMINOS DE LAS FRACCIONES IX Y XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (LEGISLACIONES BUROCRÁTICAS FEDERAL Y DE SONORA)" le resulta aplicable, puesto que, como el criterio antes mencionado lo señala, al haber sido un trabajador de confianza, no le corresponde el derecho a obtener indemnización alguna, ni de ser reinstalado, ni



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

mucho menos el otorgamiento de una plaza equivalente a la que ocupaba.

*Cabe destacar que la improcedencia del reclamo del actor respecto a la reinstalación, pues no tiene derecho a dicha prerrogativa, ni con el salario que percibía, ni con ningún otro, porque, como ya se estableció anteriormente, al haber sido trabajador de confianza, no tiene derecho a la estabilidad en el empleo, en consecuencia, el actor carece de acción y derecho para ser reinstalado, aunado a que la ******

****** **** ** ***** ***** ***** ** *****[4]*

*adscrita a la ***** ** *****[6] fue suprimida, lo cual significa que se prescindió de las funciones que eran atribuibles a la plaza anteriormente mencionada, lo cual hace materialmente imposible la reinstalación del actor en dicho puesto.*

En el mismo orden de ideas, resulta falso que el actor tenga la calidad de trabajador de base, ya que como menciona la parte actora, dicha calidad la definen las funciones realizadas, las cuales se desprenden de la "Cédula de Funciones" que en su momento firmó el actor. En dicho documento se describen las funciones que llevaba a cabo el demandante, entre las que destacan: elaborar la propuesta de zonificación y funcionamiento del proyecto; elaborar el anteproyecto para Vo. Bo. del área usuaria y autoridad competente, con planos y lo necesario para su comprensión; desarrollar partidas para el proyecto ejecutivo, como son trabajos preliminares, albañilería, herrería, cancelería,

*carpintería, proyecto hidrosanitario, acabados, iluminación y protección civil; elaborar planos, catálogo de conceptos, especificaciones particulares, especificaciones generales, y memoria descriptiva del proyecto; cuantificar todos los conceptos del proyecto, elaborando los números generadores correspondientes; elaborar reportes de cada una de las visitas de comisión a las que fue asignado; solventar las observaciones a que es objeto por parte del órgano de control interno; supervisar el proyecto ejecutivo en la realización de la obra, entre otras, de las que se advierte que la naturaleza del servicio que prestó en la *****
***** ** *****[6], es de confianza por realizar funciones de vigilancia, control, manejo de recursos, adquisiciones o inventarios, de acuerdo a lo establecido en el artículo 160 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, así como funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización conforme a lo establecido por el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo que es de aplicación supletoria, y a efecto de robustecer lo argumentado en líneas anteriores me permito apoyarme de los criterios jurisprudenciales que a continuación se transcriben:*

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: 2013642

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época

Materias(s): Laboral Tesis: 1.9°. T. J/2 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 39, Febrero de 2017. Tomo III, página 2122

Tipo: Jurisprudencia



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. BASTA QUE DESARROLLEN ALGUNA DE LAS FUNCIONES DESCRITAS EN EL ARTÍCULO 5º., FRACCIÓN II, DE LA LEY RELATIVA, PARA SER CONSIDERADOS CON ESE CARÁCTER. (Se transcribe)

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: 201587

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Novena Época

Materias(s): Laboral

Tesis: 1.5º. T. J/8

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo IV. Septiembre de 1996, página 580

Tipo: Jurisprudencia

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO, PRUEBA DEL CARÁCTER DE.

Aunado a lo anterior, el otorgamiento de una basificación no es procedente simplemente porque de sus funciones se presume tal calidad, que en el presente caso no acontece, ya que deben considerarse los derechos escalafonarios de terceros y la disponibilidad presupuestal para la creación de una plaza permanente en la dependencia, lo anterior se sustenta con el criterio emanado de nuestros más Altos Tribunales en materia de Trabajo que señala lo siguiente:

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: 2005900

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Décima Época

Materias(s): Laboral

Tesis: 1.6º. T. J/12 (10ª.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 4, Marzo de 2014 Tomo II. página 1493

Tipo: Jurisprudencia.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL HECHO DE QUE EL PATRON NO ACREDITE QUE LAS ACTIVIDADES QUE REALIZABAN ERAN DE CONFIANZA, NO IMPLICA NECESARIAMENTE EL OTORGAMIENTO DE UN NOMBRAMIENTO DE BASE. (Se transcribe).

2.- Es improcedente el reclamo realizado por el actor respecto de los salarios caídos, toda vez que, el pago de dicho concepto deviene de un despido injustificado, supuesto en el que no nos encontramos. Lo cierto es que la conclusión del vínculo laboral con el actor resultó de la supresión de la *** **** ** ***** ***** **** ** *****[4] adscrita, la cual derivó de la reestructuración organizacional de las diversas áreas que integran a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y en el caso que nos ocupa, la de la ***** **** ** *****[6].**

Dicho procedimiento de supresión, al contrario de lo que manifiesta el actor en su escrito de demanda, se encuentra debidamente fundado y motivado, primeramente, porque el Máximo Tribunal cuenta con plenas facultades originarias para administrar los recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales a su cargo con la finalidad de adecuar las estructuras y los sistemas de organización a las prioridades institucionales, de conformidad con las líneas Generales de Trabajo 2019-20221 del Ministro



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

Presidente de este Alto Tribunal en su apartado VI denominado "Una Nueva Forma de Administrar" cuya finalidad es impulsar un cambio integral de nuestra cultura organizacional y una transformación profunda de nuestras prácticas, normas y procedimientos administrativos, en el que todos los programas, proyectos y actividades institucionales se orientarán en torno a un solo objetivo: Transformar la administración hacia un nuevo modelo de gestión integral y moderno, que responda de manera ágil y eficaz a las necesidades institucionales, y que fomente el aprendizaje y la mejora continua; además de las Líneas Generales de Trabajo antes mencionadas, las facultades del Ministro Presidente encuentran su fundamento en los preceptos que a continuación se invocan:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

“Artículo 100. El Consejo de la Judicatura Federal será un órgano del Poder Judicial de la Federación con independencia técnica de gestión y para emitir sus resoluciones.

[...] La administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación corresponderá a su Presidente [...].”

Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

“Artículo 14. Son atribuciones del presidente de la Suprema Corte de Justicia:

I. Representar a la Suprema Corte de Justicia de la Nación y llevar su administración; [...]

VI. Establecer comités de Ministras y Ministros como instancias de consultas y apoyo en la administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como designar a sus integrantes y emitir sus reglas de operación; [...]

XIX. Establecer las disposiciones generales necesarias para ingreso, estímulos, capacitación, ascensos y promociones por escalafón y remoción del personal administrativo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; [...]

Reglamento Orgánico En Materia De Administración De La Suprema Corte De Justicia De La Nación.

“Artículo 4. Para efectos del ámbito de aplicación del presente Reglamento, el Presidente tiene las siguientes atribuciones administrativas;

I. Representar a la Suprema Corte y llevar su administración; II. [...]

Artículo 6o. El Comité de Gobierno y Administración, con carácter consultivo y de apoyo a la función administrativa encomendada al Presidente, tendrá en su caso, las siguientes atribuciones: [...]

Las atribuciones antes dispuestas no limitan el ejercicio directo de las facultades de administración que corresponden al Presidente en términos del artículo 100 Constitucional”.

De lo anterior se desprende que, en virtud de sus necesidades organizacionales, la Suprema Corte de

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

*Justicia de la Nación puede modificar sus estructuras, incluso a través de la supresión de plazas, como en el caso sucede, que por necesidades propias del servicio de la ******

*** *****[6] fue imperioso suprimir la ******

*****[4] que ocupaba el ahora actor, lo que encuentra su fundamento legal en el Acuerdo General de Administración VI/2019 en el artículo 5 fracción IV, que establece:*

ARTÍCULO 5. Los Órganos y/o Áreas de la Suprema Corte deberán sustentar sus requerimientos en materia de creación, transformación y supresión de plazas de acuerdo con los siguientes criterios: I. ...

IV. Reordenamiento de las estructuras orgánicas y ocupacionales; [...]

*En segundo término, la supresión realizada a la ******

*** *****[7] que ocupaba el actor, fue valorada en el Dictamen Integral de Supresión de Plazas de fecha 23 de marzo del 2022, mismo que se encuentra debidamente fundado y motivado, cumpliendo con los requisitos de fondo y forma correspondientes, tal y como se detallará en el capítulo de hechos del presente escrito.*

3.- Es improcedente que se mantenga la vigencia de la inscripción del actor ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado puesto que, el nexo laboral entre este Máximo Tribunal y el actor ya concluyó, en consecuencia, en el momento en que dejó de surtir efectos su nombramiento derivado de la supresión de la plaza

que ocupaba, también feneció la obligación de mantener al accionante inscrito ante la Institución de Seguridad Social antes mencionada.

4.- Es improcedente la Nulidad de Documentos “de carácter laboral” solicitada por el actor, en virtud de que, el actor no señala con precisión a cuáles documentos se refiere, e independientemente de lo anterior, no corresponde a la *** **
*****[6] la elaboración de documentos relacionados con administración de personal o relaciones laborales, ya que es la Dirección General de Recursos Humanos la encargada de gestionar la emisión de dichos documentos en favor de los servidores públicos al servicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Derivado de lo anterior, resulta inverosímil la aseveración del actor en el sentido de que el suscrito en representación de la ***** ** *****[6] elabore documentos laborales con la finalidad de perjudicarlo.**

5.- Es improcedente el reclamo realizado por el actor respecto a su derecho a participar en los eventos establecidos para ser evaluado conforme a la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, toda vez que, dicha legislación no le resulta aplicable a los trabajadores del Poder Judicial de la Federación, puesto que de la Ley antes mencionada en su artículo 5º establece de manera clara y precisa que solo le será aplicable a los servidores públicos del Poder Ejecutivo.



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

*Independientemente de la inaplicabilidad de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles al actor, se insiste en que, por haber sido trabajador de confianza, adolece del derecho a la estabilidad en el empleo, por lo que es improcedente la reinstalación, aunado a que la misma es materialmente imposible de efectuar, ya que la ***** [4], de confianza adscrita a la ***** [6] fue legalmente suprimida a partir del 1 de abril del 2022, lo cual le fue debidamente notificado al actor por medio del oficio ***** [7] el día 25 de marzo del 2022.*

6.- Es improcedente el pago de Aguinaldo que reclama el actor, en virtud de que la parte proporcional correspondiente al aguinaldo que generó durante el periodo que laboró en 2022 (1 de enero del 2022 al 31 de marzo del mismo año), se encuentra pendiente el pago, derivado de que el actor tiene un adeudo pendiente respecto a la entrega de mobiliario y material de oficina. Por lo anterior, una vez que se cubra dicho adeudo por parte de actor, se pondrá a disposición del accionante el pago del dicho concepto. Siendo igualmente improcedente el pago de ese concepto por el tiempo que dure la tramitación del presente conflicto, puesto que posterior al último día de labores del accionante, esa obligación se extinguió en virtud de la supresión de la plaza que ocupaba el actor.

7 y 8.- Es improcedente el pago de los periodos vacacionales adeudados en virtud de que el actor

siempre disfrutó de los periodos vacacionales y el pago de prima vacacional cuando le correspondieron; y por lo que hace a la parte proporcional de los mismos respecto del año 2022, se encuentra pendiente el pago derivado de que el actor tiene un adeudo pendiente respecto a la entrega de mobiliario y material de oficina tal y como se mencionó en el párrafo que precede. En virtud de lo señalado, una vez que se cubra con dicho adeudo se pondrá a disposición del accionante el pago de ese concepto.

Asimismo, se hace notar que el actor al hacer el reclamo de los supuestos periodos vacacionales adeudados es omiso en precisar a qué periodos corresponde, por lo que, al no tener certeza del reclamo, deja en estado de indefensión a esta parte demandada para controvertir de manera concisa el concepto reclamado, y ante la oscuridad de lo anterior, no deberá ser tomado en consideración por esta H. Comisión Substanciadora Única. Sirve de apoyo el criterio que a continuación se transcribe:

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: 193690

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Novena Época

Materias(s): Laboral

Tesis: I. 6o T. 6o. L

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo X, Julio de 1999, página 861

Tipo: Aislada

EXCEPCIÓN DE OSCURIDAD Y DEFECTO LEGAL DE LA DEMANDA. ES PROCEDENTE CUANDO EL ACTOR NO PRECISA CON CLARIDAD LA CAUSA DE



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

PEDIR AL RECLAMAR PAGO DE DIFERENCIAS. (Se transcribe).

9.- Es improcedente la Expedición de un nombramiento como trabajador de base definitiva, toda vez que el actor ocupó durante el tiempo de servicio en este Máximo Tribunal, la *** **** **
***** [4], de confianza adscrita a la ***** ** *****[6], carácter que tuvo no sólo por el nombramiento expedido, sino también por la naturaleza de las funciones desempeñadas y necesidades del servicio que tenía que prestar, lo anterior se desprende de su última Cédula de Funciones de la cual se anexa al presente escrito como prueba. En consecuencia, es falso que el actor haya desempeñado ni jurídica, ni contractual, ni materialmente funciones de un trabajador de base, por lo que resulta improcedente su petición.**

Independientemente de que el actor adolece del derecho a la expedición del nombramiento de base por realizar funciones de un trabajador de confianza, también carece de acción y derecho a realizar dicho reclamo puesto que, el artículo 113, fracción I, inciso a) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento prescribe en un mes, por lo que, dicho plazo comenzó a correr en el momento en que al actor se le entregó la cédula de funciones correspondientes a la plaza que ocupaba, o bien al momento de la expedición de su nombramiento, sin embargo, en ambos casos ya

pasó más de un mes, por lo cual, su derecho para ejercitar dicha acción ya feneció, lo anterior se apoya con el siguiente criterio:

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: 175410

Instancia: Pleno

Novena Época

Materias(s): Laboral

Tesis: P. XXXII/2006

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XX III. Marzo de 2006. página 11

Tipo Aislada

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL CÓMPUTO DEL PLAZO PARA LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA PEDIR LA NULIDAD DE UN NOMBRAMIENTO, EN RELACIÓN CON SU NATURALEZA DE BASE O DE CONFIANZA, QUE PREVÉ EL INCISO A) DE LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 113 DE LA LEY FEDERAL. RELATIVA, INICIA HASTA QUE EL DOCUMENTO RESPECTIVO SE ENTREGA AL TRABAJADOR. (Se transcribe).

Por lo tanto, al haber sido un trabajador de confianza no le resultan aplicables las Condiciones Generales de Trabajo de los trabajadores de Base de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que la misma haya acordado con el Sindicato Titular, ya que el mismo únicamente beneficia a los trabajadores basificados, y en todo caso, le sería aplicable a los trabajadores de base sindicalizables, a diferencia de los trabajadores de base, los de confianza tienen sus propias Condiciones de trabajo, por lo que, si el Máximo Tribunal realizó la distinción de las condiciones de trabajo que regirán a los trabajadores de confianza y a los de base, nos



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

encontramos en un caso de excepción a la regla de que las condiciones de trabajo se hagan extensivas a todos los trabajadores, al igual como la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que los diferencia en sus artículos 5 y 6, de modo que, al haber tenido la calidad de trabajador de confianza, no es acreedor al derecho a la inamovilidad así como a la estabilidad en el empleo, tal y como se establece en el artículo 123, apartado 8, fracción XIV, de la Constitución Federal y 6 de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los cuales a la letra dicen:

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 de trabajo, conforme a la ley. [...]

***B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:
I. [...]***

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. [...] Énfasis añadido

Condiciones Generales de Trabajo del personal de confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

“ARTÍCULO 6. Los trabajadores de confianza no adquieren el derecho a la inamovilidad por el sólo transcurso del tiempo”.

Derivado de lo anterior, se sustenta que el actor carece de acción y derecho para el reclamo de las prestaciones enunciadas en el capítulo correspondiente de su escrito inicial de demanda, en razón de haber sido un trabajador de confianza, mismo que no fue despedido de manera injustificada como lo asevera, ya que la verdad de los hechos es que la *** [4], de confianza adscrita a la ***** ** ***** [6] fue suprimida, tal como se detallará en el capítulo siguiente.**

CONTESTACIÓN A LOS HECHOS

1.- El relativo que se contesta al tratarse de hechos que no son propios ni se afirma ni se niega. No obstante, se aclara que el actor ingresó a laborar para la Suprema Corte de Justicia de la Nación en fecha 04 de marzo de 1993, sin embargo, no fue con el puesto de *** [4] como lo manifiesta, lo cierto es que el actor ingresó con el puesto de ***** [4] adscrito a la entonces ***** [6] con un nombramiento con efectos del 04 de marzo mayo de 1993; siendo que hasta el 11 de septiembre de 2015, que obtuvo el puesto ***** [4] y fue hasta el 16 de noviembre del 2021 que el actor obtuvo el ***** [4],**



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

de confianza en la ***** ** *****
*****[6].

Por lo que es falso que el actor haya estado adscrito a la Subdirección de Proyectos, dependiente de la Dirección de Proyectos ya que la misma no existe como órgano o área dentro de este Alto Tribunal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2, fracciones I y IV del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por consiguiente, resulta falso que la Arquitecta *****[1] sea la encargada de la Dirección de Proyectos, agregando que, independientemente de que dicha Dirección se encuentre dentro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como área órgano, el actor durante su desempeño como *****[4] fue con *****[6].

Asimismo, se hace del conocimiento que los CC. *****[1] no laboran para la Suprema Corte de Justicia de la Nación actualmente, y, en consecuencia, no se encuentran a cargo de las áreas que el actor asevera en su demanda, insistiendo que el actor no se encontraba adscrito a la Subdirección de Proyectos dependiente de la Dirección de Proyectos, haciendo énfasis en que el actor durante su desempeño como *****[4], lo realizó adscrito a la *****[6], de lo que únicamente denota la falsedad con la que se conduce el actor al narrar los supuestos hechos

*en los que funda su demanda. Por otro lado, es cierto que el domicilio donde el actor se desempeñó hasta el día en que dejó de surtir efectos su nombramiento fue en el edificio ubicado en la ***** ***
*** ***** ***** *** ***** ***** ***** ******
****** ** *****[3].*

Por lo que hace a lo manifestado por el actor respecto a sus funciones que desempeñaba es parcialmente cierto. En primer término, es cierto que entre las funciones que desempeñaba se encuentra la de revisar y vigilar proyectos arquitectónicos, sin embargo es falso que el actor haya realizado únicamente funciones de apoyo, ya que, como él mismo lo confiesa realizaba funciones atribuibles a un trabajador de confianza, tal como se desprende de la Cédula de Funciones que obra a fojas 413 de su expediente personal y que se encuentra firmada de conformidad por el actor, en la que se precisa las funciones que efectivamente desempeñaba:

- 1) Recibe instrucciones del Subdirector de Proyectos para el desarrollo de los proyectos ejecutivos locales y/o especiales que se soliciten.*
- 2) Elabora la propuesta de zonificación y funcionamiento del proyecto.*
- 3) Elabora el anteproyecto para Vo. Bo. Del área usuaria y autoridad competente, con planos y lo necesario para su comprensión.*
- 4) Desarrolla partidas para el proyecto ejecutivo, como son: Trabajos preliminares, albañilería, herrería, cancelería, carpintería, proyecto*



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

hidrosanitario, acabados, iluminación y protección civil.

5) Elabora planos, catálogo de conceptos, especificaciones particulares, especificaciones generales, y memoria descriptiva del proyecto.

6) Cuantifica todos los conceptos del proyecto, elaborando los números generadores correspondientes.

7) Elabora reportes de cada una de las visitas de comisión a las que fue asignado.

8) Solventa las observaciones a que es objeto por parte del órgano de control interno.

9) Supervisa el proyecto ejecutivo en la realización de la obra.

De lo anterior se puede apreciar que, de acuerdo con el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo y 160 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se consideran trabajadores de confianza a aquellos que realizar funciones de vigilancia, control, manejo de recursos, adquisiciones o inventarios, así como de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, y en el presente asunto, como se mencionó, el actor desempeñaba funciones de naturaleza atribuible a un trabajador de confianza. Por ello porque entre sus funciones se encuentran el desarrollo de partidas para el desarrollo de proyectos; elaboración de proyectos, la elaboración de la propuesta de zonificación y funcionamiento del proyecto; elaborar el anteproyecto para Vo. Bo. del área usuaria y autoridad competente, con planos y lo necesario para su comprensión; desarrollo de partidas para el

proyecto ejecutivo, como son: trabajos preliminares, albañilería, herrería, cancelería, carpintería, proyecto hidrosanitario, acabados, iluminación y protección civil; elaboración de planos, catálogo de conceptos, especificaciones particulares, especificaciones generales, y memoria descriptiva del proyecto; cuantificación de todos los conceptos del proyecto, elaborando los números generadores correspondientes; elaborar reportes de cada una de las visitas de comisión a las que fue asignado; solventar las observaciones a que es objeto por parte del órgano de control interno; supervisar el proyecto ejecutivo en la realización de la obra, etc., las cuales conllevan la responsabilidad de planear la obra a ejecutar, realizar el cálculo del costo de las obras, mismas que guardan relación con el ejercicio de presupuesto, su vigilancia y control.

Es cierto que el actor se desempeñaba en el horario que manifiesta que era de las 8:30 a las 17:30 de lunes a viernes y contando con 60 minutos para descansar y/o tomar alimentos fuera de las instalaciones de este Alto Tribunal.

2.- El relativo que se contesta es cierto. Son ciertas las percepciones que el actor manifiesta en su escrito inicial de demanda, siendo éstas últimas las devengadas, tal como se desprende de sus recibos de nómina correspondientes al mes de marzo del año 2022.

Sin embargo, el salario diario integrado que manifiesta el actor no debe ser tomado en consideración ya que sirve únicamente para el



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

*cálculo de indemnizaciones, lo cual no aplica al caso en concreto, puesto que no nos encontramos en el supuesto de un despido injustificado sino de la supresión de la *****

*****[4] adscrita a la *****
*****[6], la cual fue realizada con apego a derecho, respetando todas las normas y procedimientos necesarios para su ejecución.*

Asimismo, es falso que las percepciones y deducciones del actor les conste a sus superiores y compañeros de trabajo, además de que el medio idóneo para acreditar las percepciones y deducciones del accionante son las documentales consistentes en sus recibos de pago, por lo que solo denotan las intenciones del actor de imputar hechos con la finalidad de prefabricar pruebas testimoniales y confesionales para hechos propios, por lo que esta Comisión Substanciadora deberá desestimar dicha aseveración realizada por el actor.

*3.- El relativo que se contesta es falso y se niega. Si bien el actor durante el tiempo en el que prestó sus servicios a este Alto Tribunal lo hizo de manera correcta y atendiendo a las funciones asignadas, así como el hecho de que no se desprenda de su expediente nota desfavorable, ello no implica que haya sido cesado movido o despedido de manera injustificada, ya que en el caso que nos ocupa, derivado del análisis organizacional y funcional en el que se concluyó que era prescindible la *****
*****[4] adscrita a la *****[6], lo que se*

equipara a la insubsistencia de la materia de trabajo, lo cual en ningún momento le es atribuible al actor ni al patrón, puesto que no existe relación causa/efecto entre el accionante y la supresión de la plaza que ocupaba.

De igual manera es falso que el actor haya desempeñado funciones de trabajador de base, ya que, como se dijo en líneas anteriores, de la cédula de funciones del actor se desprenden diversas que implican labores de vigilancia, control, manejo de recursos e inventarios, ya que **[1], ejercía funciones de supervisión de proyectos, tenía contacto con proveedores, control directo de adquisiciones del área, realización de inventarios y auditoría. Es entonces que, el actor, por la naturaleza de las funciones que desempeñaba, deja en claro que, sin lugar a duda, fue un trabajador de confianza, lo que trae como consecuencia que el mismo no cuente con los derechos y prerrogativas de los trabajadores de base, sin embargo, lo anterior no es violatorio de los derechos fundamentales que el actor tenía como trabajador, con fundamento en los criterios que se transcriben a continuación:***

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: 2005825

Instancia: Segunda Sala

Décima Época

Materias(s): Constitucional, Laboral

Tesis: 2a./J. 21/2014 (10a.)

Fuente Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 4, Marzo de 2014, Tomo I, página 877.

Tipo: Jurisprudencia.



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO RESULTA COHERENTE CON EL NUEVO MODELO DE CONSTITUCIONALIDAD EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. (Se transcribe).

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: 2005824

Instancia: Segunda Sala

Décima Época

Materias(s): Constitucional, Laboral

Tesis: 2a./J. 22/2014 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 4. Marzo de 2014, Tomo I, página 876

Tipo: Jurisprudencia

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO NO ES CONTRARIA A LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA. (Se transcribe).

Resulta inaplicable lo solicitado por el actor en cuanto a que se le otorgue la interpretación que más le beneficie, puesto que, el in dubio pro operario es un principio aplicable en los casos en los que exista duda de parte del juzgador al interpretar una ley para resolver la controversia en cuestión, sin embargo, no nos encontramos en tal supuesto, ya que, sin lugar a duda, el actor fue un trabajador de confianza mientras ocupó la

****** [4] adscrita a la ***** [6].*

4.- El relativo que se contesta es falso y se niega. Es falso que el actor haya sido separado de su empleo de manera injustificada ni en la fecha que menciona

ni en ninguna otra, ni se le manifestó lo que el actor asevera ni ninguna otra cosa, siendo igualmente falso que se le haya entregado un oficio emitido por el Lic. Pedro Estuardo Rivera Hess con el carácter de Director General de Infraestructura Física.

*Lo cierto es que en fecha 25 de marzo del 2022 a las diez horas con treinta y cinco minutos, por medio del actuario judicial adscrito a este Tribunal Constitucional se le notificó el oficio *****[7] expedido por el Licenciado Pedro Estuardo Rivera Hess, en su carácter de Director General de Recursos Humanos a través de cual se hace del conocimiento del actor la supresión de la *****
**** ** ***** ***** ***** ** *****[4] adscrita a la ***** ** *****[6], sin embargo para no dejar en estado de vulnerabilidad, accionante, derivado que los trabajadores de confianza no tienen el derecho a la estabilidad laboral e inamovilidad, sino únicamente a las medidas de protección al salario y beneficios de seguridad social, por una única ocasión se autorizó el pago del ***** *****[9] el cual consiste en el importe de tres meses de su salario tabular, del cual consta de su recibo de nómina de fecha 08 de abril del 2022, mismo que se anexa como prueba al presente libelo.*

Se insiste en que el actor no fue despedido de manera injustificada, ya que, si bien es cierto que el nexo laboral entre el actor y la Suprema Corte de la Nación concluyó, eso no fue por causas imputables al accionante, pues se insiste que la conclusión de la relación laboral derivó de un diagnóstico



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

*organizacional con un enfoque de procesos, donde cada una de las estructuras orgánicas de las áreas se encuentren alineadas sistemáticamente a la función sustantiva y coadyuvan a encontrar aquellos elementos que permitan observar la congruencia interna de la organización y la integración de las diferentes unidades funcionales de cada organismo, lo cual trajo como consecuencia la emisión del Dictamen Integral de Supresión de Plazas *****[7] de fecha 23 de marzo del 2022, dictamen que desde el origen de las atribuciones del Ministro Presidente, hasta la notificación de la supresión se realizó con el debido apego a la normativa y lineamientos necesarios para su legal ejecución, tal como se detalla a continuación:*

*El Máximo Tribunal cuenta con plenas facultades originarias para administrar los recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales a su cargo de conformidad con los preceptos que a continuación se invocan; de ahí que, en virtud de sus necesidades organizacionales pueda modificar sus estructuras, incluso a través de la supresión de plazas, como en el caso sucede, que por necesidades propias del servicio de la ***** ** *****[6] fue imperioso suprimir la *****[4] que ocupaba el ahora actor:*

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

“Artículo 100. El Consejo de la Judicatura Federal será u órgano del Poder Judicial de la Federación

con independencia técnica, de gestión y para emitir sus resoluciones.

[...] La administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación responderá a su Presidente...”.

Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

Artículo 14. Son atribuciones del presidente de la Suprema Corte de Justicia: [...]

II. Representar a la Suprema Corte de Justicia de la Nación y llevar su administración; [...]

VI. Establecer comités de Ministras y Ministros como instancias de consulta y apoyo en la administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. así como designar a sus integrantes y emitir sus reglas de operación; [...]

XIX. Establecer las disposiciones generales necesarias para el ingreso, estímulos, capacitación. ascensos y promociones por escalafón y remoción del personal administrativo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. [...]

Reglamento Orgánico En Materia De Administración De La Suprema Corte De Justicia De La Nación

Artículo 4. Para efectos del ámbito de aplicación del presente Reglamento, el Presidente tiene las siguientes atribuciones administrativas:

III. Representar a la Suprema Corte y llevar su administración;

IV. ... [...]

Artículo 6o. El Comité de Gobierno y Administración, con carácter consultivo y de apoyo a la función administrativa encomendada al Presidente, tendrá, en su caso, las siguientes atribuciones: [...]



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

Las atribuciones antes dispuestas no limitan el ejercicio directo de las facultades de administración que corresponden al Presidente en términos del artículo 100 Constitucional.

ARTÍCULO 5. Los Órganos y/o Áreas de la Suprema Corte deberán sustentar sus requerimientos materia de creación, transformación y supresión de plazas de acuerdo con los siguientes criterios: [...]

IV. Reordenamiento de las estructuras orgánicas y ocupacionales; [...]

En segundo término, la supresión realizada a la plaza número * ** ***** ***** **** [4], de confianza adscrita a la ***** ** ***** *****[1] que ocupaba el actor, fue valorada en el Dictamen Integral de Supresión de Plazas de fecha 23 de marzo del 2022, mismo que se encuentra debidamente fundado y motivado, cumpliendo con los requisitos de fondo y forma correspondientes:***

1. Se encuentra fundamentado en las fracciones II y XVI del artículo 4 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación las cuales establecen lo siguiente:

Artículo 4o. Para efectos del ámbito de aplicación del presente Reglamento. el Presidente tiene las siguientes atribuciones administrativas: [...]

II. Dictar las medidas necesarias para el buen servicio y disciplina en las oficinas de la Suprema Corte; [...]

XVI. Autorizar las estructuras orgánico-funcionales básicas y no básicas, las ocupacionales de los órganos de la estructura administrativa de la

Suprema Corte y aprobar el Manual General de Organización, así como sus modificaciones: [...]"

2. Atendiendo al numeral anterior, la Dirección General de Planeación, Seguimiento e Innovación, con apoyo en la fracción VI, del artículo 33 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, siendo el área competente para realizar el estudio correspondiente, de manera meticulosa y puntual, llevó a cabo el análisis integral de la estructura de la *** ** *****[4], concluyendo que no se requiere contar con la ***** ** *****[4]. En este orden de ideas se solicitó la supresión de la referida plaza en virtud de que las funciones encomendadas a la misma ya no obedecen a las necesidades actuales de trabajo, por ende, se puede prescindir de ellas.**

3. Una vez que el Dictamen Integral de Supresión de Plazas de fecha 23 de marzo del 2022 fue debidamente autorizado, se procedió a implementar los cambios ordenados en el mismo. Es entonces que, por medio del oficio ***[7], se comunicó al ** *****[1] la supresión de la ***** ** *****[4] adscrita a la *****[6]. para que la Dirección antes mencionada pudiera eficientar sus funciones y por ende la atención a las necesidades del servicio.**

4. En fecha 25 de marzo de 2022. siguiendo con los lineamientos legales, el Actuario Judicial adscrito a



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

*la Secretaría General de Acuerdos de este Alto Tribunal, le notificó al actor el oficio *****[7] en el cual se le hacía de su conocimiento la supresión de la ***** ** ***** ****[4] con efectos a partir del 1 de abril del 2022.*

*Por lo que hace al ***** ***** ****[9] otorgado a favor del actor, cabe señalar que no obstante de que los servidores públicos de confianza no gozan de un beneficio adicional al de protección al salario y de seguridad social, se autorizó otorgarle por única vez dicho apoyo económico constante en tres meses de salario tabular mensual bruto derivado de la supresión de la ***** ***** **** ** ***** ***** ***** ** ***** ** ** *****[4], adscrita a la ***** ***** ** *****[6], con la finalidad de no dejarlo en un estado de vulnerabilidad. Por lo que se niega que se le haya otorgado por haber sido despedido de su trabajo y/o haber aceptado ser privado de su trabajo. En consecuencia, el pago de dicho apoyo no resulta imposición alguna a tomar una indemnización, toda vez que, como se ha dicho a lo largo del presente escrito, el derecho a una indemnización por supresión de plaza es exclusivo de los trabajadores de base.*

En cuanto a la manifestación realizada por el actor respecto a que supuestamente se inconformó respecto la supresión de la plaza que ocupaba ni se afirma ni se niega por no ser un hecho propio, incluso el actor es omiso en señalar circunstancias de modo, tiempo y lugar de la supuesta exteriorización de su desacuerdo, agregando que es inverosímil que a alguien se le haya otorgado la

*plaza que el actor ocupaba para desempeñar sus funciones, ya que como se insiste, la *****

*****[4], adscrita a la *****
*****[6] fue suprimida, lo cual hace materialmente imposible que suceda lo que el actor asevera.*

5.- El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho propio.

*Por las consideraciones de hecho y de derecho hechas valer, se solicita de esta H. Comisión Substanciadora determine al momento de dictar su fallo, tenga a bien absolver al Titular demandado, ya que no nos encontramos en el supuesto de un despido injustificado, sino en la supresión de la *****
*****[4] adscrita a la *****[6], la cual fue debidamente fundada y motivada en el Dictamen Integral de Supresión de Plazas de fecha 23 de marzo del 2022, el cual fue autorizado por el Ministro Presidente de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación dentro de sus funciones, atribuciones y con la finalidad de mejorar el servicio y el buen funcionamiento de la Dirección demandada.*

Todo lo no contestado de manera específica se niega en su totalidad.

EXCEPCIONES Y DEFENSAS

I. FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA. En virtud de que el actor carece de acción y de derecho para reclamar las prestaciones señaladas en su escrito



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

de demanda, toda vez que la supresión de la plaza que ocupaba cumplió con todos y cada uno de los extremos previstos en la normatividad, además de que se sustenten las necesidades del servicio y la racionalidad del gasto público. Aunado a que el exservidor público ahora demandante ocupaba una plaza de confianza y, por tanto, carece de estabilidad en el empleo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123, apartado B, fracción XIV de la Constitución y 6 de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

II. INAPLICABILIDAD DE LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL RESPECTO A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. Esta excepción se hace valer en razón a que tratándose de servidores públicos de confianza no les es aplicable la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ello de conformidad con los artículos 2º y 8 del propio cuerpo normativo que señalan:

ARTICULO 2o.- 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.

ARTÍCULO 8o.- Quedan excluidos del régimen de esta ley los Trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano: el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios”.

III. FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO. Esta excepción se hace consistir en que el accionante carece de acción y de derecho para reclamar las prestaciones señaladas en su escrito de demanda, ello, por ubicarse en los supuestos establecidos en los artículos 5º y 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por tanto, no le asiste ningún derecho más que la percepción de su salario y prestaciones del régimen de seguridad social que le corresponda.

IV. PAGO. Toda vez que derivado de la supresión de la ***** **** ** ***** ***** **** **
*****[4] adscrita a la ***** ** *****
*****[6], misma que fue autorizada por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación atendiendo a lo establecido en las fracciones II y XVI del artículo 4 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con efectos a partir del 01 de abril del 2022, este Máximo Tribunal determinó que no obstante



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

*que los servidores públicos de confianza no gozan de un beneficio adicional al de protección al salario y de seguridad social, se autorizó otorgarle por única vez, el apoyo económico consistente en 3 meses de sueldo tabular, apoyo que le fue cubierto mediante transferencia bancaria a la *****
*** ***** * ** ***** ***** ***** [2], situación que se acredita con el recibo de nómina, denominado "***** ***** ****[9]", mismo que se ofrece como prueba desde este momento para acreditar la excepción de pago que se hace valer.*

V. FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO. Para reclamar la reinstalación y/o el otorgamiento de una plaza equivalente a la que ocupaba, derivado de que la plaza que ocupaba el accionante era la de un servidor público de confianza y por ello no gozan de un beneficio adicional al de la protección al salario y de seguridad social.

VI. LA DE OBSCURIDAD Y DEFECTO LEGAL. Derivado de las omisiones cometidas por la parte actora en el cuerpo de su escrito inicial de demanda que se traducen en diversas contradicciones y la falta de elementos en los que la actora funda su acción, lo cual deberá considerar esta H. Comisión al momento de emitir la resolución correspondiente.

VII. LA DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN. Para reclamar el otorgamiento de una plaza de base derivado de las supuestas funciones que realizaba el actor, derivado de que ya transcurrió más de un mes. plazo que tienen los servidores públicos para

ejercitar acciones para solicitar la nulidad de un nombramiento, de acuerdo con el artículo 113, fracción I, inciso a) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado...” (foja 16 a 27 del sumario).

4. Mediante proveído de veintinueve de junio de dos mil veintidós, el Presidente de la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación tuvo al ***** ** **
***** ***** ** ***** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** **
*****[6] 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, señaló las **diez horas con treinta minutos del treinta de agosto 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 treinta de agosto de dos mil veintidós**, se llevó a cabo 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 la parte actora se admitieron:

- 1. Instrumental de actuaciones,
- 2. Presuncional en su doble aspecto legal y humana,
- 3. Confesional a cargo del licenciado ***** ***** *****
*****[1], ** ** ***** ** ***** ***** ** *****
** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6], al tenor de las posiciones respetivas.



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

4. La documental consistente en la copia simple del oficio *****[7] de veinticuatro de marzo de dos mil veintidós, signado por el Director General de Recursos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por otra parte, de las pruebas que ofreció el ***** ** **
***** ** ***** ** ***** ** ***** ** ***** ** *****
*****[6], se admitieron y desahogaron por su propia y especial naturaleza las siguientes:

1. Copia certificada del nombramiento expedido al *****
***** ** ***** ** ***** ** ***** ** ***** ** *****
*****[6], el nueve de mayo de dos mil veintidós, suscrito por el Ministro Presidente del Alto Tribunal.
2. El original del expediente que corresponde a la *****
***** ** ***** ** ***** ** *****[4], que se lleva en la Dirección de Ingreso y Control Documental de la Dirección General de Recursos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
3. El original del expediente personal que del trabajador actor se lleva en la Dirección de Ingreso y Control Documental de la Dirección General de Recursos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
4. Legajo de copias certificadas que contiene el oficio *****[7] de veinticuatro de marzo de dos mil veintidós, signado por el Director General de Recursos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
5. Copia certificada de un dictamen integral de supresión de plazas *****[7], del índice de la Dirección General de Planeación.
6. Copias certificadas de ocho recibos de pago expedidos al trabajador actor ***** [1]

7. Copia certificada de una cédula de funciones expedida a nombre del trabajador actor, del índice de la Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
8. Copia certificada de un nombramiento expedido a nombre del trabajador actor, de uno de diciembre de dos mil veintiuno, signado por el Oficial Mayor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
9. Copia certificada de la "carátula de estimación de pago de finiquito del ***** [7] por el periodo del 16 de noviembre al 15 de diciembre de 2021, del dictamen de seguridad estructural (tipo 1) para la **** ** *****
** ***** [6], de la cual se desprende la firma autógrafa del actor ***** [1] en el carácter de supervisor interno".
10. Copia certificada del "acta de entrega-recepción de servicio relacionado con la obra pública de fecha 16 de diciembre de 2021 del contrato ***** [7] del dictamen de seguridad estructural (tipo 1) para la casa de la cultura jurídica de ***** [6], de la cual se desprende la firma autógrafa del actor ***** [1] en el carácter de supervisor interno".
11. Copia certificada del "finiquito de servicio relacionado con la obra pública de fecha 17 de diciembre de 2021 del ***** [7] del dictamen de seguridad estructural (tipo 1) para la **** ** *****
***** [6], de la cual se desprende la firma autógrafa del actor ***** [1] en el carácter de supervisor interno".
12. Copia certificada de la "carátula de estimación de pago de finiquito del ***** [7] por el periodo del 2 al 31 de diciembre de 2021 del dictamen de seguridad estructural



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

(tipo 1) para la **** ** ** ***** ***** ** ***** *****[6], de la cual se desprende firma autógrafa del actor ***** *****[1] en el carácter de supervisor interno.

- 13. Copia certificada del "acta de entrega recepción de servicio relacionado con la obra pública de fecha 3 de enero de 2022 del contrato *****[7] del dictamen de seguridad estructural (tipo 1) para la **** ** ** ***** ***** ** ***** *****[6], de la cual se desprende la firma autógrafa del actor ***** *****[1] en el carácter de supervisor interno".
- 14. Copia certificada del "finiquito de servicio relacionado con la obra pública de fecha 4 de enero de 2022 del ***** *****[7] del dictamen de seguridad estructural (tipo 1) para la **** ** ** ***** ***** ** ***** *****[6], de la cual se desprende la firma autógrafa del actor ***** *****[1] en el carácter de supervisor interno".
- 15. Copia certificada del "estado financiero emitido el 8 de enero de 2020, en el ***** *****[7] de servicios profesionales de un responsable director de proyecto y de un responsable director de obra para la adecuación de la **** ** ***** ***** ** ***** **** *****[6], del cual se desprende la firma autógrafa del actor ***** *****[1] en el carácter de profesional operativo".
- 16. Copia certificada del "convenio finiquito del 19 de noviembre de 2019 del contrato simplificado número *****[7] de servicios relacionados con obra pública, del cual se desprende la firma autógrafa del actor ***** *****[1] en el carácter de ***** *****[4]" (sic).
- 17. Copia certificada del "pronunciamiento y dictamen técnico mediante el cual se avala la terminación del *****

*****[7], de adecuación para dar accesibilidad a personas con discapacidad y construcción de un salón de usos múltiples para la **** ** ** ***** ***** ** *****
*****[6], del cual se desprende la firma autógrafa del actor ***** ***** *****[1] y quien dictamina la terminación del contrato".

18. Copia certificada del "convenio finiquito del *****
*****[7], de adecuación para dar accesibilidad a personas con discapacidad y construcción de un salón de usos múltiples para la **** ** ** ***** ***** ** *****
*****[6], del cual se desprende la firma autógrafa del actor ***** ***** *****[1] y precisa que realizó el finiquito con el carácter de profesional operativo, supervisor de los servicios y revisor técnico".
19. Copia certificada del "acta administrativa de entrega recepción de servicios relacionados con obra pública del ***** *****[7], de adecuación para dar accesibilidad a personas con discapacidad y construcción de un salón de usos múltiples para la **** ** ** ***** ***** ** *****
*****[6], del cual se desprende la firma autógrafa del actor ***** ***** *****[1] en el carácter de *****
***** ***** ** ** ***** * ***** *****[4]".
20. Copia certificada del "finiquito del contrato *****[7], de servicios relacionados con obra pública relativo al dictamen de seguridad estructural tipo 1, (ocular) para la **** ** **
***** ***** ** ***** ***** ***[6], del cual se desprende la firma autógrafa del actor ***** ***** *****[1], quien valida dicho finiquito en el carácter de profesional operativo supervisor interino".
21. Instrumental de actuaciones.
22. Presuncional en su doble aspecto legal y humana.

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

6. Alegatos. Por escrito presentado el cuatro de octubre de dos mil veintidós, el ***** ** ** ***** ***** ** *****
***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6], presentó sus respectivos alegatos los cuales se ordenaron agregar a los autos mediante acuerdo presidencial del seis de octubre de dos mil veintidós, respecto a la parte actora, se le tuvo por perdido su derecho para presentar alegatos.

7. Turno para dictamen. El seis de octubre de dos mil veintidós, visto el estado procesal que guardaban los autos, se tuvo por cerrada la instrucción y se ordenó turnar el asunto al representante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para la elaboración del proyecto de dictamen correspondiente.

II. COMPETENCIA

1. 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, los cuales 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*

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

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 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 el actor presentó su escrito de demanda el **catorce de junio 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 PRESENTE 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, 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, por una parte, en la nulidad del nombramiento

de ***** ***** ***** **[4] y, por otra parte, la **reinstalación en el puesto de base que ocupó derivado de la supresión de su plaza y, por tanto, el pago de salarios caídos y demás prestaciones derivadas de la acción principal.**

6. Por su parte, el ***** ** ** ***** ***** ** *****
***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****[6] sustentó sus excepciones y defensas en que, por una parte, **se encuentra prescrita la acción de nulidad del nombramiento referido** y, por otra parte, **es improcedente la reinstalación en el puesto que ocupó el actor** dado que la conclusión del vínculo laboral se debió a la supresión de su plaza y éste fue un empleado de confianza sin derecho a la estabilidad en el empleo e inamovilidad, por lo que tampoco tiene derecho al pago de las prestaciones derivadas de la principal.

7. De la síntesis anterior, se concluye que la **litis** consiste en pronunciarse sobre la nulidad del nombramiento de confianza del actor, su reinstalación en la plaza respectiva y el pago de prestaciones dependientes de la pretensión principal.

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 o no derecho a la reinstalación.

IV. ESTUDIO DE LAS EXCEPCIONES.

9. En este considerando se analizarán las excepciones de obscuridad, inaplicabilidad de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado por haber sido empleado de confianza, prescripción de la acción de nulidad de nombramiento, y falta de legitimación activa.

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

10. Importa destacar que para determinar cuáles son las excepciones planteadas por la parte demandada, al igual que sucede con el análisis de las pretensiones hechas valer por el actor, es necesario llevar a cabo un análisis integral del escrito de contestación de la demanda.

11. Análisis de las excepciones de obscuridad relativas al planteamiento de la nulidad de nombramiento, así como de pago de vacaciones. La parte demandada se duele de la imprecisión en la que incurre la parte actora, en primer lugar, por lo que se refiere a la pretensión consistente en la nulidad de documentos de carácter laboral y, en segundo lugar, por lo que se refiere al reclamo de periodos vacacionales.

12. En ese orden, en cuanto a la **excepción de obscuridad respecto de la nulidad de documentos de carácter laboral**, la parte demandada indica que el actor no señala con precisión a cuáles documentos se refiere, aunado a que no corresponde a la ***** ** *****[6] la elaboración de documentos relacionados con la administración de personas de relaciones laborales, ya que es la Dirección General de Recursos Humanos la encargada de gestionar la emisión de dichos documentos en favor de los servidores públicos al servicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En relación con dicho planteamiento, cabe señalar que del análisis de la demanda, específicamente del punto cuatro de las prestaciones, se advierte que la parte actora solicita que se declare la nulidad de documentos de carácter laboral, específicamente de aquellos que exhiba el titular demandado y que hayan sido elaborados a su interés y conveniencia, señalando que no se dio participación al actor en su elaboración o pueden implicar renuncia o violación a sus derechos, sosteniendo que a partir de dichos documentos de carácter administrativo laboral es posible que se determine que el

hoy actor supuestamente tiene la calidad de servidor público de confianza, cuando en realidad el puesto y naturaleza de las funciones por él desempeñadas, durante más de veintinueve años de servicios, corresponden a las de un trabajador de base.

13. Ante ello, es posible sostener que si bien en la demanda referida el trabajador no indicó con la precisión necesaria sobre qué documento ejerce la pretensión respectiva, lo cierto es que del análisis de la contestación de la demanda se advierte que, como excepción identificada con el numeral “VII”, se hace valer la de prescripción de la acción para solicitar la nulidad de un nombramiento, de acuerdo con lo previsto en el artículo 113, fracción I, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

14. En esa virtud, a pesar de la imprecisión antes referida lo cierto es que la parte demandada, del análisis integral del escrito del trabajador actor arribó a la conclusión de que dicha nulidad se refiere, en esencia, al nombramiento que le fuera otorgado a aquél y en el cual se indicó que se trata de un trabajador con funciones propias de confianza.

15. En ese tenor, se impone concluir que resulta infundada esa 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.

16. Por otra parte, en cuanto a la obscuridad relativa al reclamo del pago de periodos vacacionales, cabe señalar que en el punto siete de la demanda el actor se refiere a la parte proporcional del primer periodo de vacaciones del dos mil veintidós, por lo que exige el pago del número de días a que tenga derecho; a su vez, en

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

la contestación de la demanda, en relación con esa prestación específica, la parte demandada sostiene que la parte proporcional de vacaciones correspondiente al año de dos mil veintidós no se ha cubierto, ya que el actor tiene un adeudo pendiente respecto a la entrega de inmobiliario y material de oficina, de ahí que se estime infundada la referida excepción pues lo expresado en la demanda no dejó en estado de indefensión a la parte demandada.¹

17. Análisis de las excepciones de inaplicabilidad de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado por haber sido empleado de confianza y de prescripción de la acción de nulidad de nombramiento. La parte demandada plantea como excepción "II", que al trabajador actor no le es aplicable el referido ordenamiento al tratarse de un servidor público de confianza y, además, con base en lo establecido en el artículo 113 fracción I, inciso a), de esa Ley, aduce que se actualiza la prescripción de la pretensión consistente en solicitar la nulidad del nombramiento de confianza respectivo.

18. Ante ello, si bien pudiera estimarse que dichas excepciones resultan contradictorias, lo cierto es que en el caso de la primera de ellas, técnicamente se trata de una defensa, cuya finalidad se centra en sostener que al trabajador actor por la naturaleza de las funciones desempeñadas no le asiste el derecho a gozar de los beneficios previstos en la ley reglamentaria del apartado B) de artículo 123 constitucional, por lo que en todo caso debe analizarse como una defensa y no como una excepción, dado

¹ Sirve de apoyo a lo anterior, la tesis jurisprudencial que lleva por rubro, texto y datos de identificación: **"OBSCURIDAD DE LA DEMANDA, EXCEPCIÓN DE. No basta excepcionarse atribuyendo oscuridad 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. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, LXXIV. Página 30).

que lo fundado o infundado de ella dependerá del análisis del acervo probatorio que permita pronunciarse sobre la naturaleza de las funciones desarrolladas por el trabajador actor.

19. En cambio, tratándose de la prescripción planteada si bien pudiera sostenerse que conforme a lo argumentado por la parte demandada al trabajador actor no le es aplicable el referido ordenamiento y, por ende, las acciones que haga valer no se encuentran sujetas a los plazos de prescripción establecidos en él, lo cierto es que ello implicaría desconocer que la determinación sobre la aplicabilidad de esta legislación al trabajador actor, así como el plazo legal para hacer valer los derechos previstos en ella, exige previamente analizar la naturaleza de las funciones desarrolladas por éste, lo que implicaría abordar este último aspecto antes de pronunciarse sobre la temporalidad en la que debe ejercerse el derecho correspondiente, por lo que, si por orden lógico debe abordarse en primer lugar el cumplimiento del requisito temporal que condiciona el estudio de fondo, debe estimarse que, con independencia de las funciones que efectivamente hubiera desempeñado el trabajador, dado que el derecho a obtener un pronunciamiento sobre ese aspecto sustantivo está sujeto a que el planteamiento correspondiente se realice dentro de la temporalidad legalmente establecida, inicialmente es menester pronunciarse sobre la excepción de prescripción planteada.

20. Una vez precisado lo anterior, destaca que la parte actora sostiene:

“...Es importante hacer mención de que el titular demandado con la posibilidad que le da tal carácter impone los mecanismos administrativos mediante los cuales lleva a cabo la administración de sus recursos humanos y en ellos establece unilateralmente que al

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

expedir recibos de pago, constancias, nombramientos y diversos documentos de carácter administrativo laboral se determine que el hoy actor supuestamente tenga la calidad de servidor público de confianza, cuando en realidad el puesto y la naturaleza de las funciones por él desempeñadas durante más de 29 años de servicios corresponden categóricamente a las de trabajador de base, motivo por el cual debe decretarse la nulidad de la documentación antes enunciada y de toda aquella en la cual ilegal e indebidamente el titular demandado pretenda hacer creer que el actor tiene el carácter de confianza...

21. Por su parte el titular demandado indicó:

“... la prescripción derivada de que ya transcurrió más de un mes plazo que tienen los servidores públicos para ejercitar acciones para solicitar la nulidad de un nombramiento, de acuerdo con el artículo 113, fracción I, inciso a) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado...”

22. Ahora bien, el titular demandado sostiene que la acción de nulidad de nombramiento que pretende el trabajador se encuentra prescrita en virtud de que, ***“el plazo comenzó a correr en el momento en que al actor se le entregó la cédula de funciones correspondientes a la plaza que ocupaba, o bien al momento de la expedición de su nombramiento, sin embargo, en ambos casos ya pasó más de un mes, por lo cual, su derecho para ejercitar dicha acción ya feneció”***, asimismo señaló ***“...que fue hasta el 16 de noviembre del 2021 que el actor obtuvo el puesto de ***** ***** ***** [4]...”***

23. En relación con el momento de inicio del referido plazo de prescripción si bien debe atenderse a la expedición del nombramiento respectivo, como lo plantea la parte demandada, lo cierto es que debe considerarse la fecha en la que el trabajador recibe dicho nombramiento² y, por ende, tiene conocimiento pleno de la calificación de confianza que se atribuyó a las funciones respectivas, siendo que en el caso concreto, como se advierte del nombramiento controvertido (foja 448 del expediente personal del actor), en éste consta que el trabajador recibió el documento el **primero de marzo de dos mil veintidós.**

24. Al tenor de lo antes indicado y tomando en cuenta que el escrito de demanda fue presentado ante la entonces **Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación** el **catorce de junio de dos mil veintidós**, se llega a la conclusión de que la acción de nulidad de nombramiento que intenta el trabajador se encuentra prescrita, pues entre el **primero de marzo de dos mil veintidós** fecha en que recibió su último nombramiento el actor y el **catorce de junio de dos mil veintidós**, fecha en que fue presentado el escrito de demanda, transcurrió más de un mes; por lo que se encuentra prescrita la acción de nulidad de nombramiento.

² Sirve de apoyo a lo anterior la tesis: P. XXXII/2006 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyo rubro, texto y datos de localización son los siguientes: **"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL CÓMPUTO DEL PLAZO PARA LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA PEDIR LA NULIDAD DE UN NOMBRAMIENTO, EN RELACIÓN CON SU NATURALEZA DE BASE O DE CONFIANZA, QUE PREVÉ EL INCISO A) DE LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 113 DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, INICIA HASTA QUE EL DOCUMENTO RESPECTIVO SE ENTREGA AL TRABAJADOR. Conforme al citado precepto el plazo de prescripción para solicitar la nulidad de un nombramiento es de un mes. Ahora bien, toda vez que dicho plazo únicamente puede iniciar cuando el trabajador tiene conocimiento pleno de las condiciones en las que debe prestar el servicio, y en virtud de que conforme al artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el documento en el que conste un nombramiento debe indicarse el nombre y datos personales del trabajador, los servicios que deba prestar, el carácter del nombramiento, la duración de la jornada de trabajo, el sueldo y demás prestaciones, y el lugar en que prestará sus servicios, se concluye que el cómputo del plazo para demandar la nulidad del nombramiento por virtud de su naturaleza -de base o de confianza-, inicia hasta que el documento respectivo se entrega al trabajador."** (publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, Marzo de 2006, página 11).

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

25. Cabe señalar que la prescripción de la referida acción de nulidad no obsta para que al analizar la acción de reinstalación, atendiendo a que ésta se sustenta en la naturaleza de base de las funciones desempeñadas por la parte actora, se lleve a cabo el análisis sobre la índole de las funciones efectivamente desarrolladas por ésta, dado que las consecuencias de la nulidad que se ha declarado prescrita son diversas a las que corresponden al acreditamiento de que el trabajador al momento de la conclusión de la relación laboral sí realizaba funciones propias de un trabajador de base.

26. Análisis de la excepción de falta de legitimación activa. La parte demandada sostiene que el actor carece de acción y derecho para reclamar las prestaciones señaladas en su escrito de demanda, toda vez que la supresión de la plaza que ocupaba cumplió con todos y cada uno de los extremos previstos en la normativa aplicable. Ante ello, conviene precisar que el planteamiento respectivo constituye propiamente una defensa ya que no está encaminado a cuestionar la capacidad procesal del trabajador actor, sino en todo caso su legitimación en la causa, la cual implica la necesidad de que la demanda se presente por quien tenga la titularidad del derecho que se cuestiona y, por ende, por quien la ley considera como particularmente idónea para estimular en el caso concreto la función jurisdiccional.

27. Tal cuestión no puede resolverse generalmente en el curso del juicio sino únicamente en la sentencia, por tratarse de una cuestión de fondo, es decir, perentoria y, si bien se ha manifestado por este Alto Tribunal la legitimación puede estudiarse de oficio en cualquier fase del juicio, ello se refiere a la legitimación en el proceso y no la legitimación en la causa.

28. Precisado lo anterior y a efecto de determinar si el actor tiene o no legitimación para demandar su reinstalación y demás prestaciones laborales, debe tomarse en cuenta que no fue un hecho controvertido que éste ocupó el cargo de *****
***** ** ** *****[4], adscrito a la ***** ** *****
*****[6], la cual fue autorizada por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por lo que debe estimarse que existió entre las partes un vínculo laboral derivado de un nombramiento, lo que generó determinados derechos y obligaciones de carácter laboral, por lo que las conductas controvertidas por el actor si trascienden a su esfera jurídica y lo legitiman para acudir a juicio.

29. Lo anterior, sin menoscabo de que en todo caso el análisis del derecho que puede o no asistir al trabajador actor para reclamar las prestaciones señaladas en su escrito de demanda será objeto de análisis del estudio de fondo.

V. ESTUDIO DE LA NATURALEZA DE BASE O DE CONFIANZA DE LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS POR EL ACTOR.

30. Aduce el trabajador en su demanda que ocupó un cargo de base de conformidad con lo establecido en el artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que sus funciones no deben ser consideradas como de confianza, pues no realizó funciones de inspección, dirección, fiscalización o auditoria.

31. Por su parte, la parte demandada planteó 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

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Poder Judicial de la Federación y su baja se debió a la pérdida de confianza.

32. Ante ello, es necesario analizar la naturaleza de las funciones que desarrolló 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 a partir del ocho de junio de dos mil veintiuno.³

³ Dichos preceptos 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 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 establecen:

“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.”

33. De los artículos citados 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, es decir por la naturaleza de las funciones realizadas serían considerados de confianza y, por ende, únicamente disfrutarían de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social.

34. 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.

35. 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

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

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.

36. Entonces, de la interpretación sistemática de lo previsto en los artículos 5° y 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como 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.

37. 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.⁴

38. Una vez precisado lo anterior 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 Estado. Para ello, en primer lugar, destaca que los artículos 784⁵, 804 y 805⁶ de la Ley Federal del

⁴ 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 y texto los siguientes: ***“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. De la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que “la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza”, se desprende que el Poder Revisor de la Constitución tuvo la clara intención de que el legislador ordinario precisara qué trabajadores al servicio del Estado, por la naturaleza de las funciones realizadas, serían considerados de confianza y, por ende, únicamente disfrutarían de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social y, por exclusión, cuáles serían de base; 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, ocasionalmente, puede no serlo con motivo de que el patrón equiparado confiera este último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza. 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”***. Época: Novena Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIII, Febrero de 2006, página 10.

⁵ **Artículo 784.** El Tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto a petición

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Trabajo, de aplicación supletoria a Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, disponen que el trabajador quedará eximido de la carga de la prueba cuando por otros medios se esté en posibilidad de descubrir la verdad sobre los hechos materia de la litis.

39. En ese tenor, del análisis de su **expediente personal**, se advierte que obra glosado el último nombramiento otorgado a *****
***** [1] por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Dicho nombramiento indica: (**** [7] del expediente personal del actor).

del trabajador o de considerarlo necesario requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: I. Fecha de ingreso del trabajador; II. Antigüedad del trabajador; III. Faltas de asistencia del trabajador; IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo; V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley; VI. Constancia de haber dado por escrito al trabajador o al Tribunal de la fecha y la causa del despido. La negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba. Asimismo, la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador no exime al patrón de probar su dicho; VII. El contrato de trabajo; VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales; IX. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo; X. Disfrute y pago de las vacaciones; XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; XII. Monto y pago del salario; XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y XIV. Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro. La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.

⁶ **Artículo 804.** El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan: I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable; II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios; III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo; IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y V. Los demás que señalen las leyes. Los documentos señalados en la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados en las fracciones II, III y IV, durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral; y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las Leyes que los rijan.

Artículo 805. El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.

IMAGEN

IMAGEN



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

40. Como deriva de este documento, se le otorgó al actor un nombramiento definitivo a partir del **dieciséis de noviembre de dos mil veintiuno**, en el puesto de *****
***** ** *****
***** ** *****[4], adscrito a la *****
*****[6].

41. Asimismo, obra glosado al **expediente personal del actor**, el aviso de baja por **“supresión de plaza”** elaborado por el Director General de Recursos Humanos, mediante el cual se da por terminado su nombramiento el **treinta y uno de marzo de dos mil veintidós**. Dicho documento indica:

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

IMAGEN

42. Además, la parte demandada al contestar la demanda señaló que el actor fue **trabajador de confianza**, por haber ocupado el puesto de ***** ***** ***** ** con las siguientes funciones:

“...En el mismo orden de ideas, resulta falso que el actor tenga la calidad de trabajador de base, ya que como menciona la parte actora, dicha calidad la definen las funciones realizadas, las cuales se desprenden de la "Cédula de Funciones" que en su momento firmó el actor. En dicho documento se describen las funciones que llevaba a cabo el demandante, entre las que destacan: elaborar la propuesta de zonificación y funcionamiento del proyecto; elaborar el anteproyecto para Vo. Bo. del área usuaria y autoridad competente, con planos y lo necesario para su comprensión; desarrollar partidas



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

para el proyecto ejecutivo, como son trabajos preliminares, albañilería, herrería, cancelería, carpintería, proyecto hidrosanitario, acabados, iluminación y protección civil; elaborar planos, catálogo de conceptos, especificaciones particulares, especificaciones generales, y memoria descriptiva del proyecto; cuantificar todos los conceptos del proyecto, elaborando los números generadores correspondientes; elaborar reportes de cada una de las visitas de comisión a las que fue asignado; solventar las observaciones a que es objeto por parte del órgano de control interno; supervisar el proyecto ejecutivo en la realización de la obra, entre otras, de las que se advierte que la naturaleza del servicio que prestó en la *****
***** ** *****[6], es de confianza por realizar funciones de vigilancia, control, manejo de recursos, adquisiciones o inventarios, de acuerdo a lo establecido en el artículo 160 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, así como funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización conforme a lo establecido por el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo que es de aplicación supletoria, y a efecto de robustecer lo argumentado en líneas anteriores me permito apoyarme de los criterios jurisprudenciales que a continuación se transcriben...” : (foja 222 vuelta del sumario)

43. Para acreditar su defensa ofreció como prueba de su parte la **cédula de funciones** del cargo que ocupó el actor. Dicha cédula indica:

“FUNCIONES PRINCIPALES DEL PUESTO.

***** [1]

- 1) *Recibe instrucciones del Subdirector de Proyectos para el desarrollo de los proyectos ejecutivos locales y/o especiales que se soliciten.*
- 2) *Elabora la propuesta de zonificación y funcionamiento del proyecto.*
- 3) *Elabora el anteproyecto para Vo. Bo. del área usuaria y autoridad competente, con planos y lo necesario para su comprensión.*
- 4) *Desarrolla partidas para el proyecto ejecutivo, como son: trabajos preliminares, albañilería, herrería, cancelería carpintería, proyecto hidrosanitario, acabados, iluminación y protección civil.*
- 5) *Elabora planos, catálogos de conceptos, especificaciones particulares, especificaciones generales, y memoria descriptiva del proyecto.*
- 6) *Cuantifica todos los conceptos del proyecto, elaborando los números generadores correspondientes.*
- 7) *Elabora reportes de cada una de las visitas de comisión a las que fue asignado.*
- 8) *Solventen las observaciones a que es objeto por parte del órgano de control interno.*
- 9) *Supervisa el proyecto ejecutivo en la realización de la obra”.*

44. Además, la patronal equiparada ofreció como prueba copia certificada de “la carátula de estimación de pago finiquito del ***** [7], para la **** ** ***** [6]”, de la cual se desprende la firma autógrafa del actor ***** [1] en su carácter de ***** [4], la cual a continuación se reproduce.



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

IMAGEN

45. También ofreció como prueba “pronunciamiento y dictamen técnico del *****[7] de adecuación para dar accesibilidad a personas con discapacidad y construcción de un salón de usos múltiples para la **** ** ***** ** *****[6]” de la que se desprende que el actor dictaminó el proyecto y supervisó la entrega del finiquito. Dicho dictamen señala:

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

IMAGEN



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

IMAGEN



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

IMAGEN

46. Además, la parte demandada ofreció el “**acta de entrega-recepción de servicio relacionado con la obra pública del tres de enero de dos mil veintidós del ***** [7] del Dictamen de Seguridad Estructural para la **** ** ** ***** [6]**” en la cual consta la firma del actor en su carácter de supervisor interino. Dicha acta precisa:

IMAGEN



CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

47. 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.

48. En efecto, del análisis de la demanda se advierte que el actor se limitó a señalar:

“...partiendo del hecho de que el actor no es trabajador de confianza ya que su ** ** *****
*****[4] no es de los así considerados en el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ni mucho menos conforme a sus funciones técnicas y administrativas que ha desempeñado por más de 29 años de servicio...”***

49. En ese tenor, la valoración del material probatorio antes enunciado permite concluir:

- 1. Conforme a la cédula de funciones, se desprende que las actividades del actor eran, entre otras, las de supervisar proyectos ejecutivos en la realización de obras.
- 2. De la carátula de estimación de pago finiquito de contrato *****[7], para la **** ** ** ***** ***** ** *****

*****[6]”, se advierte que ***** ***** *****[1] se pronunciaba y dictaminaba técnicamente contratos para dar accesibilidad a personas con discapacidad y construcción de un salón de usos múltiples para la **** ** ** ***** ***** ** ***** *****[6].

3. Del acta de entrega-recepción y servicios relacionados con la obra pública del tres de enero de dos mil veintidós del contrato *****[7], se observa que el actor efectivamente recibía en nombre de la Suprema Corte de Justicia de la Nación servicios relacionados con los inmuebles de este Alto Tribunal.
4. Del Dictamen de Seguridad Estructural para la **** ** ** ***** ***** ** ***** *****[6] se desprende que el actor realizaba la entrega de finiquitos de los contratos de obras de los trabajos de diversas instalaciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

50. Por lo anterior, se arriba a la conclusión de que la parte demandada logró acreditar que el puesto que ocupó ***** ***** *****[1] como ***** *****[4] efectivamente era de confianza, no sólo por lo señalado en su último nombramiento, sino también por las actividades que llevó a cabo que implicaban el control y manejo de recursos, las cuales se encuentran clasificadas como funciones de **confianza** en el artículo 160 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.⁷

⁷ **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 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.

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

51. En efecto, si entre las funciones de control y manejo de recursos se entienden las actividades consistentes, por una parte, en supervisar los términos en los que se desarrollan los servicios contratados por este Alto Tribunal y, por otra parte, en la recepción de bienes o servicios prestados a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyas consecuencias son jurídicamente relevantes, en la medida en que a partir de la valoración realizada por el servidor público respectivo se determina si el servicio correspondiente se ha prestado en los términos pactados, debe estimarse que las funciones consistentes en elaborar dictámenes sobre la debida conclusión de los servicios prestados a este Alto Tribunal así como la recepción en nombre de éste de los trabajos desarrollados por un tercero a partir de los instrumentos contractuales celebrados por la administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, encuadran en esas categorías de funciones propias de un trabajador de confianza.

52. En consecuencia, al no realizar el actor trabajador funciones propias de una plaza de base sino de confianza, en vía de consecuencia es posible pronunciarse sobre si tiene o no derecho a la reinstalación en un puesto similar al suprimido.

53. Al respecto, resulta **infundada la pretensión del actor**, porque al quedar demostrado que fue trabajador de confianza, no goza de alguna prerrogativa derivada del derecho a la estabilidad en el empleo, por lo que sólo podía disfrutar de las medidas de protección al salario y de la seguridad social.

54. En ese contexto, debe tomarse en cuenta que los trabajadores de confianza, cuyas funciones se encuentran previstas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, **ante la eventual cancelación o supresión de sus plazas**, no tienen derecho a

reclamar una equivalente, al no tener derecho a la estabilidad en el empleo, en términos de las fracciones IX y XIV del apartado B del artículo 123 constitucional, pues aunque la mencionada fracción IX no haga referencia expresa de la aplicación de dicha figura a trabajadores de base, ni excluya a los de confianza, de sus antecedentes legislativos se advierte que consagró como garantía de los trabajadores de base la estabilidad en el empleo según lo determinó la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis Jurisprudencial 241/2007.⁸

55. En ese orden, se concluye que el trabajador actor al haber sido empleado de confianza no tiene derecho a la estabilidad en el empleo y, por tanto, es infundada su pretensión consistente en ser reinstalado en un puesto similar al suprimido.

56. Similar criterio se sostuvo al resolver los conflictos de trabajo **5/2019-C⁹ y 8/2019-C¹⁰** por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación **ambos** en sesión celebrada el **veintidós de agosto de dos mil veintidós**, en el sentido de que los empleados de confianza al no tener estabilidad en el empleo no tienen derecho a ser reinstalados en una plaza similar a la suprimida.

⁸ Dicha jurisprudencia lleva por rubro y datos de identificación son del tenor siguiente: **“SUPRESIÓN DE PLAZAS. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA NO TIENEN DERECHO A SOLICITAR UNA EQUIVALENTE A LA SUPRIMIDA, O LA INDEMNIZACIÓN DE LEY, EN TÉRMINOS DE LAS FRACCIONES IX Y XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (LEGISLACIONES BUROCRÁTICAS FEDERAL Y DE SONORA) Jurisprudencia 241/2007, Publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXVI, diciembre de 2007, Página: 220**

⁹ Dicho precedente (de la foja 76 a 80) puede ser consulado en la INTERNET en la liga: <https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=304239>

¹⁰ Dicho precedente (de la foja 62 a 71) puede ser consultado en la INTERNET en la liga https://www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/3/2019/86/3_304241_6282.pdf

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

57. Por último, conviene precisar que, en virtud de lo expuesto, no resulta aplicable el principio “**indubio pro-operario,**” que invoca la parte actora dado que solo es aplicable en los casos en los que exista duda de parte del juzgador al interpretar una ley para resolver la controversia en cuestión, sin embargo, de las constancias de autos se advierte que el demandado acreditó las funciones de confianza que realizó el actor.

58. Por otra parte, si bien el actor trabajador manifestó en su demanda: ***“Para todos los efectos legales a que haya lugar, y sin que implique reconocimiento alguno de esta parte actora a que el accionante tuviese la calidad de trabajador de confianza al servicio del estado, en un supuesto no consentido de que se determinara de esa manera, toda vez que el despido del trabajador fue incorrecto al carecer de razón y fundamento, además de ser infringido por un funcionario carente de facultades para dar por terminada la relación jurídico laboral y los efectos del nombramiento del accionante, se debe condenar al titular demandado al pago de los salarios caídos...”***, lo cierto es que, por una parte, la conclusión de la relación laboral no tuvo su origen en un despido sino en la supresión de la plaza que ocupó el trabajador, la que derivó de un dictamen firmado por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con apoyo de la Dirección General de Planeación, Seguimiento e Innovación, (ofrecido como prueba de la parte demandada en el anexo uno) y, por otra parte, dicha supresión deriva de las atribuciones previstas en el artículo 100, párrafo último, constitucional, cuyo ejercicio válidamente puede dar lugar a la supresión en comento, como se reconoció en los precedentes sostenidos por este Alto Tribunal al resolver los conflictos de trabajo

4/2019-C¹¹, 5/2019-C¹² y 8/2019-C¹³, en sesiones celebradas el once de julio de dos mil veintidós y el veintidós de agosto de dos mil veintidós, respectivamente.

59. Por lo que se refiere a las pretensiones consistentes en el pago de salarios caídos, mantener vigente su inscripción a los servicios de seguridad social, pago de estímulos y recompensas, previstos en la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo **por todo el tiempo que dure el presente juicio**, debe estimarse que resultan infundadas al haberse determinado que la plaza que ocupó el actor era de confianza y, por tanto, sin derecho a la estabilidad en el empleo y, en consecuencia, tampoco al otorgamiento a una plaza equivalente a la suprimida.¹⁴

VI. ESTUDIO DE PAGO DE PRESTACIONES DIVERSAS A LA ACCIÓN PRINCIPAL.

60. En relación con las prestaciones que reclama el actor consistente en el pago proporcional de aguinaldo, vacaciones y

¹¹ Dicho precedente (de la foja 110) puede ser consultado en la INTERNET en la liga <https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=275543>

¹² Dicho precedente (foja 72) puede ser consultado en la INTERNET en la liga: <https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=304239>

¹³ Dicho precedente (de la foja 60-61) puede ser consultado en la INTERNET en la liga <https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=304241>

¹⁴ Sirve de apoyo a lo anterior la tesis publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 217-228 Séptima Parte, Página: 213. 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, aun cuando el pago de estas últimas no fuese controvertido por la codemandada, ya que la relación guardada las hace dependientes de la principal, careciendo su estudio del requisito de interés”**.

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

prima vacacional correspondientes al dos mil veintidós, debe estimarse que resultan **parcialmente fundadas**.

61. En efecto, el actor demandó en su escrito inicial lo siguiente:

“...6.- El pago de aguinaldo de 40 días anuales del año 2022 en su parte proporcional y además por todo el tiempo que requiera la sustanciación del presente juicio, de conformidad con lo establecido en el artículo 42 Bis de la ley, ya que la responsabilidad de este conflicto no es atribuible al actor.

7.- El otorgamiento al actor de la parte proporcional del primer período de vacaciones del 2022, teniendo como base el que éstas se le otorgan a razón de dos períodos anuales de diez días cada uno de ellos, de conformidad a lo que establece el artículo 30 de la Ley. sí indebidamente el titular demandado se niega a otorgárselos para su disfrute, aunque ésta es una prestación de goce, en ese supuesto se exige el pago del número de días a que tiene derecho.

8.- El pago de la prima vacacional a razón del 30% del salario de los días de vacaciones que corresponden al actor, correspondientes al año 2022 y se demanda, a su vez, el pago por todo el tiempo que dure el presente juicio, toda vez que pesa sobre el titular demandado la responsabilidad del mismo.

Este reclamo se fundamente en lo establecido en el artículo 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. (foja 4 vuelta del sumario).

62. Por su parte, la patronal equiparada se excepcionó en los siguientes términos:

“...6.- Es improcedente el pago de Aguinaldo que reclama el actor, en virtud de que la parte proporcional correspondiente al aguinaldo que generó durante el periodo que laboró en 2022 (1 de enero del 2022 al 31 de marzo del mismo año), se encuentra pendiente el pago, derivado de que el actor tiene un adeudo pendiente respecto a la entrega de mobiliario y material de oficina. Por lo anterior, una vez que se cubra dicho adeudo por parte del actor, se pondrá a disposición del accionante el pago del dicho concepto. Siendo igualmente improcedente el pago de ese concepto por el tiempo que dure la tramitación del presente conflicto, puesto que posterior al último día de labores del accionante, esa obligación se extinguió en virtud de la supresión de la plaza que ocupaba el actor.

7 y 8.- Es improcedente el pago de los periodos vacacionales adeudados en virtud de que el actor siempre disfrutó de los periodos vacacionales y el pago de prima vacacional cuando le correspondieron; y por lo que hace a la parte proporcional de los mismos respecto del año 2022, se encuentra pendiente el pago derivado de que el actor tiene un adeudo pendiente respecto a la entrega de mobiliario y material de oficina tal y como se mencionó en el párrafo que precede. En virtud de lo señalado, una vez que se cubra con dicho adeudo se pondrá a disposición del

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

accionante el pago de ese concepto...” (foja 20 del sumario).

63. Como se desprende de lo anterior, el actor trabajador hace valer las siguientes prestaciones:

- a) El pago de aguinaldo proporcional por concepto de cuarenta días, la parte proporcional del primer período de vacaciones del dos mil veintidós y el pago proporcional de la prima vacacional del dos mil veintidós a razón del treinta por ciento.
- b) El pago de aguinaldo y prima vacacional por el tiempo que dure el juicio.

64. En esa virtud, en cuanto a las prestaciones indicadas en el inciso b), por estar vinculadas con el resultado de la acción principal, y dado que esta se declaró infundada, en vía de consecuencia también resulta infundado el reclamo señalado.¹⁵

65. Por lo que se refiere a las prestaciones precisadas en el inciso a), especial pronunciamiento requiere lo relativo **al pago de vacaciones y prima vacacional proporcional al dos mil veintidós**, por los siguientes motivos.

66. En primer lugar destaca lo dispuesto en los artículos 123, apartado B, fracciones V y XIV, constitucional, así como los

¹⁵ En apoyo a lo anterior, se cita la tesis aislada de la Séptima Época, Instancia: Sala Auxiliar, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 217-228 Séptima Parte, Página: 213, que lleva por rubro, texto y datos de identificación los siguientes: ***"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, aun 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).

artículos 30 y 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.¹⁶

67. En relación con lo dispuesto en estos numerales, dado que la parte actora gozaba de un nombramiento de confianza, antes de estar en posibilidad de abordar su pretensión relacionada con el pago de vacaciones y prima vacacional, es necesario precisar si constitucionalmente tuvo derecho a tal prestación.

¹⁶ Dichas disposiciones señalan: **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.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: ...

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

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo; ...

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 30. Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones de 10 días laborales cada uno en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieron derecho a vacaciones.

Cuando un trabajador no pudiera hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los 10 días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en periodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo”.

“ARTÍCULO 40. En los días de descanso obligatorio y en las vacaciones a que se refieren los artículos del 27 al 30, los trabajadores recibirán salario íntegro; cuando el salario se pague por unidad de obra, se promediará el salario del último mes.

Los trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo, tendrán derecho a un pago adicional de un veinticinco por ciento sobre el monto de su sueldo o salario de los días ordinarios de trabajo.

Los trabajadores que en los términos del artículo 30 de esta Ley disfruten de uno o de los dos períodos de diez días hábiles de vacaciones, percibirán una prima adicional de un treinta por ciento, sobre el sueldo o salario que les corresponda durante dichos períodos.”

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

68. Al respecto, debe tomarse en cuenta que como se señala en el artículo 40 antes transcrito, en las vacaciones los trabajadores recibirán salario íntegro, así como una prima adicional de un treinta por ciento sobre el sueldo o salario que les corresponda en aquellos periodos; por tanto, si las referidas prestaciones implican el pago de un salario es necesario concluir que en estricto apego a lo previsto en el artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los trabajadores de confianza sí tienen derecho al pago íntegro del salario que corresponde a los días de vacaciones así como a la prima vacacional, dado que los citados preceptos ordinarios constituyen auténticas medidas de protección al salario cuyo cumplimiento debe realizarse incluso respecto de los trabajadores de confianza, ya que por voluntad del Poder Revisor de la Constitución, plasmado en el referido numeral, los trabajadores de confianza disfrutaban de las medidas de protección al salario por lo que si se ubican en los supuestos legales que justifican el pago de una remuneración como consecuencia de laborar para el Estado, debe concluirse que tienen derecho constitucional a recibir ésta.¹⁷

69. Por tanto, para pronunciarse sobre la prestación antes referida es necesario analizar si la parte actora al concluir su vínculo laboral ya había generado el derecho a disfrutar de vacaciones y, por ende, al pago de la prima vacacional, siendo relevante

¹⁷ Sirve de apoyo a lo anterior la tesis P. XXXVIII/2005, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuyo rubro, texto y datos de localización son los siguientes: **“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. TIENEN DERECHO AL PAGO ÍNTEGRO DEL SALARIO QUE CORRESPONDE A LOS DÍAS DE VACACIONES, ASÍ COMO A LA PRIMA VACACIONAL, EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA. El citado precepto establece que los trabajadores de confianza disfrutarán de las medidas de protección al salario; y, por su parte, el artículo 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé que en vacaciones los trabajadores recibirán salario íntegro, así como una prima adicional de un 30% sobre el que les corresponda en aquellos periodos. En ese sentido, se concluye que como las referidas prestaciones implican el pago de una remuneración en estricto apego a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los trabajadores de confianza tienen derecho al pago íntegro del salario que corresponde a los días de vacaciones, así como a la prima vacacional.”** (publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXII, Agosto de 2005, página 26).

considerar que de haber incorporado en su esfera jurídica el derecho a gozar de tales prerrogativas y no haberlas disfrutado con motivo de la conclusión de su relación laboral con este Alto Tribunal, sí tendría derecho a recibir un pago por tales conceptos.¹⁸

70. En ese tenor, de la interpretación de lo previsto en el artículo 30 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se advierte que para tener derecho a vacaciones durante una anualidad es necesario que el trabajador respectivo desarrolle sus labores durante más de seis meses consecutivos lo que dará derecho a disfrutar de dos periodos anuales de vacaciones de diez días laborales cada uno.

71. En ese contexto, en el caso de los trabajadores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la interpretación sistemática de lo establecido en los artículos 30 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 139 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, permite concluir que, en primer lugar, el derecho a disfrutar de vacaciones está sujeto a que el trabajador tenga más de seis meses consecutivos de servicios, lo que genera la prerrogativa a disfrutar de los periodos vacacionales correspondientes al primero y al segundo periodos de receso de la

¹⁸ Sirve de apoyo, el criterio jurisprudencial Número 672, Instancia: Cuarta Sala de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, Página 546, Fuente: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia Laboral que lleva por rubro, texto y datos de identificación: ***“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. VACACIONES NO DISFRUTADAS POR LOS. CASO EN QUE ES PROCEDENTE EL PAGO DE. - De la interpretación del segundo párrafo del artículo 30 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se advierte que sólo establece la prohibición de pagar en numerario los periodos de vacaciones no disfrutados cuando se encuentre vigente la relación laboral; por lo tanto, dicha hipótesis no es aplicable para aquellos casos en que dicha relación cesó porque existe imposibilidad material de que se disfruten. Así por tratarse de una prestación devengada antes de concluir la relación laboral, deben pagarse las vacaciones no disfrutadas”***.

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Suprema Corte de Justicia de la Nación, dependiendo del momento en que se reúna esa antigüedad. ¹⁹

72. En esa virtud, una vez cumplido el requisito para gozar de un primer período vacacional, mientras la relación de trabajo subsista los servidores públicos tendrán derecho a disfrutar de los dos períodos de vacaciones señalados en el artículo 139 antes referido; en cambio si un trabajador de este Alto Tribunal concluye su relación laboral equiparada antes de que en un año calendario haya laborado más de seis meses consecutivos, no tendrá derecho a disfrutar de algún periodo vacacional.

73. En ese orden de ideas, con independencia de la antigüedad que tenga un trabajador de este Alto Tribunal, si durante un año calendario concluye su relación laboral antes de haber prestado sus servicios en esa anualidad durante más de seis meses consecutivos, no tendrá derecho a las vacaciones correspondientes al siguiente periodo de receso y, en vía de consecuencia, no tendrá derecho ni al pago de vacaciones ni a la prima vacacional correspondiente.

74. Cabe señalar que en similares términos se pronunció la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la contradicción de tesis 56/2018, en la cual se sostuvo, en esencia: ***“De acuerdo con los artículos 30 y 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (...) los trabajadores***

¹⁹ Al efecto el segundo de los numerales citados señala: ***“Artículo 139. Las y los servidores públicos y personas empleadas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal, disfrutarán de dos períodos de vacaciones al año entre los períodos de sesiones a que se refieren los artículos 3 y 75 de esta Ley.***

Las y los funcionarios designados para cubrir los recesos disfrutarán de las correspondientes vacaciones dentro de los dos primeros meses siguientes al del periodo inmediato de sesiones.”

burocráticos tendrán derecho a disfrutar de vacaciones, así como a recibir el pago de la prima correspondiente, siempre que hayan prestado más de 6 meses de servicios continuos; en ese sentido, carecen de este derecho aquellos cuya relación de trabajo concluya antes de que transcurra el periodo señalado...”

75. Precisado lo anterior, es el caso que el actor no laboró más de seis meses consecutivos durante el año dos mil veintidós, pues únicamente trabajó del **primero de enero al primero de abril de dos mil veintidós**, por lo que no generó el derecho a recibir el pago de vacaciones por dicho periodo, ante lo cual debe absolverse a la parte demandada de pagar a la parte actora la parte proporcional de vacaciones y por consiguiente la correspondiente prima vacacional del dos mil veintidós.²⁰

76. No obsta a la anterior conclusión la circunstancia de que la parte demandada se hubiera limitado a plantear como defensa, ***“que el actor tiene un adeudo pendiente respecto a la entrega***

²⁰ La tesis jurisprudencial derivada de ese fallo lleva por rubro, texto y datos de identificación: **“VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. LOS TRABAJADORES BUROCRÁTICOS NO TIENEN DERECHO A SU PAGO PROPORCIONAL CUANDO LABOREN POR UN PERIODO MENOR AL QUE EXIGE LA LEY PARA ADQUIRIR DICHAS PRESTACIONES, AL NO SER APLICABLE SUPLETORIAMENTE EL ARTÍCULO 79 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICAS FEDERAL Y DEL ESTADO DE VERACRUZ).** De acuerdo con los artículos 30 y 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como 53 y 54 de la Ley Número 364 Estatal del Servicio Civil de Veracruz, los trabajadores burocráticos tendrán derecho a disfrutar de vacaciones, así como a recibir el pago de la prima correspondiente, siempre que hayan prestado más de 6 meses de servicios continuos; en ese sentido, carecen de este derecho aquellos cuya relación de trabajo concluya antes de que transcurra el periodo señalado. En consecuencia, el artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo, no es aplicable supletoriamente para reconocer el derecho a recibir el pago proporcional de vacaciones y prima vacacional cuando los trabajadores no cumplan con el requisito de la temporalidad fijada, pues la circunstancia de que los legisladores federal y local establecieran como requisito para adquirir estas prestaciones cumplir con un periodo mínimo de servicios, sin reconocer su pago proporcional a aquellos empleados que laboren por un lapso inferior, refleja su voluntad de condicionar la procedencia de estas prestaciones, por lo que su aplicación supletoria implicaría regular una cuestión jurídica que no fue intención del legislador prever, al extender una prestación que está sujeta al cumplimiento de determinado requisito.” (tesis: 2a./J. 72/2018 (10a.), de a Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 56, Julio de 2018, Tomo I, página 665).

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

de mobiliario y material de oficina” ya que, en todo caso, corresponde a la parte actora acreditar los extremos de su acción, siendo que en el caso de vacaciones y prima vacacional es indispensable que se hubiera ubicado en el supuesto normativo que genera el derecho a recibir tales prestaciones, lo que no aconteció como acreditado quedó.²¹

77. Por otra parte, respecto de la prestación consistente en el pago de **la parte proporcional de aguinaldo no pagado**, el titular demandado reconoció que se adeuda al actor la parte proporcional del aguinaldo correspondiente al dos mil veintidós, bajo el argumento de que los pagos respectivos se realizaran al trabajador cuando éste regrese el mobiliario y material de oficina que le fue entregado al decir: **“...una vez que cubra dicho adeudo se pondrá a disposición del accionante el pago de ese concepto”**.

78. Ante ello, dado que las razones expresadas por la parte demandada no justifican la falta de pago de la prestación a que por ley está obligada, aunado a que se encuentra acreditado que la parte actora laboró del primero de enero al primero de abril de dos mil veintidós, se impone condenar al titular de la ***** **
***** ** ** ***** ** ***** ** ** *****[6] a pagar al trabajador la parte proporcional de aguinaldo,²² en la inteligencia

²¹ Sirve de apoyo a lo anterior, en lo conducente, la jurisprudencia emitida por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que textualmente dice: **“ACCIÓN, PROCEDENCIA DE LA. OBLIGACIÓN DE LAS JUNTAS DE EXAMINARLA, INDEPENDIENTEMENTE DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen obligación, conforme a la ley, de examinar la acción deducida y las excepciones opuestas, y si encuentran que de los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas no procede la acción, deben absolver, pese a que sean inadecuadas las excepciones opuestas”** (publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia de Trabajo, Volumen I, SCJN, que aparece con el número 16, visible en la página 14).

²² Sirve de apoyo a lo anterior la tesis de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que lleva por rubro, texto y datos: **“AGUINALDO, PAGO DE. El artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo en vigor dispone que el patrón debe pagar a sus trabajadores el importe de quince días de salario, por lo menos, por concepto de aguinaldo y a quienes no hayan cumplido el año de servicios, se les debe pagar en**

de que ello no obsta para que el patrón equiparado desarrolle en todo caso los procedimientos administrativos necesarios para determinar el daño patrimonial que la conducta asumida por el actor haya provocado, atendiendo al respecto a lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, dado que en la legislación laboral no existe disposición alguna que permita compensar ese tipo de daños. Esta conclusión se corrobora con lo previsto en el artículo 38 de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado,²³ la cual prevé los casos excepcionales en los que válidamente pueden realizarse descuentos, retenciones o deducciones al salario, dentro de los cuales no se ubica la falta de devolución de mobiliario y material de oficina.

79. En virtud de tal condena pecuniaria y tomando en cuenta que en autos no existen elementos suficientes para cuantificar el monto al que asciende la condena, ya que en el acervo probatorio no existen elementos suficientes para tal efecto, en términos de lo

proporción al tiempo trabajado. En cumplimiento de tal disposición, el patrón puede descontar del pago de esta prestación lo que corresponda al tiempo no trabajado, pues el precepto dispone que a los trabajadores que no hayan laborado el año completo se les hará el pago en forma proporcional". (Séptima Época publicado en el Semanario Judicial de la Federación. Volumen 40, Quinta Parte, página 13).

²³ **Artículo 38.-** Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores cuando se trate:

I.- De deudas contraídas con el Estado, por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados;

II.- Del cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente, de una manera expresa, su conformidad;

III.- De los descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores;

IV.- De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador, y

V.- De cubrir obligaciones a cargo del trabajador, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en institución nacional de crédito autorizada al efecto.

VI. Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo de la vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.

previsto en el artículo 161 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para su debido cumplimiento, el ***** ** **
***** ** ***** ** ** ***** ** ***** ** **
*****[1], deberá elaborar una propuesta de pago correspondiente a la plaza que ocupó el actor, en la que se cuantifiquen las prestaciones a cuyo pago se instruyó a la parte demandada, la que deberá remitirse a la Comisión en un plazo de **diez días hábiles** contado a partir de que se le notifique esta resolución, con el objeto de que ésta dé vista al actor para que en el plazo de tres días hábiles, manifieste lo que a su derecho convenga y, con base en lo anterior, la Presidenta de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación determine lo conducente.

80. En términos similares, en cuanto al trámite a seguir para la ejecución de una condena pecuniaria, se resolvió por este Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el conflicto de trabajo **1/2020-C²⁴** en la sesión del **veintidós de agosto de dos mil veintidós**.

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

VII. DECISIÓN

PRIMERO. El actor ***** [1] acreditó parcialmente sus pretensiones y la parte demandada ***** ** **

²⁴ Dicho precedente (de la foja 86 a, 87) puede ser consultado en la INTERNET en la liga: <https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=304242>

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

*****[6] probó parcialmente sus excepciones y defensas.

SEGUNDO. Se absuelve al demandado ***** ** ** *****

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

*****[6], de la nulidad del nombramiento otorgado al trabajador por haber prescrito dicha acción.

TERCERO. Se absuelve al ***** ** ** ***** ***** **

*****[6] de

reinstalar al actor en una plaza similar a la suprimida, del otorgamiento de un nombramiento de base, así como del pago de las prestaciones accesorias vinculadas a esas acciones y del pago de vacaciones y prima vacacional correspondientes al año dos mil veintidós e incluso respecto de las diversas prestaciones por el tiempo que dure el procedimiento.

CUARTO. Se condena al ***** ** ** ***** ***** **

*****[6] a pagar

al actor la parte proporcional del aguinaldo que le adeuda.

QUINTO. Gírense oficios a la **Dirección General de Recursos Humanos** para que dé cumplimiento a lo ordenado en los resolutivos de esta sentencia.

SEXTO. 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.

**CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.**

Así lo resolvió el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En relación con los puntos resolutivos del Primero al Sexto, con la salvedad del resolutivo Tercero en cuanto al pago de vacaciones y de prima vacacional correspondiente al año dos mil veintidós, en los términos siguientes:

Por unanimidad de once votos de las señoras Ministras y de los señores Ministros Gutiérrez Ortiz Mena, González Alcántara Carrancá, Esquivel Mossa, Ortiz Ahlf, Aguilar Morales, Pardo Rebolledo, en contra de las consideraciones precisadas, Zaldívar Lelo de Larrea, en contra de las consideraciones, Ríos Farjat, en contra de algunas consideraciones, Laynez Potisek, Pérez Dayán y Presidenta Piña Hernández, en contra de algunas consideraciones. La señora Ministra y los señores Ministros González Alcántara Carrancá, Ortiz Ahlf, Pardo Rebolledo y Zaldívar Lelo de Larrea anunciaron voto concurrente.

En relación con el punto resolutivo Tercero, únicamente respecto del estudio relativo al pago de vacaciones y prima vacacional correspondiente al año dos mil veintidós, contenido en los párrafos del 65 al 76, en los términos siguientes:

Por mayoría de seis votos de las señoras Ministras y de los señores Ministros Gutiérrez Ortiz Mena, Esquivel Mossa, Pardo Rebolledo, Zaldívar Lelo de Larrea, Ríos Farjat y Pérez Dayán. Votaron en contra las señoras Ministras y los señores Ministros González Alcántara Carrancá, Ortiz Ahlf, Aguilar Morales, Laynez Potisek 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 4/2022-C, suscitado entre *****[1] y el *****[6].
Conste.

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: 4/2022-C.

**CONFLICTO DE TRABAJO 4/2022-C.**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

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] Diversa prestación.

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