

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C

[1]**** ***** *****

VS

PARTE DEMANDADA: [2]*****

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

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

Ciudad de México. Dictamen del Pleno de la Comisión de Conflictos Laborales del Poder Judicial de la Federación correspondiente, al diecinueve de febrero de dos mil veinticinco.

I. ANTECEDENTES

1. [1]**** ***** ***** por su propio derecho, mediante escrito presentado el uno de agosto de dos mil veintidós, ante la Mesa de Control de Correspondencia de la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, demandó a las [2]***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ***** * ** ** ***** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ** ***** el cumplimiento y pago de las siguientes prestaciones:

“...A) LA DECLARATORIA JURISDICCIONAL. En el sentido de que la relación de trabajo que ha unido al actor con la Suprema Corte de Justicia de la Nación fue una sola, que inició desde el 1° de julio del 2000 y hasta el 1 de abril del 2022, en que fue separado injustificadamente y que se deberá de computar como tiempo efectivamente laborado aquel que dure separado de su trabajo.

Por tanto, con fundamento en el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, se reclama el reconocimiento de antigüedad genérica al servicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante la entrega de la constancia correspondiente.

Al respecto, por analogía se cita la Contradicción de Tesis sostenida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a la letra señala:

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 168219, Instancia: Segunda Sala, Novena Época, Materias(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 194/2008, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, Enero de 2009, página 603, Tipo: Jurisprudencia:

ANTIGÜEDAD GENÉRICA. EN SU CÓMPUTO PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PENSIONES PREVISTAS EN LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE SINALOA, DEBE ACUMULARSE EL TIEMPO TOTAL QUE EL EMPLEADO PRESTÓ SUS SERVICIOS DERIVADOS DE UN MISMO VÍNCULO LABORAL, AUNQUE LO HUBIERA HECHO EN PERIODOS DISCONTINUOS. (Se transcribe).

B) LA DECLARATORIA JURISDICCIONAL. En el sentido de que el suscrito fui objeto de discriminación en razón de edad; hostigamiento y acoso laboral, cuando fungí y fui separado como [4]*** ** ***** *****, adscrito a la [2]***** ** ***** y, posteriormente, como [4]***** ** ***** * ** ***** *****, y por tanto se solicita la nulidad de aquellos actos discriminatorios.**

Al respecto, citamos por analogía la tesis sostenida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a la letra señala:

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 2008308, Instancia: Primera Sala. Décima Época, Materias(s): Constitucional, Civil, Tesis: 1a. XXXIII/2015 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 14, Enero de 2015, Tomo I, página 754, Tipo: Aislada.

DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. ANTE SU ACTUALIZACIÓN, EL JUZGADOR DEBERÁ DECLARAR LA NULIDAD DEL ACTO. (Se transcribe).

C) COMO CONSECUENCIA DE LO ANTERIOR. La declaratoria jurisdiccional en el sentido de que ante la discriminación por edad, hostigamiento y acoso laboral del que fui objeto como [4]*** ** ***** ** ***** * ** ***** ** ***** ** ***** ****

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

***** ***, es nula e inconstitucional mi separación, degradación a un puesto inferior y posterior baja.

D) LA DECLARATORIA JURISDICCIONAL. En el sentido de que, al tratarse de una separación a partir de un acto discriminatorio, así como de hostigamiento y acoso laboral debe considerarse violatoria de derechos fundamentales, de conformidad con el artículo 1° Constitucional en relación con el diverso 7° del Protocolo Adicional a la Convención Americana de los Humanos al violentar el derecho humano a la no discriminación y a la protección del derecho al proyecto de vida laboral.

E) COMO CONSECUENCIA DE LO ANTERIOR. La declaratoria jurisdiccional, en el sentido de que, al ser violatoria al derecho humano a la no discriminación y proyecto de vida, la separación del actor como [4] ***** ** debe condenarse a una reparación integral por la violación grave a los derechos humanos.

Al respecto, citamos en apoyo la tesis sostenida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a la letra señala:

Registro digital: 2008259, Instancia: Primera Sala, Décima Época, Materias(s): Constitucional, Laboral, Civil, Tesis: 1a. IV/2015 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 14, Enero, de 2015, Tomo I, página 756, Tipo: Aislada.

DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. EL JUZGADOR PODRÁ IMPONER MEDIDAS REPARATORIAS DE CARÁCTER DISUASORIO PARA PREVENIR FUTURAS ACTUACIONES CONTRARIAS AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO. (Se transcribe).

F) COMO CONSECUENCIA DE LO ANTERIOR. Se demanda que, como parte de la reparación integral, se ordene la reinstalación y/o reintegración del actor en el puesto de [4] ***** ** que actualmente se denomina [4] ***** **, este

último por ser el puesto que actualmente desarrolla las actividades que venía desempeñando el suscrito.

Dentro de las medidas de reparación, se solicita que este Alto Tribunal haga la ponderación, en el sentido de que en el caso no opera restricción contenida en el artículo 123 Constitucional Apartado B fracción XIV respecto de la falta de estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza, pues debe prevalecer la protección especializada sobre la no discriminación establecida en el artículo 1° del texto fundamental.

Al respecto, debe decirse que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido que no debe prevalecer la restricción constitucional a la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza del Estado, cuando en juicio se demuestra que la separación fue motivada por un acto discriminatorio pues en ese caso aplica la norma constitucional especializada que protege la no discriminación, como lo es el caso al separar al suscrito por razón de edad.

Lo anterior, porque que si bien el artículo 123 Constitucional Apartado B) fracción XIV, establece la regla general de la restricción a la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza, la misma no opera si queda probado como en el caso, que la separación fue motivada por un acto discriminatorio, pues en ese supuesto debe aplicarse de manera conjunta el derecho fundamental establecido en el artículo 1° Constitucional, que como norma especializada tutela como el derecho humano de igualdad y prohibición absoluta a la discriminación, señalando que en caso de que exista una violación grave de derechos humanos el Estado tiene la obligación de hacer una investigación y reparación integral.

Bajo esa perspectiva, si bien es cierto como regla general el 123 Constitucional Apartado B) fracción XIV, establece que el Estado puede separar libremente a los trabajadores de confianza, no menos lo es, que esa regla no aplica cuando la separación en realidad estuvo motivada por un acto discriminatorio que sale más allá de la simple función de confianza, pues se basa en una estigmatización personal prohibida por el artículo 1° Constitucional.

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

Por analogía invocamos en apoyo la tesis sostenida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a la letra señala:

Registro digital: 2023733, Instancia: Segunda Sala, Undécima Época, Materias(s): Constitucional, Laboral, Tesis: 2a. 11/2021 (11a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 6, Octubre de 2021, Tomo II, página 2134. Tipo: Aislada.

TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ES PROCEDENTE SU REINSTALACIÓN CUANDO HUBIERAN SIDO DESPEDIDAS POR SU CONDICIÓN DE EMBARAZO O DURANTE EL PERIODO DE LICENCIA POSTNATAL. (Se transcribe).

G) COMO CONSECUENCIA DE LO ANTERIOR. Reclamamos el pago de las diferencias salariales y de prestaciones que se generaron respecto del puesto de [4]

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

incluyendo en su caso las diferencias generadas en cuotas y aportaciones de seguridad social.

Adicionalmente a lo anterior, se reclama el pago de los salarios caídos que se generen desde la fecha en que fui separado definitivamente, esto es, del 1° de abril del 2022 y hasta a aquella en que sea reinstalado en mi fuente de empleo.

Dado que los salarios caídos son una prestación accesoria a la acción principal de despido por discriminación laboral, al resolverse que fue ilegal mi separación como [4]

******* ** ***** ***** ** ***** ***** ** ***** ** ***** solicitado que los mismos sean cuantificados con el salario de esta última categoría y no con la de [4]**

H) CAUTELARMENTE Y DE FORMA SUBSIDIARIA. Para el indebido caso de que este Alto Tribunal determinara que debe prevalecer la restricción a la estabilidad en el empleo en razón a las funciones de confianza como [4] *** ** ***** ***** , que actualmente se denomina [4] ***** ** ***** ** ***** ; solicitamos que se determine que en el último puesto al que fui designado como**

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

[4]***** ** ***** * ** ***** *****, *no contaba con funciones de Dirección, Inspección, Fiscalización o Vigilancia y por tanto, no realizaba funciones de confianza y gozaba de estabilidad en el empleo.*

Al respecto citamos en apoyo la jurisprudencia sostenida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a la letra señala:

Registro digital: 180045, Instancia: Segunda Sala, Novena Época, Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 160/2004, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XX, Noviembre de 2004, página 123, Tipo: Jurisprudencia.

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

*Lo anterior toda vez que al ser separado por discriminación en el puesto de [4]***** ** ***** ***** ***** ***** ***** ** ***** ** ***** fui degradado al puesto de [4]***** **, en el cual como se detalla en el capítulo de hechos no desempeñe ninguna función de confianza, ni tampoco había otro titular del puesto.*

*En consecuencia, al haber laborado más de seis meses y un día en el puesto de [4]***** ** sin tener nota desfavorable y sin realizar labor alguna de confianza, adquirí el derecho a ser inamovible de conformidad con el artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y por tanto, es procedente que se condene a mi reinstalación y pago de salarios caídos y prestaciones desde la fecha en que fui separado y hasta a aquella en que física y materialmente sea reincorporado y regularizado en nómina.*

No es obstáculo a lo anterior, que en mi despido se hubiese alegado una supuesta reestructura, toda vez que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece:

"Artículo 43. (se transcribe).

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

Por tanto, en caso de que las demandadas acrediten que hubo una verdadera y legal supresión de la plaza, tengo derecho a que se me reinstale en una similar en categoría y sueldo.

Al respecto, citamos por analogía en apoyo la Jurisprudencia por Contradicción de Tesis sostenida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a la letra señala:

Suprema Corte de Justicia de la Nación, 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, DEL SERVICIO CIVIL PARA EL ESTADO DE SONORA, RELATIVO A LA SUPRESIÓN DE AQUELLAS, 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).

I) LA INSCRIPCIÓN RETROACTIVA, MANTENIMIENTO, VIGENCIA Y PAGO DE APORTACIONES A FAVOR DEL ACTOR EN EL RÉGIMEN OBLIGATORIO ANTE EL ISSSTE, FOVISSSTE Y SAR. *Se demanda por esta vía que se entere al suscrito la inscripción, así como el mantenimiento y vigencia de derechos y pago de aportaciones que en materia de seguridad social ante el ISSSTE, FOVISSSTE Y SAR, la cual deberá de abarcar durante todo el tiempo que ha durado la prestación del servicio y durante el tiempo que dure separado de mi empleo y hasta aquella fecha en que física y materialmente sea reinstalado y regularizada por lo que el cumplimiento de la presente se hace solicitando sean entregadas las constancias respectivas en donde conste su inscripción y el pago de aportaciones.*

J) LA CONTINUACIÓN Y PAGO A FAVOR DEL ACTOR. *Respecto de las prestaciones de Fondo de Reserva Individualizado, Fondo de Ahorro Capitalizable y Ahorro Solidario, que consistente en ahorros a favor del actor con los respectivos rendimientos y aportaciones patronales y que son visibles en los talones de pago correspondientes bajo las claves de deducción 58, 59 y 159, por lo*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

que en restitución de los derechos del accionante, se solicita que sean hechas las aportaciones correspondientes y el pago de los intereses y rendimientos que tiene derecho a generar.

K) LA RESTITUCIÓN, CONTINUACIÓN Y PAGO DE PRIMAS. A favor del actor, respecto del Seguro de Gastos Médicos Mayores, que se proporciona al personal de la categoría del aquí accionante y cuya prestación es también visible en las aportaciones adicionales que el laborioso debía cubrir bajo la clave 66.

L) EL PAGO DEL AGUINALDO Y PRIMA VACACIONAL. Que se generen durante todo el tiempo que el suscrito dure separado de su empleo.

Sirve de apoyo la tesis sostenida por la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a la letra señala: Registro digital: 242536, Instancia: Cuarta Sala, Séptima Época Materias(s): Laboral Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 217-228, Quinta Parte, página 10 Tipo: Aislada

AGUINALDO, VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. SU PAGO, CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN. (Se transcribe)

HECHOS

INGRESO Y PUESTOS DESEMPEÑADOS

1. Con fecha 1 de julio de 2000 ingresé a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ocupando el cargo de [4]** ** *****
***** ** **** ** ***** *****, mismo que desempeñé hasta el 31 de diciembre de ese mismo año toda vez que, en reconocimiento a mi labor, me ascendieron a [4]***** ** ***** puesto que ocupé del 1 de enero de 2001 al 15 de agosto 2004.**

2. Derivado de un concurso de selección interno fue que a partir del 16 de agosto de 2004 obtuve el cargo de [4]*** ** *****
***** * ** ***** ***** ** ***** *****
***** ** ***** *****), el cual desempeñé con eficacia y eficiencia, y el que mis funciones fueron de manera sustantiva las siguientes:**

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

- a. *Planear, supervisar y evaluar las actividades de integración y desarrollo sociocultural para los trabajadores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y pensionados del Poder Judicial de la Federación.*
- b. *Proponer las bases de planeación, así como los criterios para ejecutar y evaluar el Programa de Actividades Socioculturales y Recreativas para pensionados del Poder Judicial de la Federación y veteranos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las [2]***** ** ** ***** *****.*
- c. *Coordinar el trámite de Apoyo y Ayuda de anteojos que otorga la Suprema Corte de Justicia de la Nación a los trabajadores y pensionados de la institución, de conformidad con la normativa vigente.*
- d. *Emitir y validar los informes periódicos que se generan para reportar los avances del Programa Anual de Trabajo, indicadores de gestión o políticas institucionales, así como de seguimiento al ejercicio presupuestal de la Dirección de Programas Sociales.*
- e. *Emitir opinión técnica y/o validar los dictámenes que se generan respecto de los procesos de contratación de bienes y servicios en los que interviene la [2]***** ***** ** ***** ***** * ***** ***** ***** ***** ***** ***** ** ***** ***** para ejecutar los programas sociales.*
- f. *Promover acciones de vinculación institucional con entidades públicas y privadas, a efecto de ampliar y diversificar los programas sociales en beneficio de los trabajadores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y pensionados del Poder Judicial de la Federación.*
- g. *Coordinar y Supervisar la atención que se brinda a los servidores públicos interesados en obtener un préstamo personal del ISSSTE.*
- h. *Elaborar puntos para acuerdo o notas informativas que eran requeridas por la DGRHIA [actualmente DGRH] a efecto de someter a consideración y autorización las actividades de la Dirección de Programas Sociales.*
- i. *Realizar, cuando así le era requerido, visitas de evaluación a las Casas de la Cultura Jurídica en el marco del "Plan Nacional de Atención y Servicio a Jubilados y Pensionados del Poder Judicial de la Federación".*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

*j. Llevar a cabo los programas de trabajo extraordinarios que le eran encomendados por la persona titular de la [2]***** ** ***** * ***** *****
***** ***** ** ***** ***** así como brindar los informes que al respecto le sean requeridos.*

k. Emitir y validar los informes que le sean requeridos para atender las solicitudes de los órganos fiscalizadores, así como las solicitudes transparencia y acceso a la información pública gubernamental, en relación con el desarrollo de los programas sociales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

l. Realizar otras funciones inherentes que sean encomendadas por el jefe inmediato.

De conformidad con el Manual de Organización Específico de la Dirección General de Recursos Humanos (MOE-DGRH-V1-FEB-2021), el objetivo y las funciones de la Dirección de Programas Sociales eran las siguientes:

"OBJETIVO:

Administrar los programas de carácter sociocultural, deportivo y recreativo para el personal de la Suprema Corte, a efecto de favorecer su integración y desarrollo en un marco de sana convivencia y respeto a los derechos humanos, tanto en su etapa laboral como en la etapa posterior al retiro del servicio activo.

FUNCIONES:

1. Planear, supervisar y evaluar las actividades de integración y desarrollo sociocultural para los trabajadores de la Suprema Corte y pensionados del Poder Judicial de la Federación.

*2. Proponer las bases de planeación, así como los criterios para ejecutar y evaluar el Programa de Actividades Socioculturales y Recreativas para pensionados del Poder Judicial de la Federación y veteranos de la Suprema Corte en las [2]***** ** **
***** ******

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

- 3. Coordinar el trámite de Apoyo y Ayuda de anteojos que otorga la Suprema Corte a los trabajadores y pensionados de la institución, de conformidad con la normativa vigente.**
- 4. Emitir y validar los informes periódicos que se generan para reportar los avances del Programa Anual de Trabajo, indicadores de gestión o políticas institucionales, así como de seguimiento al ejercicio presupuestal de la Dirección de Programas Sociales.**
- 5. Emitir y validar los informes que le sean requeridos para atender las solicitudes de los órganos fiscalizadores, así como las solicitudes de transparencia y acceso a la información pública gubernamental, en relación con el desarrollo de los programas sociales de la Suprema Corte.**
- 6. Emitir opinión técnica y/o validar los dictámenes que se generan respecto de los procesos de contratación de bienes y servicios en los que interviene la [4]***** ** ***** en tanto área solicitante para ejecutar los programas sociales.**
- 7. Promover acciones de vinculación institucional con entidades públicas y privadas, a efecto de ampliar y diversificar los programas sociales en beneficio de los trabajadores de la Suprema Corte y pensionados del Poder Judicial de la Federación, sin que estas acciones representen costo para el Alto Tribunal.**
- 8. Coordinar y supervisar la atención que se brinda a los servidores públicos interesados en obtener un préstamo personal del ISSSTE.**
- 9. Elaborar puntos para acuerdo o notas informativas que le sean requeridas por la Dirección General, a efecto de someter a consideración y autorización las actividades de la Dirección de Programas Sociales.**
- 10. Realizar, cuando así le sea requerido, visitas de evaluación a las Casas de la Cultura Jurídica en el marco del Programa de Actividades Socioculturales y Recreativas para pensionados del Poder Judicial de la Federación y veteranos de la Suprema Corte.**
- 11. Llevar a cabo los programas de trabajo extraordinarios que le sean encomendados por la persona titular de la [4]*******

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

**** ***** *****, así como brindar los informes que al respecto le sean requeridos. "**

SALARIO Y PERCEPCIONES COMO DIRECTOR DE ÁREA

3. Con motivo de las funciones desempeñadas como [4]*** **
***** *****, tenía un salario que se integraba de los siguientes
conceptos:**

CLAVE	CONCEPTO	CANTIDAD
1	SUELDO BASE	[5]*****
2	COMPENSACIÓN GARANTIZADA	[5]*****
4	PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL	[5]*****
5	PRESTACIONES INHERENTES AL CARGO	[5]*****
10	APORTACIÓN SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA	[5]*****
11	PRIMA QUINQUENAL	[5]*****
15	AYUDA DE APORTACIÓN PARA SEGIND	[5]*****
	TOTAL	[5]*****

LA PANDEMIA POR EL VIRUS SARS COV 2

4. Es el caso que, en el mes de marzo de 2020, a raíz de la emergencia sanitaria provocada por el Virus SARS-CoV-2 (Covid-19), se suspendieron las labores presenciales no esenciales en el Alto Tribunal, y las funciones se continuaron realizando a través de la modalidad de trabajo a distancia, haciendo uso de las tecnologías de la información y las herramientas institucionales, particularmente mediante el uso de la plataforma Microsoft Teams y el servicio de la aplicación de mensajería instantánea denominada WhatsApp. Al efecto, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió los acuerdos generales 3/2020, 6/2020 y 7/2020, en

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

cuyas declaratorias de días inhábiles se hacía patente la incertidumbre inicial que existía sobre la fecha en que regresaríamos a la normalidad.

LAS LABORES DESEMPEÑADAS A DISTANCIA Y SOLICITUD DE ADECUAR FUNCIONES A LA NUEVA NORMALIDAD.

*5. Dada la expectativa e incertidumbre que existía sobre la duración que tendría la pandemia de Covid-19, las primeras acciones de la Dirección de Programas Sociales, por instrucción del licenciado [1]***** [4]***** se enfocaron en la reprogramación de sus actividades socioculturales hacia los meses del segundo semestre de 2020, así como en continuar administrando los servicios que podían brindarse a distancia, tales como:*

El trámite para otorgar la prestación económica de apoyo de anteojos, a través de la Ventanilla Única de Servicios.

La atención y orientación a los servidores públicos interesados en obtener un préstamo personal del ISSSTE (préstamos que a raíz de la pandemia de Covid-19 se otorgaban mediante un mecanismo de sorteos electrónicos organizados por dicha entidad).

*Fue en este contexto y ante la persistencia de la emergencia sanitaria por el Virus SARS-CoV-2 (Covid-19), que el licenciado [1]***** [4]*****, quien en ese entonces era mi jefe inmediato, me solicitó replantear las funciones de la [1]***** [4]*****, para realizar otras que fueran acordes a la nueva realidad. Esto, toda vez que ya no se vislumbraba viable realizar actividades presenciales, tales como: torneos deportivos, desayunos para jubilados, talleres socioculturales, recorridos guiados, entre otras que se desarrollaban con regularidad antes de la pandemia de Covid-19.*

PROPUESTAS PARA LA NUEVA NORMALIDAD.

*6. En atención a la mencionada solicitud, y a la par de que la Dirección de Programas Sociales ejecutaba actividades socioculturales en línea, durante el año 2020 le presenté al licenciado [1]***** [4]*****, en diversas reuniones de trabajo realizadas a través de la plataforma Microsoft Teams, las siguientes propuestas:*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

*Propuesta para implementar un Programa de Servicio Civil de Carrera, cuyo soporte se encontraba en las Líneas Generales de Trabajo 2019-2022 de la Presidencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Manual de Organización Específico de la Dirección General de Recursos Humanos. Expuse en términos generales su definición, los subsistemas que lo integrarían y las etapas de su implementación a lo largo de los años 2020, 2021 y 2022. La respuesta del Licenciado [1]***** ***** ***** **** fue que este proyecto no era viable.*

*Con base en la Norma Oficial Mexicana 035 de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, que destaca la importancia de promover un entorno organizacional favorable, así como la identificación de factores de riesgo psicosocial, presenté una propuesta dividida en dos vertientes: a) llevar a cabo una evaluación de riesgos psicosociales y clima laboral en la SCJN, y b) promover una cultura de bienestar integral (tipo Wellness corporativo) para coadyuvar a un entorno laboral favorable, mediante el uso de tecnologías como la Intranet, las redes sociales como WhatsApp y las herramientas institucionales de video comunicación para la transmisión de contenidos de acondicionamiento físico, nutrición saludable y desarrollo emocional. En esta propuesta se proyectaba que en el 2021 se podrían transmitir eventos culturales vía streaming (con motivo del día del niño, de las fiestas patrias o del evento temático navideño). La respuesta del licenciado [1]***** ***** ***** **** respecto de la vertiente de clima laboral fue que ya se tenía un proyecto en ese rubro, y respecto del programa de bienestar integral mediante el uso de tecnologías, su respuesta fue que la propuesta era insuficiente y que tal como estaba planteada no era viable ya que la gran mayoría de servidores públicos se encontraba en su casa por el confinamiento y que, en esa circunstancia, no se vería bien que la Suprema Corte les hiciera llegar cursos de yoga o actividades similares.*

*Propuesta para que la Dirección de Programas Sociales coordinara en línea un Programa de Inducción e Integración Laboral para el personal de nuevo ingreso a la Suprema Corte de Justicia de la Nación. La respuesta del licenciado [1]***** ***** ***** **** fue que ese tema ya lo estaban atendiendo a través de otra Dirección de Área.*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

*Propuesta para que la Dirección de Programas Sociales coordinara en línea un Programa de Preparación para el Retiro, el cual podría desarrollarse mediante pláticas informativas sobre los siguientes temas: a) Ideas y perspectivas acerca del retiro laboral, b) Trámites para el retiro de la SCJN, c) Nociones de finanzas y ahorro personal, d) Proyecto de vida y e) Envejecimiento activo y cultura de bienestar en el retiro. En la presentación expuse al titular de la [2]***** ** ***** ***** la importancia de que al momento del retiro los servidores públicos tuvieran conocimiento previo sobre la posibilidad de dar continuidad a su póliza de gastos médicos mayores, a efecto de no perder antigüedad o generar tiempos de espera al contratar por su propia cuenta un nuevo seguro. Retomando únicamente esto último, la respuesta del licenciado [1]***** ***** ***** fue que eso correspondía a la Subdirección General de Seguros a cargo de la Mtra. [1]***** ***** ***** y, por tanto, desechó toda la propuesta en su conjunto.*

*Propuesta para que la Dirección de Programas Sociales coordinara y llevar a cabo en línea un Programa de Formación en Competencias Básicas para el Servicio Público, mediante el cual se impartirían los siguientes módulos: a) Cultura laboral, b) Ética en el servicio público, c) Calidad y profesionalismo en el servicio, d) Trabajo en equipo, e) Derechos humanos e inclusión laboral y f) Prevención de acoso y hostigamiento laboral. En respuesta, el licenciado [1]***** ***** ***** objetó que el personal de la Dirección de Programas Sociales tuviera la experiencia necesaria para impartir estos temas, dado que no lo habíamos hecho con anterioridad, y añadió que lo que yo estaba haciendo con esa propuesta era "canibalizar" el trabajo de la Dirección de Capacitación y Profesionalización.*

*Propuesta para que la [2]***** ** ***** ***** ofreciera servicios de orientación y gestoría para la realización de diversos trámites tales como: Pasaporte, Cédula Profesional, Trámites de la Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México, entre otros. La respuesta del licenciado [1]***** ***** ***** fue que resultaría problemático brindar estos servicios, por el manejo de documentación personal de los servidores públicos de la institución.*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

*Propuesta para que la Dirección de Programas Sociales fungiera como enlace con la Dirección General de Comunicación Social, a efecto de crear y administrar un espacio o sitio de la [2]*****
***** ** ***** ***** en la Intranet, para difundir sus eventos y servicios. La respuesta del licenciado [1]***** ***** ***** **** fue que este tema lo veríamos a partir del 2021.*

*Dada la inviabilidad manifestada por el licenciado [1]***** *****
***** **** respecto de todas las propuestas anteriores, puse a su consideración la opción de reducir temporalmente la plantilla de la [2]***** ** ***** ***** , para que parte de su personal apoyara a otras áreas de la [2]***** ***** ** ***** ***** en el desahogo de sus cargas de trabajo, en el entendido de que la [2]***** ** ***** ***** podría seguir ejecutando sus acciones con menos personal. Esto hasta que existieran las condiciones sanitarias para retornar a la actividad presencial y se pudieran retomar las actividades que se desarrollaban antes de la pandemia de Covid-19, momento en el que el personal a mi cargo se reintegraría al área en su totalidad. El licenciado [1]***** ***** ***** **** no hizo mayores comentarios, solo me preguntó si la Dirección de Programas Sociales podría operar sus actividades actuales con la reducción de su personal, a lo que le respondí que sí.*

*Las propuestas anteriores las cuales no se excluían entre sí, ni excluían las que ya realizábamos, buscaban atender la solicitud del licenciado [1]***** ***** ***** ****, a la par de ampliar y diversificar los servicios en beneficio del personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.*

*En este contexto, nunca cuestioné la autoridad del licenciado [1]***** ***** ***** **** para solicitarme replantear las funciones de la Dirección de Programas Sociales (a efecto de hacerlas acordes a la nueva realidad) ni para determinar qué era o no viable desarrollar dentro de las áreas a su cargo. Por tal motivo, seguí buscando opciones, aunque su instrucción de buscar otras funciones "acordes a la nueva realidad" era bastante amplia e imprecisa. No obstante, le presenté todas las propuestas que me parecieron viables sin que ninguna le convenciera, ni expresara mayores razones al respecto que me permitieran darme una idea de lo que decía necesitar.*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

7. *A la par de buscar otras alternativas para atender el requerimiento del licenciado [1]*****, durante el 2020 la Dirección de Programas Sociales organizó y ejecutó las siguientes actividades en línea:*

Creación de un espacio al que se le denominó Café Virtual, cuyo propósito era que los jubilados del Poder Judicial de la Federación se mantuvieran activos durante la emergencia sanitaria. Para ello, se seleccionaban y transmitían de lunes a viernes (vía WhatsApp) contenidos sobre activación física, nutrición saludable, eventos culturales, clases de música, entre otros. Lo anterior a la par de sostener reuniones de convivencia y acompañamiento (vía zoom y, posteriormente, en Microsoft Teams): Café Literario (los días miércoles) y una Charla Interactiva (los días viernes).

Por su parte, las actividades que se gestionaron de forma gratuita y que fueron transmitidas a distancia en 2020 para el personal activo de la Suprema Corte fueron las siguientes: (se transcribe)

Este esquema de organización de actividades socioculturales en línea, que eran resultado de la vinculación institucional y del uso de las herramientas tecnológicas se consolidaría a lo largo del ejercicio 2021, dada la persistencia de la emergencia sanitaria por el Virus SARS-CoV-2 (Covid-19).

*Pese a lo anterior, hubo comentarios reiterados por parte del licenciado [1]*****, respecto de, que en mi área "no estábamos haciendo nada", o que "no hacíamos gran cosa".*

8. *De conformidad con el Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con fecha 8 de febrero de 2021, el Ministro Presidente Arturo Zaldívar, aprobó los programas sociales, culturales, recreativos y deportivos del Alto Tribunal para el ejercicio 2021.*

Las actividades se plantearon en dos rubros básicos, orientados hacia la valoración institucional del capital humano como el principal sustento del servicio de impartición de justicia y como instrumento del cambio organizacional, tal como postulado en las Líneas General de Trabajo 2019 - 2022 del Ministro Arturo Zaldívar.

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

Los dos rubros básicos de los que se desprendieron las actividades de Programas Sociales fueron:

Programa de Desarrollo Sociocultural para el personal activo de la SCJN.

Plan Nacional de Atención y Servicio a Jubilados y Pensionados del Poder Judicial de la Federación, así como a veteranos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En este documento se estableció que ante la emergencia sanitaria ocasionada por el Virus SARS-CoV-2 (Covid-19) las actividades del primer semestre del 2021 se desarrollarían exclusivamente en línea y, a partir del mes de agosto de ese año, se valoraría la pertinencia de retomar algunas actividades en modalidad presencial.

De igual forma, se planteó un apartado referente a la vinculación institucional, que partía de lo planteado por el Ministro Arturo Zaldívar en las Líneas Generales de Trabajo 2019-2022. En este sentido, se mantuvo el propósito de realizar más actividades sin hacer uso de recursos presupuestales.

Las únicas actividades que en principio se plantearon con costo y para las que se autorizó el ejercicio de recursos presupuestales fue la contratación de 4 talleres socioculturales y un evento cultural temático para el personal activo (este último con motivo de las fiestas decembrinas), así como talleres socioculturales para los pensionados del Poder Judicial de la Federación. Todas estas actividades para transmitirse en línea a sus beneficiarios a través de la plataforma Microsoft Teams.

Adicionalmente, la Presidencia autorizó el uso de recursos presupuestales para la adquisición de las medallas que se otorgan a los servidores públicos que cumplen años de servicio en el Poder Judicial de la Federación.

Dentro del conjunto de actividades propuestas se aprobaron por parte de la Presidencia diversos talleres, concursos, torneos y visitas culturales que serían directamente organizadas y coordinadas por la Dirección de Programas Sociales, sin que representaran costo para el Alto Tribunal.

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

Todo lo anterior por lo que hace a los programas sociales, culturales, recreativos y deportivos que fueron sometidos a consideración, sin menoscabo de seguir brindando los otros servicios a cargo de la Dirección de Programas Sociales, como la administración de la prestación económica de anteojos y la orientación a los servidores públicos interesados en obtener los préstamos personales del ISSSTE.

MOBBING LABORAL ANTE LA IMPRECISIÓN DE ÓRDENES Y DE LAS PROPUESTAS.

*9. No obstante que la Dirección de Programas Sociales contaba ya con planes de trabajo aprobados por la Presidencia del Alto Tribunal, y se avanzaba en su ejecución, el licenciado [1]*****
***** **** mantuvo el requerimiento formulado desde el 2020 de que le presentara "nuevas funciones y actividades" para dicha área, acordes a la nueva circunstancia.*

*Fue así que el 17 de mayo de 2021, en el marco de una reunión de trabajo con [4]*****
***** de la [2]***** en la que se revisaba el Proyecto de Presupuesto para el 2022, el licenciado [1]*****
***** cuestionó la propuesta de actividades y de ejercicio presupuestal que presenté, mismas que yo había integrado de conformidad con las funciones de la Dirección de Programas Sociales establecidas en el Manual de Organización Específico.*

*Al respecto, el [1]***** señaló que el proyecto de presupuesto que yo sometía a su consideración para el ejercicio 2022 en materia de programas sociales era "lo de siempre". Sus expresiones literales fueron las siguientes:*

*"Oye, yo aquí sí necesito... [1]***** ya lo hemos platicado varias veces, algo diferente. Sí, necesito que ya evolucionemos a esta nueva era. Entonces ahí... ahí necesito que me hagas otra propuesta"*

"Lo mismo, así tal cual, la verdad es que no me late"

"O sea, necesito que vayas tú al mercado a ver cómo se están haciendo ahorita las cosas. Qué hay nuevo, qué hay moderno, qué

hay en esta nueva era y me hagas una propuesta ad hoc a la situación"

"Esto es algo de hace... lo que siempre se ha hecho, pues. Ya creo que lo hemos platicado muchas veces, de que necesitamos evolucionar"

*Por mi parte, y aunque el licenciado [1]***** ***** ***** **** no me proporcionaba mayores elementos para entender qué era lo que él deseaba exactamente, más allá de "algo nuevo, moderno y ad hoc a la situación", me di a la tarea de buscar otras alternativas, considerando que ya en el 2020 habían sido descartadas varias propuestas que le presenté para replantear o ampliar las funciones de la Dirección de Programas Sociales.*

*Paralelamente, seguíamos ejecutando en línea las actividades aprobadas por la Presidencia del Alto Tribunal para el ejercicio 2021. Asimismo, por instrucciones del licenciado [1]***** ***** ***** **** y como parte de las actividades de mejora regulatoria elaboré respectivas propuestas para actualizar el marco normativo de la Dirección de Programas Sociales, concretamente los siguientes documentos:*

- 1. Lineamientos por los que se regula el otorgamiento y trámite para el apoyo de anteojos en el Alto Tribunal.*
- 2. Lineamientos por los que se regulan los programas sociales en el Alto Tribunal.*

*La propuesta de actualización de lineamientos sobre la prestación de anteojos se remitió para su revisión al área correspondiente de la Dirección General de Asuntos Jurídicos. Por su parte, la propuesta de lineamientos para regular los programas sociales la remití al licenciado [1]***** ***** ***** ****, en ese entonces asesor del licenciado [1]***** ***** ***** ****, para recabar por su conducto el visto bueno de la [2]***** ***** ** ***** ***** y proseguir la vía formal de aprobación de este documento. Sobre este segundo proyecto no recibí respuesta por parte del licenciado [1]***** *****, a efecto de enviar este documento a la [2]***** ***** ** ***** *****.*

*10. En atención a la instrucción señalada en el numeral anterior, así como al requerimiento adicional del licenciado [1]***** ***** ******

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

****** de proponer actividades que representaran costo para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a efecto de ejercer los recursos presupuestales disponibles en el 2021, los días 24 de mayo y 2 de junio de ese año remití correos electrónicos a sus asesores, los licenciados [1]**** ***** ***** ***** * [1]**** ***** ***** *******

Con estos correos hice llegar los siguientes documentos:

Propuesta de actividades para ejercer presupuesto en 2021.

Propuesta de nuevas acciones 2022.

Respecto del primer punto, sometí a la consideración de la [2]** ***** ** ***** ***** 14 eventos socioculturales de contratación, así como una propuesta de apoyo económico, con el propósito de ejercer los recursos presupuestales asignados en 2021 a la Dirección de Programas Sociales, conforme a la instrucción del licenciado [1]**** ***** ***** ****.**

En el siguiente cuadro se describen estas propuestas: (se transcribe).

Todas estas propuestas fueron resultado de las aportaciones e ideas que integré junto con mi equipo de trabajo, colaboradores que a la par de todas las actividades que desarrollaban se involucraban de manera comprometida para atender las encomiendas que formulaba el licenciado [1]** ***** ***** *******

El segundo punto propuesto en mi correo electrónico de fecha 24 de mayo, correspondía a una propuesta de bienestar para las y los trabajadores de la Suprema Corte, a través de una plataforma On Demand y Streaming Live digital denominada "Sukha by Body Systems", con la que trataba de atender el requerimiento del licenciado [1]** ***** ***** **** de buscar en el mercado lo nuevo y moderno en estrategias de bienestar y desarrollo humano, con miras al proyecto de presupuesto 2022: (se transcribe)**

Los contenidos que se podían visualizar en esta plataforma comprendían, entre otros: rutinas de cardio, ejercicio funcional, ergonomía, pausas activas, yoga, Chi Kung, Tai Chi, meditación, mindfulness, nutrición, salud emocional, actividades para niños y

adolescentes, así como consejos de economía familiar y en el hogar.

MOBBING AL DESCALIFICAR PROPUESTAS DE TRABAJO SIN DAR RAZONES Y SIN DAR INDICACIONES CONCRETAS

*11. El 7 de junio de 2021, en ocasión de una reunión de trabajo para dar seguimiento al ejercicio presupuestal de ese año, el licenciado [1]***** volví a solicitarme nuevas propuestas para gastar los recursos asignados a la Dirección de Programas Sociales.*

Al respecto, le mencioné las propuestas que le había enviado a él y a sus asesores, con mi correo de fecha 24 de mayo, las cuales no estimaron viables o pertinentes. En ese sentido, le informé que seguiría buscando opciones susceptibles de aprobarse para contratar servicios y ejercer los recursos.

*El comentario del licenciado [1]***** , en torno a la pertinencia de las propuestas se enfocó de nueva cuenta en qué era "lo mismo de siempre" y, centró su atención sólo en uno de los eventos, el cual yo propuse en la perspectiva de que el Plan Nacional de Vacunación contra la enfermedad Covid-19 permitiera llevar a cabo un evento de pensionados y veteranos en el mes de diciembre de ese año, esto es, dentro de casi siete meses posteriores a la fecha en que se formulaba la propuesta. El licenciado Rivera Hess se refirió a este tema en los siguientes términos:*

*"Oye, ahí hacer un comentario [1]****. O sea, sí tiene pertinencia contratar esos servicios. El tema es que te he pedido que veamos cosas diferentes y me mandas exactamente lo mismo que siempre, y eso sí, no está disponible a contratar. Te he pedido que evolucionemos, que veamos otro tipo de cosas, y me sigues mandando lo mismo, lo mismo de siempre, eso es muy difícil, o sea, ¿cómo vamos a hacer otro desayuno? eso es prácticamente imposible este año.*

Yo no me arriesgo, la neta. Entonces, tenemos que proponer cosas nuevas. Lo que sí, es que me urge."

Ante su comentario, le propuse que el proyecto de Wellness Corporativo (Body Systems) planteado para el ejercicio 2022 se

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

podiera instrumentar en el 2021, pero señaló que no era compatible con los talleres socioculturales que en ese entonces se encontraban en curso.

*Para finalizar los temas relacionados con el seguimiento presupuestal de la Dirección de Programas Sociales, el licenciado [1]***** reiteró que necesitaba "algo diferente" y que "otra vez no hacíamos nada":*

"Pero al final, o sea, es lo mismo. Lo veo bien, pero es lo mismo. Lo que necesito es algo diferente. Y me urge, te lo encargo mucho, por favor."

"Si no, se nos va el año eh. Y no hicimos nada otra vez."

*Esta situación, en la que todas las propuestas que yo presentaba eran rechazadas y la expresión de que la Dirección a mi cargo "no hacía nada otra vez" me preocupaba mucho porque aun cuando mi equipo de trabajo y yo desempeñábamos nuestra labor de la mejor manera, parecía que no se notaba o al menos nuestro jefe no lo veía o no lo quería ver, ante lo cual me sentí disminuido no sólo en el ámbito laboral sino también en lo personal. Además, el hecho de que estuviera exigiendo en diversas reuniones, frente a todos mis compañeros "algo nuevo, algo diferente" sin precisar el tema, el ámbito, el rubro o algún elemento que me diera una idea de lo que decía que le urgía, me generaba incertidumbre y stress emocional, pues daba la impresión de que yo no atendía o no comprendía las instrucciones del licenciado [1]***** . Y señalado así, de forma reiterada (como él mismo lo declaraba), en reuniones de trabajo en las que estaban mis demás compañeros directores de área me hacía sentir como alguien poco competente o eficiente, siendo que todos los días y a lo largo de cada jornada me reunía con mis colaboradores para coordinar y dar seguimiento a todas las actividades que desempeñábamos y paralelamente atender los requerimientos adicionales del licenciado [1]***** . Trabajo que quizá no era visualizado o valorado por mi jefe inmediato.*

*Cabe señalar que durante mis casi veintidós años de trabajo en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estuve en al menos cinco administraciones de la Presidencia del Alto Tribunal, trabajé con diferentes titulares de la [2]***** y nunca me había sentido así, nunca tuve un conflicto con ninguno de ellos;*

*siempre tuve una relación de respeto y cordialidad con todos mis jefes, de hecho, tuve muy buena relación con todos ellos, salvo con el licenciado [1]***** ***** ****, con quien a pesar de que siempre me dirigí a él con respeto y consideración; él no perdía oportunidad para evidenciarme, poniendo en duda mis capacidades. Yo sentía disminuida la confianza que él tenía en mí. Por mi parte, yo trataba de ganarme su confianza y que viera en mí a alguien que pudiera aportar al trabajo de la [2]***** ***** ** ***** *****.*

*De hecho, cuando a inicios del confinamiento por la pandemia de Covcuesioi19, el licenciado [1]***** **** organizó reuniones semanales con todo el personal de la [2]***** ***** ** ***** ******, con el propósito de brindar acompañamiento y ayudar a enfrentar de mejor manera la situación de incertidumbre que se vivía, mis compañeros de la [2]***** ** ***** ***** y yo gestionamos la realización de pláticas o conversatorios gratuitos por parte de especialistas en psicología y otras disciplinas, quienes abordaron los siguientes temas: (se transcribe).*

*Si bien, estas pláticas estuvieron dirigidas únicamente al personal de la [2]***** ***** ** ***** ******, este modelo de conversatorios y talleres posteriormente se hizo extensivo a través de la Dirección de Programas Sociales a todo el personal de la SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Incluso constituyó un modelo de temáticas sobre desarrollo humano que la Dirección de Capacitación y Profesionalización de la propia DGRH adoptaría para los meses y años subsecuentes mediante la contratación de este tipo de servicios para la comunidad institucional. Y ante el hecho de que el área encargada de la Capacitación Laboral abordará temas que tradicionalmente desarrollaba la Dirección de Programas Sociales, no parece ser que el licenciado [1]***** ***** ***** **** les hubiera dicho que estaban "canibalizando" lo que en nuestra área también desplegábamos.*

Para mí, la ecuación era más sencilla: el trabajo que hacíamos todas las direcciones de área iba en favor de nuestra Dirección General y de nuestra institución.

MOBBING POR INESTABILIDAD LABORAL

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

12. Dada esta situación que describo y que yo estaba viviendo desde el año 2020, a raíz de la pandemia de Covid-19, empecé a sentir que mi estabilidad laboral estaba en riesgo. De hecho, en alguna de las reuniones en que tuve Acuerdo con el licenciado [1]*** ***** ***** *****, éste me manifestó a la luz de sus reiterados requerimientos de presentarle "algo nuevo" y la supuesta falta de propuestas- que me iba a quedar sin chamba.**

No obstante, lo anterior, traté siempre de desempeñar mi trabajo lo mejor posible y mantuve la tarea de buscar propuestas, tanto para ejercer los recursos presupuestales asignados como para seguir desarrollando las actividades de vinculación institucional planteadas en nuestros planes de trabajo.

13. El miércoles 9 de junio de 2021, remití un correo electrónico al licenciado [1]*** ***** ***** *****, con copia para sus asesores, en el que le presenté una nueva propuesta para ejercer recursos presupuestales, consistente en el otorgamiento de un apoyo económico para las y los servidores públicos del Alto Tribunal, quienes a raíz de la emergencia sanitaria por el Virus SARS-CoV-2 (Covid-19), estaban desempeñando su trabajo desde casa, en la modalidad de Teletrabajo, conforme a la definición de la actualizada en ese entonces- Ley Federal del Trabajo.**

El proyecto se planteó en los siguientes términos: (se transcribe).

14. El jueves 17 de junio de 2021, sostuve una reunión de Acuerdo para tratar temas relacionados con las actividades de la Dirección de Programas Sociales. Reunión en la que no estuvo presente el licenciado [1]*** ***** ***** ***** por lo que únicamente me reuní con sus asesores, los licenciados [1]***** ***** ***** [1]***** * ***** ***** ***** *******

Entre otros temas, abordamos la propuesta que yo había remitido, vía correo electrónico el pasado 9 de junio, concerniente al otorgamiento de un apoyo económico, por única vez en el ejercicio fiscal 2021, a las y los servidores públicos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quienes durante la emergencia sanitaria por Covid-19 habían desempeñado sus funciones en la modalidad de Teletrabajo.

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

Al respecto, ambos asesores cuestionaron que la disposición de la Ley Federal del Trabajo, descrita en el proyecto presentado, aplicara para el caso de los trabajadores de la Suprema Corte, toda vez que nosotros nos regimos por el Apartado B de la Constitución, lo que para mí no era desconocido. Atendiendo a este comentario acordé con ellos que investigaría si había modo de hacer vinculante la disposición.

*Por su parte, el licenciado [1]**** ***** *****, comentó que ya íbamos a regresar a las labores e incluso que ya tendríamos que estar todos en la oficina, dado que estábamos en semáforo verde, y que, en tal sentido, la propuesta debió haber sido presentada antes de esta situación en que se encontraba la pandemia. En síntesis, esta nueva propuesta no era viable.*

*En el marco de esta reunión, presenté a los asesores del licenciado [1]***** ***** ***** otra propuesta para ejercer en 2021 parte de los recursos presupuestales asignados a la Dirección de Programas Sociales, consistente en la organización de una Carrera Atlética Virtual. Expuse las características de este evento, el alcance de su plataforma y las herramientas tecnológicas empleadas; los tipos de prueba que se podían realizar (carreras de 5 y 10 kilómetros, caminata o rodada ciclista); el esquema de entrenamientos que se podía incluir de forma previa; la logística de organización y orientación a los participantes ante la novedad de esta modalidad; así como la importancia de promover el sentido de comunidad de identidad institucional mediante este tipo de evento. Finalmente, les proyecté una cotización preliminar, con la reserva de que, de ser aprobada esta propuesta correspondería a la Dirección General de Recursos Materiales realizar el procedimiento de contratación correspondiente.*

*En torno de esta propuesta, el licenciado [1]**** ***** *****, comentó que se la explicaría al licenciado [1]***** ***** ***** y me pidió que le mandara por correo la presentación por si el Director General la quería ver. Ese mismo día, 17 de junio, envié a ambos asesores la presentación de la Carrera Atlética Virtual, junto con otros temas sobre difusión de diversos eventos en puerta, para la aprobación de nuestro titular.*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

15. Ante la falta de opciones que le resultaran viables a la [2]*****
***** ** ***** ***** para ejercer el grueso de los recursos
presupuestales asignados a la Dirección de Programas Sociales, el
06 de julio de 2021 remití, vía correo electrónico, a los [1]*****
**** ***** ***** * [1]***** ***** ***** ***** una Nota Informativa
con la que el licenciado [1]***** ***** ***** sometería a la
consideración del [4]***** ***** la propuesta para volver a la
Dirección General de Presupuesto y Contabilidad un importe de
[5]***** ** ***** ***** ** **), previendo
conservar un monto de [5]***** para proponer en los meses
siguientes la realización de la Carrera Atlética Virtual y la
contratación de nuevos talleres, tanto para el personal activo del
Alto Tribunal como para los jubilados del Poder Judicial de la
Federación.

16. Dada la perspectiva de devolver los recursos presupuestales no
considerados en los planes de trabajo que el 8 de febrero de 2021
nos había autorizado la Presidencia del Alto Tribunal, continué con
mi equipo de trabajo coordinando las actividades que se
encontraban en curso y realizando gestiones de vinculación
institucional para promover nuevos eventos socioculturales
gratuitos en beneficio de los trabajadores de la Suprema Corte, así
como de los jubilados del Poder Judicial de la Federación.

Una vez integrada la propuesta, la presenté con los licenciados
[1]**** ***** ***** * [1]***** ***** *****
últimas ocasiones que tuve reunión de Acuerdo para tratar los
temas relacionados con la Dirección de Programas Sociales, el
licenciado [1]***** ***** ***** se había excusado por motivo de
otras reuniones de trabajo.

Una vez comentada y hechas las observaciones de mérito, el
martes 10 de agosto remití a los asesores una Nota Informativa con
la que el licenciado [1]***** ***** sometería a la consideración del
[4]***** ***** el planteamiento para llevar a cabo 17 actividades de
carácter sociocultural y de desarrollo humano, en línea y mediante
el uso de recursos digitales, sin costo para el Alto Tribunal.

Para beneficio del personal activo propuse 6 recorridos y
conferencias virtuales: (se insertan imágenes).

Todas estas actividades fueron aprobadas para su organización, difusión y ejecución, tareas en las que nos enfocamos mi equipo de trabajo y yo, a la par de coordinar otras actividades inherentes a nuestros planes de trabajo previamente aprobados por la Presidencia.

MOBBING AL DESCALIFICAR MI AUTORIDAD Y POSICIÓN FRENTE AL PERSONAL SUBORDINADO.

*17. El jueves 19 de agosto de 2021 me marcó a mi teléfono móvil la licenciada [1]***** *****, para preguntarme si yo tenía conocimiento acerca de su readscripción a la Dirección General de Recursos Materiales, dado que ese día le habían hecho llegar el Oficio OM/DGPSI/DOP7093/2021, con el que se le notificaba su readscripción definitiva al [4]***** ***, con efectos desde el 16 de agosto pasado. En la misma circunstancia se encontraba la C. [1]*****, [4]***** ***,*

*Es el caso que desde el año 2020, a raíz de la emergencia sanitaria por Covid-19, ambas trabajadoras habían sido comisionadas por la [2]***** ***, para brindar apoyo en la Oficialía de Partes que se instaló en la planta baja del Edificio 5 de Febrero (Chimalpopoca), a cargo de la Dirección General de Recursos Materiales, donde desempeñaron su labor de manera eficiente, a la par de que seguían colaborando en algunas tareas específicas de la [2]***** ***,*

*Su readscripción nunca les fue previamente comunicada y, en mi caso en tanto Director del área donde tenían originalmente su adscripción no me fue informada, ni antes ni después, esta situación por la [2]***** ***, área encargada de aplicar todos los movimientos de personal en el Alto Tribunal.*

*Expongo esto, no porque yo tuviera la facultad o el propósito de objetar esa readscripción unilateral, sino por un sentido básico de comunicación, atención y respeto recíprocos. En tal sentido, había sido excluido de tener conocimiento sobre una determinación que afectaba a la plantilla de la [2]***** ***, a mi cargo.*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

*Esta situación era una muestra del trato displicente que había hacia mi persona por parte del Director General de Recursos Humanos, el licenciado [1]*****. Si bien, desde el 2020 yo mismo había propuesto una reducción temporal de la plantilla de la Dirección de Programas Sociales para que parte del personal brindará apoyo a otras áreas en lo que transcurría la pandemia (para posteriormente reincorporarse) lo cierto es que mi titular nunca me comentó nada respecto de una readscripción definitiva, ni en ese momento, ni después, simplemente hizo los movimientos de personal sin tomarme en cuenta en lo absoluto; es decir, además que ya no me tomaba en cuenta para los Acuerdos que normalmente se tenían con él, tampoco me tomaba en cuenta a la hora de hacer movimientos que afectaran el área, al menos para tomar conocimiento.*

EL ANUNCIO DE LA TRANSFORMACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE PROGRAMAS SOCIALES .

*18. El lunes 30 de agosto de 2021, recibí una llamada telefónica por parte de la licenciada [1]***** , [4]***** en la que me convocó a una reunión con el [1]*** , [4]***** de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual se realizaría a las 13:00 horas de ese día, a través de la plataforma Microsoft Teams. Le respondí que con todo gusto me conectaría puntual a la reunión.*

*Acto seguido envié un mensaje de WhatsApp a mi jefe inmediato, el licenciado [1]***** para informarle de la reunión a la que acababa de ser convocado, para la que no me habían precisado el tema, por lo que le dije que le informaría una vez que ésta hubiera concluido. El licenciado [1]***** me agradeció el aviso (por lo que sigue en la presente narración, él ya tenía conocimiento del motivo por el cual me había convocado el [4]*****).*

*Unos minutos antes de la hora indicada ingresé a la sala de Microsoft Teams, a la que también se conectó el licenciado [1]***** Secretario de Seguimiento de Comités de la [2]***** , quien me informó que el [2]***** ingresaría con unos minutos de retraso pues tenía algunas llamadas que atender.*

*Ya conectado a la reunión y una vez intercambiados los saludos correspondientes, el Dr. [1]***** me informó que iba a*

*desaparecer la Dirección de Programas Sociales, idea que previamente había platicado con el licenciado [1]***** ***** *****
****.*

*Respecto de los motivos para desaparecer la Dirección de Programas Sociales el Dr. [1]***** ***** expuso lo siguiente:*

"¿Por qué? Porque con la pandemia ya fuimos superados, incluso le decía yo cuando empezamos a revalorar qué iba y cómo iba a ser esa área, este... el nombre le decía yo: buey, es como estar en SEDESOL; qué pinches programas sociales, ni qué pinches programas sociales, no hace sentido ni el nombre ¿no?"

"Entonces, este... pues todo ya va a que lo hagamos de manera digital, a distancia, etcétera. Eh, y entonces, además de eso van a hacer... o esa Dirección hará otras funciones adicionales. Ya le propuse la reestructura al Presidente."

DISCRIMINACIÓN LABORAL EN RAZÓN DE EDAD DEL SUSCRITO

*En su comentario anterior, el Dr. [1]***** ***** me daba a entender que se crearía una nueva área, pero respecto de mi continuidad en la misma señaló que requería a otra persona más joven, más dinámica y familiarizada con los temas digitales, por lo que a mí me ofrecía un puesto de [4]***** ** ** ***** ***** . En sus palabras lo expresó de la siguiente manera:*

*"Entonces, platicando con [1]*** ***** y demás, eh... que me dijo que ella también te conoce hace mucho tiempo, y que... antes les hacías movimientos de personal y demás. Entonces le dije que mi intención era jalarte a la [2]***** ***** . O sea, me dijo: bueno, pero ¿dónde queda [1]****? Entonces le dije: mira, lo voy a invitar. Quiero una gente más joven, más dinámica, que traiga todos los rollos de o digital y todo esto ¿no? Pero me lo voy a jalar a él, o sea, le voy a ofrecer que se venga conmigo de asesor, para reconocerle todos los años que tiene, etcétera, etcétera, y toda su trayectoria en la Corte.*

*Lo primero que vino a mi mente, fue que esta determinación guardaba relación con los continuos requerimientos que desde el año 2020 me había hecho el licenciado [1]***** ***** ***** ***** respecto de replantear las funciones del área y presentarle "algo nuevo" en contraste con lo que se venía haciendo. Esto, vinculado*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

*con la forma en que, en reiteradas reuniones de trabajo, me hizo parecer como un colaborador que no respondía de forma eficaz y eficiente a dichos requerimientos y necesidades de la [2]*****
***** ** ***** ******. Como si toda esa situación fuera la justificación por la que yo no podría seguir a cargo de esa dirección de área.

*El punto particular que llamó mi atención fue que el Dr. [1]*****
***** planteara la necesidad de mi relevo en función de la edad, sin que se explicitara que relación guardaba la edad con el perfil requerido para dirigir la nueva Dirección de Área. Hecho que me pareció constitutivo de discriminación, en el seno de institución que promueve, protege y garantiza los derechos humanos. Además de que mi edad en ese entonces era de [11]** ***** el propio [4]*****
***** señalaba que había hecho de conocimiento la consideración de mi edad para ser removido a la licenciada [1]***** ***** **, [4]***** ***** ** ** ***** ***** ***** ******.

*En ese orden de ideas, el suscrito fui discriminado, pues de los comentarios vertidos por el [4]***** ******, se advierte que se me descalificaba para continuar laborando ante la transformación de la Dirección de Programas Sociales, bajo el motivo de la "necesidad" de tener a una persona "más joven", "más dinámica", lo que debe concatenarse con el hecho de que las propuestas que el suscrito presenté durante la pandemia sistemáticamente eran descalificadas sin dar razones, opciones o indicaciones precisas, pues la intención era lograr aparentar como infructuosos mis esfuerzos para justificar mi reemplazo por una persona "más joven", lo que sin duda se constituyó en una práctica discriminatoria.

Al respecto, citamos en apoyo la jurisprudencia sostenida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a la letra señala:

Registro digital: 2012594 Instancia: Pleno Décima Época Materias(s): Constitucional Tesis: P./J. 9/2016 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 34, Septiembre de 2016, Tomo 1, página 112 Tipo: Jurisprudencia:

PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. ALGUNOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL PARÁ METRO GENERAL. (Se transcribe).

*También me pareció insostenible que como explicación de mi remoción el [4]***** ***** aludiera a que todo estaba encaminado a que las cosas se hicieran de manera digital y a distancia, cuando en los hechos todas las actividades que venía desarrollando la Dirección de Programas Sociales, desde el inicio de la pandemia de Covid-19 y hasta ese entonces se realizaban 100% en línea, a través de las herramientas y dispositivos digitales.*

MOBBING POR DEGRADACIÓN A UN PUESTO MENOR

*El puesto de asesor que me fue ofrecido por el [4]***** ***** *** ** ***** ***** *** lo que implicaba una disminución en mi salario, pero no se me presentaba otra alternativa más que aceptarlo o ser separado de la institución, como lo precisó de manera muy puntual el Dr. [1]***** ******

"Y sí, tienes alguna afectación, pero pues prácticamente... digo no... era eso o separarte de la Corte. Entonces, la opción es esa..."

*El Dr. [1]***** ***** me informó que, una vez adscrito a la Oficialía Mayor me sumaría al equipo de asesores del licenciado [1]***** ***** ***** ***** en donde iba a "estar contento". Y que en el futuro muy cercano mi salario se habría de igualar o superar, dado que la intención no era perjudicarme. Esto último en los siguientes términos:*

*"Y te voy a mantener acá. Y, bueno, pues es lo que es. Se irá aclarando... tus funciones acá, pero que sepas que cuentas conmigo absoluta e incondicionalmente ¿no? Y que la idea es seguir adelante y tienes mi compromiso de que vamos a ver de qué manera te igualamos en el futuro muy cercano, te igualamos o hasta superamos lo que tenías ¿no? Porque igual lo que sale es una asesoría de [4]***** ***** I, lo que sea, entonces ya vemos cómo, el chiste es que... La intención no es perjudicarte, ahorita es la plaza que tengo..."*

*Finalmente, dado que no tenía otra alternativa, agradecí al [4]***** ***** ***** la atención de hablar conmigo para informarme esta*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

disposición, así como la oportunidad que me brindaba para continuar laborando dentro de la institución.

*Al término de esta reunión, el licenciado [1]***** estableció comunicación conmigo, a través de la plataforma Microsoft Teams, en la que me informó que el licenciado [1]***** quien era su asesor y había fungido como enlace para dar seguimiento a los temas relacionados con la Dirección de Programas Sociales, sería a partir del miércoles 1 de septiembre el nuevo director de área.*

*Le pedí al licenciado [1]***** permiso para informar al personal a mi cargo sobre la disposición y los cambios que entrarían en vigor a partir del 1 de septiembre, pues era mi intención despedirme, cerrar y, en esa lógica, encaminar los asuntos que estaban curso. En principio me respondió que sí, pero luego me dijo que mejor esperara a que se dieran a conocer de manera oficial esos cambios, sin darme oportunidad posterior para ello.*

MOBBING POR DARME UN TRATO DIFERENCIADO Y ESTIGMATIZARME.

*19. El martes 31 de agosto, todavía como [4]***** solicité un número de Oficio a la [2]***** un reporte sobre las acciones realizadas por la Dirección de Programas Sociales en atención a los resultados y recomendaciones de la Auditoría DED/2021/02 "Auditoría de cumplimiento con enfoque de Desempeño a la gestión de la Dirección de Programas Sociales", que se llevó a cabo durante el primer cuatrimestre del 2021. Esto con la intención de cerrar y solventar parte de los temas pendientes de la Dirección de Área que yo iba a desocupar y así realizar una entrega más ordenada.*

*Al respecto, recibí una llamada telefónica de la licenciada [1]***** asesora del licenciado [1]***** para preguntarme el motivo o asunto por el cual yo había requerido un número de oficio. Le informé el asunto y el propósito, a lo cual me respondió que si el licenciado [1]***** no me había autorizado previamente la generación de ese documento no podía yo hacer uso de los números de oficio que asignaba la [2]***** . Me dijo que dejara mi documento sin número de oficio*

o que utilizara un número interno de la Dirección de Programas Sociales.

*Esta situación llamó mi atención, pues nunca había recibido yo una llamada telefónica anteriormente, por parte de alguno de los asesores del licenciado [1]***** por el hecho de que solicitáramos oficio para generar las comunicaciones oficiales a diversas áreas o entidades, a la par de que siempre se informaba el asunto y el destinatario de cada comunicación a la persona de la [2]***** encargada de proporcionar dichos números, en tanto se trataba de una práctica común. Parecía que en la Dirección General estaban expectantes sobre los pasos o acciones que yo seguía ante mi readscripción, lo cual refrendaba el acoso que había hacia mi persona.*

*Ante la negativa de la licenciada [1]***** para que se me proporcionará un número de oficio que llevará el orden consecutivo de la Dirección General, tuve que generar para mi documento el número de oficio OM/DGRH/DPS/001/2021, mismo que posteriormente se integró al acta de entrega recepción como último oficio o documento oficial que yo había firmado con motivo de mis funciones.*

*20. El miércoles 1° de septiembre de 2021, se llevó a cabo una reunión de la [2]***** **, a la que fueron convocados los Subdirectores Generales, Directores de Área, el Coordinador Administrativo, el staff de asesores del titular, y yo, que formalmente ya no pertenecía a esa Dirección General.*

*El licenciado [1]***** informó que se había llevado a cabo una reestructura de la [2]***** con efectos a partir de ese mismo día. Entre otros cambios, señaló que se había creado la Subdirección General de Remuneraciones y Servicios al Personal, de la que dependerían tres direcciones de área: a) Dirección de Nómina; b) Dirección de Servicios Personales; y c) Dirección de Servicios al Personal. Esta última era creada en sustitución de la desaparecida Dirección de Programas Sociales, especificando que el área cambiaba de nombre y cambiaba en algunas funciones.*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

*Siguiendo la formalidad de la ocasión, me expresó su agradecimiento. Yo, por mi parte, agradecí la confianza que se había depositado en mí el tiempo que colaboré con el licenciado [1]***** ****, así como el compañerismo de quienes integraban esa área.*

*El licenciado [1]***** **** dio a conocer los demás movimientos de personal que conllevó esta reestructura y pidió la colaboración de su equipo de trabajo para entregar buenas cuentas al término, de la presente gestión.*

MOBBING POR EXCLUIRME Y NO DAR UN TRATO DIGNO A MI SALIDA CON EL PERSONAL QUE ESTUVO A MI CARGO Y CON USUARIOS DE LA DIRECCIÓN DE PROGRAMAS SOCIALES.

*21. Al término de la reunión de la [2]***** ** ***** *****, en la que el licenciado [1]***** **** dio a conocer la citada reestructura, me dispuse a convocar a mis compañeros y colaboradores de la extinta Dirección de Programas Sociales para notificarles los cambios, despedirme de ellos y agradecer todo su apoyo, sin embargo, una de las Subdirectoras que estuvo a mi cargo me informó que la licenciada [1]***** *****, asesora del licenciado [1]***** *****, les había convocado en ese momento a una reunión. Esta situación me causó extrañeza, pues el pasado 30 de agosto no se me había permitido comunicar a las personas que estaban todavía a mi cargo la disposición superior sobre mi readscripción a la [2]***** *****, y ese día 1 de septiembre en que se habían hecho oficiales los cambios de la llamada reestructura, se me excluía de una reunión en la que les iban a dar a conocer estos cambios, y en la que presentarían a quien sería su jefe inmediato y titular de la nueva [2]***** ** ***** ** ******. Esta situación me pareció de poca sensibilidad y sumamente desafortunada, pues yo no había sido convocado para cubrir las formas de cordialidad y respeto que el caso ameritaba. Otra vez había sido excluido sin ninguna consideración.*

*Después de este hecho y finalizada esa reunión, pedí a quienes habían sido mis colaboradoras cercanas convocar al personal a su cargo para poder despedirme de todos ellos y agradecer el apoyo con el que había contado en el tiempo que coincidimos en la [2]***** ** ***** *****,*

*Fue de ese modo que yo me tuve que despedir en un momento y espacio marginal, pues el licenciado [1]***** decidió excluirme para dar a conocer los recientes cambios a la gente que colaboró conmigo, sin tener la atención de convocarme para estar presente.*

*Posteriormente, ese "mismo día habría una reunión de jubilados con motivo del Café Literario que se realizaba cada miércoles por la tarde. Por ello había manifestado a la maestra [1]*****
*****, [4]*****, mi interés en ingresar unos minutos a esta reunión para poder despedirme de los jubilados. Sin embargo, unas horas después me informó que el licenciado [1]*****, nuevo Director de la nueva área de Servicios al Personal, le había solicitado la liga de acceso a la reunión de Microsoft Teams para ingresar junto con el licenciado [1]******

*Al igual que en el caso de la reunión que sostuvieron con el personal que estuvo a mi cargo, advertí que de nueva cuenta no se tenía la atención hacia mi persona para estar presente al momento en que se les daría a conocer a los jubilados los cambios inherentes a la llamada reestructura de la [2]*****. Me pareció de muy mal gusto no ser convocado para despedirme de manera oficial de los jubilados y pensionados, a quienes había brindado parte de mi trabajo durante varios años. De nueva cuenta había sido excluido por el licenciado [1]******

*Fue hasta el 3 de septiembre, en el que le mandé un mensaje de WhatsApp al licenciado [1]***** para consultarle si no tenía inconveniente en que ese día pudiera yo ingresar, por espacio de 5 minutos, a la reunión que los jubilados y pensionados tendrían ese viernes por la tarde en la plataforma Microsoft Teams, para poder despedirme de ellos. Me respondió que sí.*

*A los pocos minutos se comunicó conmigo el licenciado [1]*****
*****, [4]*****, para decirme que el licenciado [1]***** le había pedido que me invitara a la reunión de ese día con jubilados y pensionados.*

Ingresé ese día a la reunión para despedirme de los jubilados, a quienes agradecí su amistad, las experiencias compartidas a lo largo de muchos eventos y las enseñanzas que ese recorrido

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

*dejaba en mi persona. Llamó mi atención que el licenciado [1]*****
***** me agradeciera, en más de una ocasión en el marco de esa
reunión, el que yo hubiera "aceptado la invitación" para saludar a
los jubilados. Mi extrañeza interna simplemente obedecía a que no
era concebible para mí irme de la Dirección sin despedirme de las
personas a quienes brindé atención y con quienes establecí un lazo
de amistad, con motivo de mi encargo cuando fui [4]***** **
***** ***** . Me pareció lamentable el trato, por el que yo había
tenido que pedir permiso para despedirme de los jubilados, y luego
se hubiera querido hacer parecer que había ingresado a la reunión
de los jubilados en respuesta a una "invitación" del nuevo director
de esa área.*

*22. El 1 de septiembre de 2021 se inició el proceso de entrega
recepción, con la solicitud que envié, vía correo electrónico, el
[1]***** ***** ** **** ***** [4]***** ***** ** **
[2]***** ***** ** ***** ***** * ** [1]***** ***** ** ***** *****
***** ***** [4]***** ***** ** ***** ***** * ** *****

*Entre otros movimientos derivados de la reestructura de la
[2]***** ***** ** ***** ***** me correspondía hacer entrega del
área al licenciado [1]**** ***** ***** *****.*

*En atención a la solicitud del licenciado [1]***** ***** ** **** *****
ese mismo día recibí un correo electrónico de parte del personal de
la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de
Registro Patrimonial con el listado de conceptos necesarios para la
integración del acta de entrega recepción correspondiente. En ésta
y en todas las solicitudes posteriores se establecían plazos para
dar cumplimiento a la entrega de información.*

*En mi interés de poder solventar de manera expedita y ordenada
este proceso de entrega recepción, para así poder incorporarme
plenamente a mis nuevas funciones en la Oficialía Mayor, fui dando
respuesta inmediata a cada requerimiento y haciendo las
aclaraciones correspondientes a los temas de inventario de
equipos de cómputo y mobiliario.*

*En este contexto, los días 7 y 8 de septiembre del mismo año acudí
a mi antigua oficina para integrar al licenciado [1]**** ***** ******

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

*correspondiente, aprovechando que era el segundo día en que yo acudí a mi antigua oficina para preparar la entrega recepción. Me pidió que entregara la carta al licenciado [1]***** ** ** ***, colaborador suyo en la [2]***** ** ***, quien antes de entregarme el acuse realizó una llamada telefónica desde su teléfono móvil (inferí que al propio [1]***** ** ***) para leerle los términos en que había sido redactada y pedir autorización para recibirme el documento en cita.*

*Al igual que en la situación descrita en el hecho 19, en la que la licenciada [1]***** ** ***, me había cuestionado sobre un documento que yo iba a generar y para el cual de manera ordinaria había solicitado un número de oficio de la bitácora de la [2]***** ** ***, ahora me causaba extrañeza el interés que existía sobre los términos de una carta que me era requerida y que se esperaba que yo redactara en forma de renuncia.*

*Finalmente, recibí el acuse correspondiente por parte del licenciado [1]***** ** ***. En los días siguientes, dicho documento formaría parte del acta de entrega recepción que formalizó la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial.*

MOBBING AL RETRASAR DELIBERADAMENTE EL PROCESO DEL ACTA ENTREGA-RECEPCIÓN.

*En ese contexto y tras la entrega de diversa información que me había sido requerida, el martes 21 de septiembre de 2021, nos fue remitida a los licenciados [1]***** ** ***, [1]***** ** *** y a mí, el proyecto del acta de entrega recepción correspondiente con sus anexos electrónicos, a efecto de que realizáramos nuestras observaciones o, en su caso, manifestáramos nuestra respectiva conformidad con el documento.*

Ese mismo día por la tarde hice llegar mis observaciones al proyecto del acta de entrega-recepción, marcando copia a todas las partes involucradas.

*Una de mis observaciones muy puntuales era que la primera versión que recibimos decía que el motivo de la entrega recepción era "mi renuncia" al cargo de [4]***** ** ***, por lo que solicité al área responsable de elaborar el acta que se estableciera*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

*como motivo de la entrega recepción la reestructura de la [2]*****
***** ** ***** ***** , lo que guardaba correspondencia con la
solicitud que el licenciado [1]***** ***** había formulado el pasado 1
de septiembre.*

*Al día siguiente, miércoles 2 de septiembre, el área responsable de
elaborar el acta de entrega recepción, remitió la nueva versión del
documento con los cambios solicitados, a efecto de que hiciéramos
las observaciones que se estimaran convenientes o
manifestáramos nuestra respectiva conformidad con el documento.
Al igual que la ocasión pasada, ese mismo día remití algunas
observaciones de forma al documento por lo que, una vez
atendidas, yo estaría en aptitud de manifestar mi conformidad con
el documento, a efecto de proseguir este proceso.*

*En ese tenor, tanto el área responsable de elaborar el acta de
entrega- recepción, como un servidor dábamos respuesta de forma
expedita a cada comunicación que se generaba.*

*Como hasta esa fecha no se había recibido respuesta por parte del
licenciado [1]**** ***** ***** ***** el miércoles 22 de septiembre la
licenciada [1]***** ** ***** ***** ***** [4]***** ***** **
***** ***** * ** ***** ***** envió un correo
electrónico tanto al licenciado [1]***** ***** como al licenciado [1]*****
***** ** ***** para que hicieran llegar la propuesta de adición al
acta que habían anunciado con el propósito de concluirla en el
menor tiempo posible.*

*En el transcurso de este proceso, el viernes 15 de octubre, el
licenciado [1]***** ***** ***** **** me envió un mensaje de
WhatsApp para solicitarme que le enviara al licenciado [1]**** *****
***** ***** , los informes, puntos de acuerdo y documentos que yo
hubiera generado para tenerlos como referencia. En atención a su
petición, el 16 de octubre compartí una liga de One Drive con 43
carpetas, subcarpetas y archivos que pudieran ser de utilidad para
las funciones del licenciado [1]***** ***** . Dicha información se
añadió al acta de entrega recepción por parte del área responsable.*

*El 25 de octubre, el área responsable de elaborar el acta de entrega
recepción, envió un nuevo correo electrónico al licenciado [1]****
***** ***** , a efecto de que emitiera sus, observaciones o
manifestara su conformidad en atención al proyecto de acta que*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

había sido remitido desde el pasado 19 de octubre con las recientes adiciones del documento.

*Fue hasta el viernes 9 de octubre que el licenciado [1]**** ***** *****
****, en atención al correo de la licenciada [1]***** ** ***** *****
***** envió una solicitud por la cual yo debía añadir diversos
informes de eventos realizados en los años 2015, 2016, 2017 y 2018.
Asimismo, solicitó que yo informara sobre el seguimiento a
diversas recomendaciones de la Auditoría que se le había
practicado a la Dirección de Programas Sociales durante el primer
cuatrimestre del 2021.*

*Bajo ese tenor se hacía evidente el interés en extender la duración
del proceso de entrega recepción, pues, aunque el licenciado López
Tapia contaba con 60 días posteriores, una vez firmada el acta, para
solicitar información o requerir cualquier aclaración de mi parte,
decidió aplicar también esa prerrogativa durante el proceso de
integración del acta.*

*Los requerimientos formulados por el licenciado [1]**** ***** *****
**** me fueron transmitidos, vía correo electrónico, por el área
encargada de elaborar el acta de entrega recepción el miércoles 3
de noviembre. Requerimientos a los que di respuesta e hice las
aclaraciones de mérito en sucesivos correos de fechas 4 y 8 de
noviembre, siempre con la idea de agilizar este proceso para poder
incorporarme plenamente a las labores que esperaba desempeñar
en la [4]***** ******

*Finalmente, el acta de entrega recepción se firmó más de dos
meses después de iniciado el proceso, esto es, el jueves 11 de
noviembre. Y la entrega del archivo físico, llaves de oficina, equipo
de cómputo (impresora y teléfono), mobiliario y otros materiales
que tuve asignados cuando fui [4]***** ** ***** ***** se
concretó hasta el jueves 18 de noviembre, fecha en que el personal
de la [2]***** ***** ** ***** ***** estuvo en posibilidad de
recibirlo.*

*Durante todo el tiempo transcurrido, yo mantuve informado a mi
jefe inmediato en la [2]***** ***** el licenciado [1]***** *****
****. sobre el estado que guardaba el proceso de entrega recepción,
y estuve siempre poniéndome a sus órdenes para que, con entera
independencia de ello, me considerara para asignarme las tareas*

*que estimara pertinentes, a lo que invariablemente me respondía que primero cerrará el tema de la entrega. Lamentablemente mi petición de ser tomado en cuenta por el licenciado [1]***** para mostrar mi trabajo y ser integrado al equipo de la [2]***** no cambió cuando concluyó el proceso de entrega recepción.*

*EL MOBBING Y DISCRIMINACIÓN EN EL PUESTO DE [4]******
***.*

*23. A partir del 1 de septiembre de 2021 se inició otra historia lamentable de exclusión y acoso, después de haber tenido que desocupar la Plaza de [4]*****.*

*Tras la situación de acoso laboral que viví en la [2]***** y que concluyó -o al menos eso creí- con mi remoción de la plaza de [4]*****, pensé que con mi readscripción se iniciaba una nueva etapa en la que podría mostrar mi trabajo y ganarme la confianza, tanto de mi jefe inmediato como del [4]***** [1]****.*

*Pero los hechos son que durante los siete meses que estuve adscrito a la [4]***** nunca fui incluido en el equipo de trabajo; nunca recibí una comunicación con la que se me hiciera partícipe de tarea, actividad o encomienda alguna, a través de la cual yo pudiera mostrar mi capacidad, competencia y compromiso institucional.*

*Nunca se me permitió desarrollar re laboralmente y contribuir con las funciones y objetivos de la [4]*****.*

*Es el caso que desde el día 1 de septiembre de 2021 me puse a las órdenes de mi jefe inmediato, el licenciado [1]*****, [4]*****. Primero le escribí a través de la plataforma Microsoft Teams y después le mandé un mensaje de correo electrónico:*

*“Estimado [1]******

Te escribí un mensaje por ti para ponerme a tus órdenes.

*Aunque está en concurso el proceso de entrega de la Dirección de Programas Sociales estoy atento a lo que se ofrezca cuando así lo disponga. Te comparto mi número de celular: [9]****.*

Saludos”

En respuesta, ese mismo día, me proporcionó su número de teléfono celular y, en lo sucesivo, hoy la comunicación que mantuve con él fue a través de WhatsApp, aplicación de mensajería instantánea que tal y como se ha manifestado previamente, fue de los principales medios de comunicación adoptados por el centro de trabajo a efecto de llevar a cabo la modalidad de trabajo a distancia.

Fue así como, desde septiembre de 2021 yo le reportaba al licenciado [1]*** ***** el estado que guardaba el proceso de entrega recepción y siempre me ponía a sus órdenes para atender cualquier indicación o desempeñar la tarea que me asignara. Él invariablemente me respondía que "arreglara todo por allá" (refiriéndose a la [2]***** ** *****, donde tenía que llevarse a cabo el acto de entrega recepción).**

Ante esa respuesta yo era diligente y agilizaba la integración de información y documentos que me habían sido requeridos por la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial para formalizar la entrega. Incluso, yo pensaba que esta entrega estaría finalizada durante la primera quincena de septiembre.

El viernes 10 de septiembre, en un nuevo mensaje de WhatsApp le informé al licenciado [1]*** ***** que, por mi parte, ya había integrado la información y documentación requerida para la entrega y que, por su parte, el área correspondiente de la Contraloría debía elaborar el proyecto de acta. En tal sentido, volví a ponerme a las órdenes de mi jefe inmediato, por si estimaba viable que yo fuera revisando algo, leyendo algo para familiarizarme con los documentos o proyectos del área. Su respuesta fue que iba a checar qué podía enviarme, y que para el lunes 13 de septiembre me enviaría algo para trabajar.**

El lunes 13 de septiembre le escribí para saludarlo y reiterar que estaba a sus órdenes. Me respondió que en cuanto él sacará unos temas pendientes me buscaría, añadiendo que la que iniciaba era una semana corta (refiriéndose al próximo puente del 15 de Septiembre).

*El 21 de septiembre de ese mismo año, le escribí al licenciado [1]***** ***** para informarle el estado que guardaba el proceso de entrega recepción, y reiterar que estaba atento a sus indicaciones o asignación de actividad en la que yo le pudiera ayudar. Me respondió que atendiera lo correspondiente a la entrega y que la cerrara bien.*

El 27 de septiembre le volví a informar los avances del proceso de entrega-recepción, reiteré que estaba a sus órdenes para trabajar o revisar lo que indicara, para conocer las funciones del área. En esta ocasión sólo me respondió con un emoji o pictograma de "pulgar arriba".

El 4 de octubre siguiente, le escribí a mi jefe inmediato para informarle la situación que guardaba la entrega recepción, me reiteré atento para recibir sus instrucciones En su respuesta me dijo que estaba atendiendo otros temas, que le diera unos días y que él me buscaría. Adicionalmente me pidió mi curriculum vitae, el cual le remití ese mismo día.

*Así prosiguieron los días y varios mensajes de mi parte durante el resto de octubre. El 8 de noviembre de 2021, en respuesta a uno de mis mensajes me dijo que me iba a buscar la licenciada [1]*****
***** [4]***** ** ** ***** .*

*El martes 16 de noviembre me reporté de nueva cuenta con el licenciado [1]***** y le informé que no había recibido comunicación por parte de la licenciada [1]*****. Únicamente me respondió que él le recordaría a la licenciada [1]***** ponerse en contacto conmigo.*

Esta situación no cambió durante el resto del año 2021, ni durante el tiempo que transcurrió en el 2022. Es decir, yo seguía enviando mensajes para reportarme y ponerme a las órdenes de mi jefe inmediato.

*Incluso, y dado que yo no recibía comunicación por parte de nadie de la [2]***** , me enteré mediante consulta en la Intranet que el licenciado [1]***** había sido designado Encargado del Despacho de la Dirección General de Infraestructura Física y, posteriormente, Director General de esa área. Ante esa circunstancia yo asumí que seguía teniendo como jefe inmediato al*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

*licenciado [1]**** * p u e s e n s i t u a c i ó n s i m i l a r h a b í a p e r s o n a l f o r m a l m e n t e a d s c r i t o a l a [2]***** * o a l g u n a d e s u s á r e a s q u e e s t a b a c o m i s i o n a d o o d e s e m p e ñ a n d o f u n c i o n e s d e a s e s o r í a e n a l g u n a o t r a D i r e c c i ó n G e n e r a l . E s t a s i t u a c i ó n r e s p e c t o a m i p e r s o n a d e a l g ú n m o d o s e c o r r o b o r a b a , p u e s s i e m p r e q u e l e e s c r i b í a l l i c e n c i a d o [1]**** * y a s e a p a r a p o n e r m e a s u s ó r d e n e s o s o l i c i t a r a l g ú n p e r m i s o , m e r e s p o n d í a e n c a l i d a d d e q u i e n a s u m e q u e e s t o y a s u c a r g o . T a l c o m o o c u r r i ó e n e l i n t e r c a m b i o d e m e n s a j e s q u e t u v i m o s e l j u e v e s 3 d e f e b r e r o d e 2 0 2 2 , a n t e e l c a m b i o d e t í t u l a r e n l a [2]***** **

Y o l e e s c r i b í l o s i g u i e n t e :

*" E s t i m a d o [1]**** , e s p e r o t o d o v a y a b i e n . S é q u e e s t á s o c u p a d o . A y e r m e e n t e r é d e q u e [1]**** s e f u e a l C o n s e j o d e l a J u d i c a t u r a c o m o s e c r e t a r i o e j e c u t i v o d e A d m i n i s t r a c i ó n , y q u e a h o r a o c u p a l a [2]***** * [1]***** ** * * * * * L a d u d a q u e m e s u r g e e s s i s e g u i r é a s i g n a d o c o n t i g o o d e p e n d e r á d e l a i n d i c a c i ó n q u e n o s d e n a c á e n l a O f i c i a l í a . I n v a r i a b l e m e n t e s i g o a t u s ó r d e n e s p a r a l o q u e s e o f r e z c a . "*

*L a r e s p u e s t a d e l l i c e n c i a d o [1]**** * f u e l a s i g u i e n t e :*

*" H o l a . D é j a m e l o p l a t i c o c o n [1]***** a v e r q u e s e v a a d e c i d i r . S e g u i m o s e n c o n t a c t o . "*

*A l r e s p e c t o e n l a s s e m a n a s s i g u i e n t e s n o r e c i b í n i n g u n a n o t i c i a o c o m u n i c a c i ó n , r e s p e c t o d e e s e p u n t o n i r e s p e c t o d e c u a l q u i e r o t r o , p o r p a r t e d e l l i c e n c i a d o [1]***** * * * * **

*L o s s i e t e m e s e s q u e e s t u v e a d s c r i t o a l a [2]***** * (d e s d e m i c a s a t o d o e l t i e m p o) m a n t u v e l a r u t i n a d e e n c e n d e r m i e q u i p o d e c ó m p u t o p u n t u a l m e n t e p a r a e s t a r a t e n t o d e s d e l a s 9 d e l a m a ñ a n a , p o r s i r e c i b í a a l g ú n c o r r e o , o b i e n , a l g u n a c o m u n i c a c i ó n a t r a v é s d e l a p l a t a f o r m a M i c r o s o f t T e a m s . S ó l o m e s e p a r a b a d e l a c o m p u t a d o r a p a r a t o m a r m i h o r a d e c o m i d a y v o l v e r a e s t a r a t e n t o a c u a l q u i e r l l a m a d o o i n d i c a c i ó n .*

A p a g a b a m i e q u i p o d e c ó m p u t o d e s p u é s d e l a s 2 0 : 0 0 h o r a s , d a n d o p o r t e r m i n a d a l a q u e d e b í a c o n s i d e r a r m i j o r n a d a d e t r a b a j o d i a r i a . A u n a s í , e n m i t e l é f o n o c e l u l a r s e g u í a a t e n t o a l a p l a t a f o r m a d e M i c r o s o f t T e a m s . N u n c a e n s i e t e m e s e s r e c i b í u n a c o m u n i c a c i ó n p a r a s e r i n t e g r a d o a l t r a b a j o d e l a O f i c i a l í a M a y o r .

*Todo esto tuvo un impacto importante en mi rutina diaria, después de que, en la etapa de pandemia, como [4] ***** ** ***** *****, había estado acostumbrado a trabajar de tiempo completo: a sostener 4 o más reuniones de trabajo al día, a través de la plataforma Microsoft Teams; a enviar, recibir y revisar varios correos electrónicos, a coordinar cada actividad de mi área y atender también a usuarios de los programas sociales, por referirme sólo a lo más común y cotidiano.*

*Mi paso por la [2] ***** *****, contrario a lo que el Dr. [1] ***** me había anunciado, en términos de representar un área de oportunidad para hacer cosas diferentes, fue la prolongación sostenida de una situación de acoso laboral y discriminación hacia mi persona, que concluyó con la supresión de la plaza que yo ocupaba y el consecuente despido de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, institución para la que trabajé de manera responsable y profesional por 21 años y 9 meses, siempre con la convicción de servir al logro de su alta encomienda consagrada en la Constitución.*

Esta situación mermó mucho mi autoestima y mostraba el poco reconocimiento que tenían mis jefes hacia mi trabajo y hacia mi trayectoria de servicio en el Alto Tribunal.

*24. Las únicas ocasiones en que recibí alguna comunicación por parte del personal de la [2] ***** ***** fue para cubrir algunos trámites como la firma de mi cédula de funciones o la firma de mi nombramiento. La última comunicación fue para citarme el día en que me iban a notificar la supresión de mi plaza.*

*Los días 25 de octubre, 12 y 16 de noviembre envié mensajes por Microsoft Teams a la licenciada [1] ***** *****, [4] ***** ** ** ***** ***** y sólo en la primera ocasión me respondió para decirme que estaba por entrar a una reunión al final de la cual me buscaría, lo que nunca aconteció. Mi intención era exponer la situación en la que me encontraba preguntando por mi nombramiento, ya que hasta esa fecha lo único que firmado era mi cédula de funciones.*

Pese a que mi readscripción tuvo efectos a partir del 1 de septiembre de 2021, fue hasta el 10 de enero de 2022 que fui citado

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

en la [2]***** ***** para firmar mi nombramiento de [4]***** *** el cual se emitió por tiempo fijo: 6 meses, del 1 de septiembre de 2021 al 28 de febrero de 2022. Este documento aparecía con fecha 17 de septiembre de 2021 y fue firmado por el licenciado [1]***** ***** ***** ****.

El 1 de febrero asumió la titularidad de la [2]***** ***** el licenciado [1]***** ** ** ***** ***** (quien anteriormente había ocupado la titularidad de la Dirección General de Planeación, Seguimiento e Innovación). Él tomó el nuevo encargo en sustitución del Dr. [1]***** ***** ***** , quien había sido nombrado Secretario Ejecutivo de Administración del Consejo de la Judicatura Federal.

El miércoles 9 de febrero se comunicó conmigo el licenciado [1]**** ***** [4]***** ***** *** quien apoyaba a la [4]***** ***** de la [2]***** ***** , para pedir mi currículum vitae, solicitud que me informó se había hecho a todo el personal adscrito a la [2]***** ***** . Ese mismo día le remití vía correo electrónico el documento.

El mismo 9 de febrero todo el personal de la [2]***** ***** fue convocado a una reunión con el licenciado [1]***** ** ** ***** ***** . En esta reunión se presentó con el grupo y solicitó el apoyo de todos para sacar adelante los proyectos de la [2]***** ***** . Al igual que otras compañeras y compañeros, en mi intervención expresé mi disposición para colaborar con el [4]***** ***** y los demás integrantes del área.

En los días posteriores seguí tratando de contactar a la [4]***** ***** ***** ***** ** ** ***** ***** , la licenciada [1]***** ***** ***** , y dado que no recibía respuesta, me puse en comunicación con el licenciado [1]**** ***** ***** , para manifestarle mi preocupación porque al término de ese mes vencía mi nombramiento. De nueva cuenta me encontraba en una situación de incertidumbre, pues además de que no me daban trabajo en mi nueva adscripción tenía un nombramiento que estaba a punto de concluir y temía que no se renovara.

El licenciado [1]**** ***** ***** fungió como enlace y me informó que la licenciada [1]***** ***** ***** comentaría el tema con el [4]***** ***** ***** y me informaría en cuanto tuviera alguna noticia.

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

*Días después fui citado en las oficinas de la Oficialía Mayor para que llevara el original del nombramiento que anteriormente había firmado pues, me dijeron, que su vigencia de 6 meses era errónea y que iba a ser sustituido por un nombramiento definitivo. Acudí el miércoles de 9 de marzo para firmar el nombramiento definitivo de [4]***** **, el cual aparecía con fecha de 17 de septiembre de 2021 y esta vez estaba firmado por el Dr. [1]***** en esta fecha.*

*Llamó mi atención que originalmente me hubieran dado un nombramiento por tiempo definido (6 meses) pero no tuve mayor reparo en ese momento, pues finalmente me habían otorgado el nombramiento definitivo correspondiente y yo esperaba que con el cambio de [2]***** se hiciera la reasignación correspondiente para integrarme al área en la que iba a trabajar.*

*Lo cierto fue que con el cambio de [4]***** no cambió la situación de exclusión y acoso laboral que viví desde que estaba en la [2]***** y que había continuado con el Dr. [1]******

*El contacto que mantenía con la Oficialía Mayor era a través del licenciado [1]***** y, por su conducto, me ponía a las órdenes de la [2]***** para apoyar en el trabajo que se requiriera, ya que desde el 3 de febrero en que el licenciado [1]***** me dijo que consultaría al nuevo [4]***** cuál iba a ser mi situación laboral no obtuve ninguna respuesta ni comunicación de su parte, lo cual había sido la constante desde el 1 de septiembre de 2021.*

*Finalmente, fui citado por conducto del licenciado [1]***** para acudir el viernes 25 de marzo a las oficinas de la [2]***** . Mi incertidumbre era muy grande respecto de mi estabilidad laboral, pues la forma en que había sido tratado por el licenciado [1]***** y por el [1]***** para ser sustituido en la plaza de [4]***** por alguien más joven, y a su vez, dado el trato que recibí de parte del licenciado [1]***** , quien me había mantenido excluido del trabajo en la [2]***** con la connivencia de sus dos titulares, me generaban la mayor de las preocupaciones.*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

*Al mismo tiempo, quería pensar que una vez que había sido revisado mi curriculum vitae, al igual que el de los demás compañeros del área, me querían entrevistar para ampliar más la información sobre mi trayectoria y experiencia profesional, a efecto de asignarme funciones específicas, o bien, asignarme con otro jefe o jefa inmediata. Me parecía difícil que en el último año de gestión del Ministro Presidente y todavía viviendo los efectos de una pandemia tan infortunada se dejara a un servidor público sin empleo. Así que, en el trayecto a la [2]***** también albergaba en mi mente esa segunda posibilidad. El motivo real no tardó mucho en hacerse esperar.*

*Después de ser recibido ese 25 de marzo y haber pasado a la sala de juntas la [2]*****, arribó la [1]*****, Director de Relaciones Laborales, quien me notificó que derivado de las necesidades propias del servicio, se había autorizado una reestructuración organizacional de las áreas que conforman al Alto Tribunal y que una de sus consecuencias era la supresión de la plaza de [4]***** que yo ocupaba, esto con efectos a partir del 1 de abril de 2022. Realizado lo anterior, me entregó el Oficio OM/DGRH/95/2022, suscrito por el licenciado [1]***** que contenía dicha notificación oficial.*

*25. Preciso indicar que con la plaza de [4]***** se me asignó una percepción quincenal por las siguientes cantidades:*

CLAVE	CONCEPTO	MONTO
1	SUELDO BASE	[5]*****
2	COMPENSACIÓN GARANTIZADA	[5]*****
4	PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL	[5]*****
5	PRESTACIONES INHERENTES AL CARGO	[5]*****
10	APORTACIÓN SEGURIDAD COMPLEMENTARIA	[5]*****
11	PRIMA QUINQUENAL	[5]*****

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

15	AYUDA DE APORTACIÓN PARA SEGIND	[5]*****
	TOTAL	[5]*****

De forma tal, que entre las afectaciones que sufrí con la degradación de puesto es una diferencia en percepciones por las siguientes cantidades:

CLAVE	CONCEPTO	MONTO
1	SUELDO BASE	[5]*****
2	COMPENSACIÓN GARANTIZADA	[5]*****
4	PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL	[5]*****
5	PRESTACIONES INHERENTES AL CARGO	[5]*****
10	APORTACIÓN SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA	[5]*****
11	PRIMA QUINQUENAL	[5]*****
15	AYUDA DE APORTACIÓN PARA SEGIND	[5]*****
	TOTAL	[5]*****

*Razón por la cual por esta vía se demanda el pago de las diferencias generadas, ello en razón a que, como se demuestra en el cuerpo de la presente demanda, en realidad mi degradación de puesto fue nula, puesto que si bien se justificó con la transformación (prácticamente de nombre), de la [2]***** ** ***** ***** , no menos lo es que no se me dejó continuar en dicha área bajo su nueva denominación por un acto evidentemente discriminatorio, es decir, porque según le dijo de forma textual y pública el [4]***** ***** se requería de una persona más joven para continuar la encomienda.*

La anterior discriminación sin una razón objetiva y real, pues también está debidamente probado en la presente demanda, que el suscrito presente sendas propuestas para la modernización de las actividades del área a la luz de la nueva normalidad a partir de la

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

pandemia por el virus SARS COV 2 y en realidad mis superiores hicieron acciones tendientes a provocar un fracaso en ese intento para justificar su actuación discriminatoria hacia mi persona.

26. Aunado a lo anterior, la llamada reestructura por la cual se hizo desaparecer a la Dirección de Programas Sociales y se creó la Dirección de Servicios al Personal en los hechos se advierte que no ha cambiado de forma sustantiva las actividades que se desempeñaban con anterioridad, e incluso la plantilla de personal es similar.

En conclusión, no se acredita el motivo por el cual se requería a una persona más joven para desarrollar las actuales funciones, y en tal sentido, no se justifica mi remoción de la Dirección de Área en setiembre de 2021, pues en todo caso debí seguir laborando en la nueva denominación del área que estuvo a mi cargo.

CONCLUSIONES SOBRE EL MOBBING DE QUE FUE OBJETO EL ACTOR.

27. De conformidad con la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el acoso laboral (mobbing) son conductas que se originan dentro de una relación de trabajo, cuyo objeto fundamental es intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente al trabajador víctima, con miras a excluirlo de la fuente de trabajo a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte.

El Máximo Tribunal ha sostenido, que se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el

hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Al respecto, citamos en apoyo la tesis sostenida por la primera sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a la letra señala:

Registro digital: 2006870, Instancia: Primera Sala Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138 Tipo: Aislada.

ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. (Se transcribe).

28. De lo anterior, se hace evidente la actitud dolosa del licenciado [1]*** al poner en duda mis capacidades, al querer aparentar que yo no atendía o no entendía sus instrucciones y tratar de evidenciar públicamente una supuesta incompetencia profesional de mi parte, al exigirme de forma reiterada durante los años 2020 y 2021 que yo le presentara propuestas, proyectos, funciones y actividades "NUEVAS", "MODERNAS" y "DIFERENTES", cuando en realidad no necesitaba nada de eso, pues la única finalidad al acosarme laboralmente, atentar contra mi integridad emocional y de mermar mi autoestima era que yo renunciara a la plaza de [4]***** ** *****, para poder asignarla a una persona "más joven", colaborador suyo, que había sido desde tiempo anterior al ingreso de ambos funcionarios a la Suprema Corte de Justicia de la Nación.**

El interés en "mi renuncia" fue manifiesto, cuando el martes 7 de septiembre del 2021 el licenciado [1]*** me la solicitó por conducto del licenciado [1]***** **, quien es su [4]***** en la [2]*****.**

De hecho, se hace también evidente que mi sustitución en la Dirección de Área obedeció más a intereses personales que al propósito de realizar nuevas funciones, pues a la fecha se siguen realizando el mismo tipo de actividades, eventos socioculturales o talleres, los cuales únicamente cambian de nombre, pero se

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

*encuentran en el supuesto de lo que el licenciado [1]***** *****
***** **** definiría como "lo mismo de siempre".*

*En resumen, mi cambio obedeció, además de los intereses personales tanto del licenciado [1]***** ***** ***** ****, como del Dr. [1]***** ***** ******, de dejar, en mi lugar a quien fuera asesor del primero de los citados, a una CUESTIÓN DE EDAD, constituyendo una DISCRIMINACIÓN en contra de mi persona sin justificación alguna, toda vez que tal como se probará en su momento procesal oportuno, la nueva área de Dirección de Servicios al Personal, como la anterior Dirección de Programas Sociales, sigue haciendo lo mismo que yo venía haciendo, o bien, integrando actividades que ya hacía en otros años.*

*Por lo que los citados funcionarios tendrán que probar la razón por la que consideraron que yo a mis [11]** **** no podía hacer y "alguien más joven" sí las funciones señaladas en el numeral 2.*

Además, deberán acreditar cuáles son las nuevas funciones que realiza la Dirección de Servicios al Personal en contraste con las que tenía asignadas la Dirección de Programas Sociales, o bien, qué innovaciones se han suscitado a raíz del nombramiento del funcionario que me sustituyó en la dirección de área.

*Esto aunado al hecho de que, para removerme de la [2]***** **
***** ******, tanto el licenciado [1]***** ***** ***** **** como el Dr. [1]***** ***** ******, violentaron mi derecho humano a la no discriminación por razón de mi edad, pues en los hechos que aquí se acreditan se exhibe el prejuicio de ambos funcionarios en torno a la edad de los servidores públicos, lo que pone en cuestión su capacidad y sensibilidad para coordinar un programa de atención a Jubilados y pensionados del Poder Judicial de la Federación cuyos beneficiarios son precisamente personas adultas mayores. Y aunque mi edad actual es de [11]** **** tendrían que acreditar el por qué yo no tendría la capacidad debido a mi edad para coordinar las actividades que actualmente realiza la Dirección de Servicios al Personal, cuyo marco normativo, procedimientos, funciones, estructura orgánica y tipo de actividades siguen siendo sustancialmente las mismas de cuando se denominaba Dirección de Programas Sociales.*

29. De igual forma, la actitud dolosa del licenciado [1]***
***** del Dr. [1]***** licenciado [1]*****
*****, al no asignarme ni una sola actividad o función durante los
siete meses que estuve adscrito a la [2]*****
se constituyó en otra forma de acoso que, tras ser la continuación
del acoso laboral que viví en la [2]*****
el mando del licenciado [1]*****
sostenido y sistemático hacia mi persona.**

**El haber sido deliberadamente excluido del trabajo, el no poder
reconocerme como parte integrante de un área o equipo, el haber
sido aislado e ignorado sistemáticamente, pese a que estuve todo
el tiempo reportándome para ponerme a las órdenes de mi jefe
inmediato y estuve atento a cualquier instrucción, socavó aún más
mi autoestima, lo que habría de tener su punto de mayor agravio
con la notificación de mi despido y consecuente baja de la Suprema
Corte de Justicia de la Nación.**

ARGUMENTOS SOBRE LA REINSTALACIÓN SOLICITADA

**30. Una vez que ha quedado acreditado que el suscrito fue objeto de
acoso laboral o mobbing, procedemos a argumentar los
fundamentos jurídicos para la procedencia de la acción principal
solicitada.**

Al efecto, el artículo 1° Constitucional establece:

“Artículo 1°. (Se transcribe).

**En primer lugar, debe tenerse claro que debe entenderse por
categoría sospechosa al efecto, nos permitimos invocar la
jurisprudencia sostenida por la Primera Sala de la Suprema Corte
de Justicia de la Nación que a la letra señala:**

Época: Décima Época, Registro: 2010315, Instancia: Primera Sala

**Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario
Judicial de la Federación Libro 23. Octubre de 2015 Tomo II
Materia(s): Constitucional, Tesis: 1a./J. 66/2015 (10a) Página: 1462.**

**IGUALDAD. CUANDO UNA LEY CONTENGA UNA DISTINCIÓN
BASADA EN UNA CATEGORÍA SOSPECHOSA, EL JUZGADOR
DEBE REALIZAR UN ESCRUTINIO ESTRICTO A LA LUZ DE AQUEL
PRINCIPIO. (Se transcribe).**

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

De donde se advierte, que la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que las categorías sospechosas se tratan de criterios enunciados en el último párrafo del artículo 1° Constitucional en razón de origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

En ese orden de ideas, las categorías sospechosas tienen una connotación amplia de protección, pues en realidad, tienden a restringir la utilización de cualquier elemento que tienda a discriminar o dar un trato desigual de forma injustificada.

Así, el artículo 1° constitucional tiene un catálogo expreso de categorías sospechosas, pero su connotación es amplia, pues no debe limitarse a las expresamente enunciadas en el mismo, sino que se incluye cualquiera que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto menoscabar los derechos y libertades de las personas.

De esta forma, las categorías sospechosas, están íntimamente vinculadas con la protección de los derechos fundamentales de los individuos, que se consideren dentro de un grupo vulnerable, es decir, en desventaja respecto de otros por alguna condición que restringe o limita el goce y protección de sus derechos.

En ese orden de ideas, dentro de las categorías sospechosas, como integrante de un grupo vulnerable puede ser considerada la parte trabajadora cuando ciertos actos restrinjan sus derechos fundamentales.

Debe distinguirse que el concepto "trabajador" per se, no debe visualizarse de forma directa o intrínseca como una categoría sospechosa, sin embargo, históricamente se ha visualizado y protegido que si puede ser sujeto de vulneración de derechos por su necesidad económica y de sobrevivencia y que en esa medida puede ser sujeto de restricción o privación de derechos fundamentales.

De esta forma, desde la Carta Magna en el artículo 123 Constitucional, tratados internacionales, las leyes secundarias y la propia jurisprudencia, reconocen que existen momentos y condiciones en que los trabajadores si tienen una vulnerabilidad, que los hace sujetos de una protección especial y por ende, pueden ser sujetos de ser considerados como una categoría sospechosa cuando se encuentran transgredidos sus derechos fundamentales en atención a su estado de necesidad, pues en ese caso son reconocidos como grupos vulnerables.

¿De dónde deriva que un trabajador pueda ser considerado como un grupo vulnerable y en consecuencia categoría sospechosa?

Consideramos, que es un origen histórico, el trabajador necesariamente es un ser humano, con necesidades biológicas, sociales, familiares y económicas.

El trabajo es un elemento primordial para el desarrollo y convivencia del ser humano, sin trabajo no existe un ingreso económico, queda en vulnerabilidad la subsistencia del trabajador y su familia, su dignidad y en consecuencia la paz social.

El trabajo genera un ingreso material, que permite al trabajador ejercer otros derechos como el patrimonio, la seguridad social, el esparcimiento, etc.

Sin embargo, reiteramos que históricamente ha existido un diferencio entre aquellos que dirigen las fuentes de trabajo utilizando medios de producción con tecnología que poco a poco han ido precarizando y desplazando al trabajo, con quienes venden su mano de obra.

Históricamente, desde la Revolución Industrial la competencia que se dio entre aquellos talleres artesanos y las fábricas de producción con tecnología, desencadenó la primera explotación del hombre por el hombre, es decir, cuando se priorizó la producción y la competencia económica, sobre la salud, la dignidad y el desarrollo mismo de los trabajadores, que quedaron relegados a ser considerados como un elemento más de la fábrica, compitiendo con las nuevas máquinas, dejando de proteger el lado humano y digno de los trabajadores.

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

Estos ciclos, llevaron a reflexionar sobre la necesidad de reconocer que, en cierto momento, los trabajadores son y se convierten en un grupo vulnerable, pues ante la necesidad de tener un ingreso para ellos y su familia, pueden ser objeto fácil de aceptar condiciones de trabajo que atenten en contra de sus derechos fundamentales, lo que los coloca en un plano no de igualdad en relación con el patrón, sino de dependencia, lo que los hace vulnerables.

Lo anterior, bajo la premisa de que un padre de familia siempre preferirá tener un trabajo, aunque sea con precariedad, a simplemente no tener sustento económico para su familia.

Es ante ese desarrollo histórico, que se hizo necesario ir reconociendo, tanto nacional como internacionalmente, derechos mínimos de los trabajadores y la búsqueda de un equilibrio sano entre empleadores y de aquellos que venden su mano de obra para el funcionamiento de las fuentes de trabajo.

La misma evolución existió con los trabajadores estatales, en donde el primer logro se dio cuando se concretó el reconocimiento de la existencia de relaciones de trabajo con el Estado y la necesidad de proteger a los servidores públicos como operarios.

En el caso de México, sin duda el mayor y más claro reconocimiento lo fue el artículo 123 Constitucional, en donde por primera vez, se reconoce a nivel Constitucional que:

- 1. Que el trabajo es un derecho.*
- 2. Que el trabajo debe ser digno y socialmente útil.*
- 3. Una duración máxima de la jornada de trabajo.*
- 4. La protección de menores trabajadores*
- 5. El reconocimiento de días de descanso.*
- 6. La protección de las mujeres trabajadoras durante el embarazo.*
- 7. La protección a los trabajadores a recibir cuando menos un salario mínimo.*
- 8. La estabilidad en el empleo, mediante la protección de sólo ser separado el trabajador por justa causa.*
- 9. El derecho de los trabajadores a la igualdad salarial.*

10. El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas.

11. El derecho a la tutela judicial efectiva en caso de tener un conflicto de índole laboral.

12. La irrenunciabilidad de derechos reconocidos a nivel Constitucional.

13. El derecho a la seguridad social.

14. El derecho a la organización colectiva de los trabajadores para la defensa de sus derechos.

En 1960 se crea el apartado B) del artículo 123 Constitucional, en donde se regula tomando los mismos principios del derecho del trabajo en general, para ser aplicados a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, sin embargo, obsérvese que con sus modalidades son tutelados los mismos principios.

De esta forma, se encuentra plenamente acreditado que la propia Carta Magna admite, reconoce y tutela que los trabajadores pueden ser sujetos a condiciones que lesionen sus derechos fundamentales y que, por tanto, requieren de un marco protector rígido de derechos mínimos para evitar que los trabajadores accedan a laborar en condiciones inferiores o contrarias a las establecidas por la Carta Suprema.

Ese reconocimiento, es recogido nuevamente de forma secundaria por la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la materia, la que establece igualmente principios generales protectores hacia los trabajadores:

En el artículo 2º, se reconoce que las normas del trabajo tienen por objeto la justicia social y conseguir el equilibrio entre los factores de la producción. Se reconoce el trabajo digno o decente en toda relación de trabajo.

Con lo hasta aquí expuesto, dejamos claro que tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo, hacen un reconocimiento pleno de que las relaciones de trabajo merecen una protección especial, en la medida que los trabajadores desde orígenes históricos pueden ser sujetos a condiciones que menoscaben sus derechos y su dignidad, alentados por la

necesidad vital que significa el trabajo como el medio más básico de sobrevivencia.

Es importante señalar, que un trabajador en la mayoría de los casos acepta ciertas condiciones de trabajo, no necesariamente porque sea el trabajo que desea o merece, sino que, por las características de la economía que, en el caso de nuestro país como economía emergente, está en constante cambio y los operarios se guían por la necesidad y por la variante oferta-demanda.

Esta es la razón (la necesidad), por la que los trabajadores históricamente han aceptado laborar en ocasiones, en condiciones precarias, que lo hacen orillados a que de no aceptarlo simplemente no obtienen el empleo y el medio de subsistencia para ellos y sus familias.

Este reconocimiento de estado de necesidad es el que ha justificado que el legislador establezca reglas mínimas, derechos irrenunciables, e incluso directrices y prerrogativas que deben prevalecer por encima de la voluntad del trabajador para su propia protección.

Parte de los anteriores argumentos, han sido desarrollados también jurisprudencialmente, por ejemplo, desde la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se desarrollaba la renuncia de derechos en la celebración de contratos o convenios, cuando las cláusulas de estos implicaban renuncia de derechos considerándolas en consecuencia nulas, de lo que nos da noticia la tesis:

Época: Séptima Época Registro: 244794 Instancia: Cuarta Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación Volumen 20, Quinta Parte Materia(s): Laboral Tesis: Página: 27.

RENUNCIA DEL TRABAJADOR. CONVENIOS PERJUDICIALES O LESIVOS. (Se transcribe).

Ahora bien, en tratándose de materia burócrata el Apartado B) del artículo 123 Constitucional, establece una restricción a la estabilidad para los trabajadores de confianza al señalar:

“Artículo 123. (Se transcribe).

De donde se establece una restricción constitucional, en el sentido de que los trabajadores que sean considerados de confianza sólo gozarán de las medidas de protección al salario y la seguridad social, quedan excluidos en razón de las funciones que desempeñan de la estabilidad en el empleo como una regla general.

Al respecto, resulta prudente invocar la jurisprudencia sostenida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a la letra señala: 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 1, página 877 Tipo: Jurisprudencia.

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).

De la citada jurisprudencia podemos observar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación interpretó que la falta de estabilidad o inamovilidad de los trabajadores de confianza, deriva de las funciones que desarrollan, esto es el nivel de jerarquía ya sea que la presidan o porque tengan una íntima relación y colaboración con el titular responsable de la función pública, en cuyo caso la “remoción libre” se justifica en la medida de que constituye la más elemental atribución de los titulares de elegir a su equipo de trabajo, a fin de conseguir y garantizar la mayor eficacia y eficiencia del servicio público.

De tal motivo que cuando un funcionario público de confianza es removido por las funciones que desempeña, en ejercicio de la facultad que tiene el titular para elegir a su equipo de trabajo, sin duda es una acción constitucionalmente válida según el criterio antes invocado.

No obstante, la propia Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que esa restricción a la estabilidad en el empleo no aplica cuando la separación no se debe en razón a la función (es decir una causa impersonal), sino que es motivada por una discriminación personalizada que ha vulnerado los derechos fundamentales y la dignidad del trabajador.

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

Lo anterior porque la Constitución debe aplicarse de manera lógica y sistemática, de tal forma, que si bien es cierto existe la regla general de que los trabajadores al servicio del Estado no tienen estabilidad en el empleo, no menos lo es, que a su vez también existen normas especializadas que dan protección a aspectos que el propio constituyente permanente decidió tutelar con especial énfasis y especialización, tal es el caso de la no discriminación, traducida en la protección a grupos vulnerables también conocidas como categorías sospechosas de las que ya hemos hablado con anterioridad.

Un claro ejemplo de lo anterior es el criterio desarrollado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto del despido de mujeres trabajadoras de confianza al servicio del Estado debido a embarazo.

Al efecto, citamos en apoyo la jurisprudencia de rubro y texto: Registro digital: 2023733 Instancia: Segunda Sala Undécima Época Materias(s): Constitucional, Laboral Tesis: 2a. 11/2021 (11a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 6, Octubre de 2021, Tomo II, página 2134 Tipo: Aislada.

TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ES PROCEDENTE SU REINSTALACIÓN CUANDO HUBIERAN SIDO DESPEDIDAS POR SU CONDICIÓN DE EMBARAZO O DURANTE EL PERIODO DE LICENCIA POSTNATAL. (Se transcribe).

Pues bien, en el caso que nos ocupa de la narrativa de la demanda y de las pruebas aportadas se advierte que el despido del suscrito no fue en base a mis funciones de confianza, es decir, a la facultad del titular de haber cesado en mis funciones por ser estrictamente un trabajador de confianza, sino que en el caso la separación estuvo marcada por una serie de acciones de acoso laboral, que a la postre convirtieron a mi despido en una separación por discriminación.

En ese orden de ideas y por analogía en los razonamientos ocupados por el Máximo Tribunal de las operarias en estado de embarazo, no debe aplicar la restricción a la estabilidad en el empleo, pues en todo caso existe una regla especializada que protege el derecho de igualdad y no discriminación en el artículo 1º Constitucional que impone al Estado obligaciones especiales de tutela.

En efecto bien es cierto, que el artículo 123 Constitucional apartado B) fracción XV establece el derecho del Estado a remover a los trabajadores de confianza libremente en razón de sus funciones, esa regla no aplica en este caso, dado que mi separación no tuvo como origen el ejercicio de esa facultad del Estado, sino se trató de un acoso y discriminación laboral, es decir, en un tema personal que me denigró y quebranto mis derechos fundamentales.

Ante esas acciones, debe aplicarse e interpretarse la regla genérica del artículo 123 Constitucional Apartado B) fracción XV, con la norma que da una protección especializada al derecho de igualdad y, no discriminación y que impone al Estado una labor de investigación y reparación integral en caso de que hubiese existido una violación de derechos humanos.

De esta forma, mi reinstalación aún en el puesto de confianza como Director de Área, deriva no de la estabilidad laboral ordinaria, sino más bien como una medida de reparación integral ante la violación al derecho de igualdad y no discriminación prevista en el artículo 1° Constitucional.

Lo anterior, toda vez que la protección a la no discriminación es un derecho tutelado en cualquier ámbito incluyendo el laboral y la obligación de la reparación integral es de cualquier autoridad y órgano del estado.

En el caso cobra especial importancia el anterior argumento, pues no debe perderse de vista que si bien es cierto la relación de trabajo entre el suscrito y la Suprema Corte de Justicia de la Nación es de naturaleza laboral, no menos lo es que ello no quita que trate del Máximo Tribunal del País garante de la Constitucionalidad y que esa esencia no la debe de perder aún en sus relaciones con sus trabajadores.

En consecuencia, se solicita que sea declarado jurisdiccionalmente que mi despido estuvo acompañado de una discriminación o mobbing laboral y que, por tanto, debe aplicarse a la resolución del asunto las reglas especializadas de protecciones establecidas en el artículo 1° Constitucional y, por tanto, decretar de manera excepción y como una reparación integral de violación de derechos humanos mi reinstalación.

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

Al respecto citamos en apoyo el criterio sostenido por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a la letra señala:

Registro digital: 2006869 Instancia: Primera Sala Décima Época Materias(s): Constitucional, Laboral Tesis: 1a. CCL/2014 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014. Tomo I, página 138 Tipo: Aislada.

ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE. (Se transcribe).

REINSTALACIÓN CAUTELAR EN LA PLAZA DE [4]*****

31. Como hemos narrado con anterioridad, el suscrito fui objeto claramente de discriminación laboral y mi separación fue el resultado de esas acciones.

*No obstante, también narramos que al ser degradado de [4]***** **
***** ***, se me otorgó el nombramiento como [4]***** **
plaza en la que estuve adscrito formalmente a la Oficialía Mayor, por un periodo de 7 meses sin realizar función de confianza alguna.*

Así las cosas, de conformidad con el artículo 5° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para que un trabajador sea considerado de confianza, se debe acreditar fehacientemente que realizaba funciones de dirección, inspección, fiscalización o vigilancia.

Al respecto citamos en apoyo la jurisprudencia emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a la letra señala:

Registro digital: 175735, Instancia: Pleno, Novena Época, Materias(s): Laboral Tesis: P./J. 36/2006, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, Febrero de 2006, página 10 Tipo: Jurisprudencia.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE

LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL. (Se transcribe).

*Consideraciones por las cuales las funciones de [4]***** **, establecidas en la cédula de funciones del licenciado [1]**** ***** ***** no pueden ser consideradas de confianza. A la par de que en los hechos no se le asignó ninguna función. Por el contrario, se tiene acreditado que se le excluyó de participar en cualquier encomienda, actividad o trabajo dentro de su área de adscripción, constituyéndose una forma de acoso laboral, a la que de manera sostenida se le sometió desde el año 2020...”*

2. Por auto de ocho de agosto 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 **6/2022-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 las personas [2]***** ** ** ***** ***** ** ***** ***** * ** ** ***** ***** ***** ** ** ***** ***** ***** ** ***** ** ** *****; 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.
3. 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 que de no hacerlo en ese**

lapso o de resultar mal representada, se tendría por contestada la misma en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

4. El **** ** ***** ** *** ** ***** , ante la Mesa de Control de Correspondencia de la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, [1]**** ***** ***** amplió su demanda en los siguientes términos:

“...Por lo que respecta al capítulo de pruebas se aclaran en los siguientes términos:

*Se aclara el numeral 22. LA DOCUMENTAL DIGITAL. Consistente en los documentos electrónicos en formato.pptx que contienen los trabajos elaborados por el actor en cumplimiento a las instrucciones del licenciado [1]**** ***** ***** ****, en su calidad de Director General de Recursos Humanos, denominados "2 SERVICIO CIVIL DE CARRERA" de fecha 19 de septiembre del 2020 y "3 CLIMA LABORAL Y CULTURA DEL BIENESTAR INTEGRAL" de fecha 27 de septiembre del 2020, mismos que fueron presentados al licenciado [1]**** ***** ***** **** en diversas reuniones de trabajo realizadas a través de la plataforma Microsoft Teams.*

Dicha probanza se relaciona con todos y cada uno de los hechos planteados en la demanda, en especial con los hechos 5 y 6 dado que se demuestran las propuestas presentadas por el actor para satisfacer las necesidades e instrucciones recibidas ante la pandemia por el virus SARS- COV2.

Dado que la presente probanza se trata de una prueba de carácter electrónico de las contempladas en el artículo 776 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, desde este momento se anuncia que esta parte pondrá a disposición de esta Comisión los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo, en la fecha y hora que nos sea indicada.

Del mismo modo, se acompaña al presente escrito una impresión del documento digital, y por cuanto hace a los datos mínimos de localización se hace del conocimiento de esta Comisión, que los documentos digitales se encuentran almacenados en el dispositivo

electrónico que se pondrá a disposición de esta Comisión en la fecha y hora que se señale para el desahogo del presente documental.

MEDIO DE PERFECCIONAMIENTO. *Se ofrece como medio de perfeccionamiento LA PERICIAL EN MATERIA DE MEDIOS ELECTRÓNICOS a cargo del perito que nos designe la Comisión para su debido peritaje el día y hora que esta H. Comisión señale para su desahogo y mismo que versa sobre el siguiente cuestionario: (se transcribe).*

*Se aclara el numeral 23. LA DOCUMENTAL DIGITAL. Consistente en el documento electrónico en formato.docx elaborado por el actor en cumplimiento a las instrucciones del licenciado [1]***** ***** ***** *****, en su calidad de Director General de Recursos Humanos, denominado "Propuesta 14 die", que contiene las propuestas denominadas "1. Orientación y gestoría de trámites y servicios externos" y "2. Enlace con la dirección General de Comunicación Social y Administración de espacio de Recursos Humanos en Intranet / Enlace con Coordinadores Administrativos de las áreas", mismo que fue presentado al licenciado [1]***** ***** ***** ***** en diversa reunión de trabajo realizada a través de la plataforma Microsoft Teams.*

Dicha probanza se relaciona con todos y cada uno de los hechos planteados en la demanda, en especial con los hechos 5 y 6 dado que se demuestran las propuestas presentadas por el actor para satisfacer las necesidades e instrucciones recibidas ante la pandemia por el virus SARS- COV2.

Dado que la presente probanza se trata de una prueba de carácter electrónico de las contempladas en el artículo 776 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, desde este momento se anuncia que esta parte pondrá a disposición de esta Comisión los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo, en la fecha y hora que nos sea indicada.

Del mismo modo, se acompaña al presente escrito una impresión del documento digital, y por cuanto hace a los datos mínimos de localización se hace del conocimiento de esta Comisión, que los documentos digitales se encuentran almacenados en el dispositivo

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

electrónico que se pondrá a disposición de esta Comisión en la fecha y hora que se señale para el desahogo del presente documental.

MEDIO DE PERFECCIONAMIENTO. Se ofrece como medio de perfeccionamiento LA PERICIAL EN MATERIA DE MEDIOS ELECTRÓNICOS a cargo del perito que nos designe la Comisión para su debido peritaje el día y hora que esta H. Comisión señale para su desahogo y mismo que versa sobre el siguiente cuestionario: (se transcribe).

*Se aclara el numeral 24. LA DOCUMENTAL DIGITAL. Consistente en el documento electrónico en formato.docx elaborado por el actor en cumplimiento a las instrucciones del licenciado [1]*****, en su calidad de Director General de Recursos Humanos, denominado "Nuevas funciones de la Dirección de Programas Sociales", que contiene las propuestas denominadas " 1. PROGRAMA DE INDUCCIÓN E INTEGRACIÓN LABORAL", "2. PROGRAMA DE PREPARACIÓN PARA EL RETIRO" y "3. PROGRAMA DE COMPETENCIAS BÁSICAS PARA EL SERVICIO PÚBLICO", mismo que fue presentado al licenciado [1]*****, en diversa reunión de trabajo realizada a través de la plataforma Microsoft Teams.*

Dicha probanza se relaciona con todos y cada uno de los hechos planteados en la demanda, en especial con los hechos 5 y 6 dado que se demuestran las propuestas presentadas por el actor para satisfacer las necesidades e instrucciones recibidas ante la pandemia por el virus SARS- COV2.

Dado que la presente probanza se trata de una prueba de carácter electrónico de las contempladas en el artículo 776 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, desde este momento se anuncia que esta parte pondrá a disposición de esta Comisión los instrumentos, aparatos o elementos para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo en la fecha y hora que nos sea indicada.

Del mismo modo, se acompaña al presente escrito una impresión del documento digital, y por cuanto hace a los datos mínimos de localización se hace del conocimiento de esta Comisión, que los documentos digitales se encuentran almacenados en el dispositivo electrónico que se pondrá a disposición de esta Comisión en la

fecha y hora que se señale para el desahogo de la presente documental.

MEDIO DE PERFECCIONAMIENTO. *Se ofrece como medio de perfeccionamiento LA PERICIAL EN MATERIA DE MEDIOS ELECTRÓNICOS a cargo del perito que nos designe la Comisión para su debido peritaje el día y hora que esta H. Comisión señale para su desahogo y mismo que versa sobre el siguiente cuestionario: (se transcribe).*

*Se aclara el numeral 25. LA DOCUMENTAL DIGITAL. Consistente en el documento electrónico en formato.docx elaborado por el actor en cumplimiento a las instrucciones del licenciado [1]*****, en su calidad de Director General de Recursos Humanos, denominado "PROPUESTA APOYO ECONÓMICO POR TELETRABAJO", que contiene la propuesta denominada "PROYECTO DE EJERCICIO PRESUPUESTAL 2021", mismo que fue presentado a los CC. [1]*****, y [1]*****, asesores del licenciado [1]*****, en reunión de trabajo realizada el 17 de junio de 2021, a través de la plataforma Microsoft Teams.*

Dicha probanza se relaciona con todos y cada uno de los hechos planteados en la demanda, en especial con los hechos 5, 13 y 14 dado que se demuestran las propuestas presentadas por el actor para satisfacer las necesidades e instrucciones recibidas ante la pandemia por el virus SARS- COV2.

Dado que la presente probanza se trata de una prueba de carácter electrónico de las contempladas en el artículo 776 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, desde este momento se anuncia que esta parte pondrá a disposición de esta Comisión los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo, en la fecha y hora que nos sea indicada.

Del mismo modo, se acompaña al presente escrito una impresión del documento digital, y por cuanto hace a los datos mínimos de localización se hace del conocimiento de esta Comisión, que los documentos digitales se encuentran almacenados en el dispositivo electrónico que se pondrá a disposición de esta Comisión en la

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

fecha y hora que se señale para el desahogo de la presente documental.

MEDIO DE PERFECCIONAMIENTO. *Se ofrece como medio de perfeccionamiento LA PERICIAL EN MATERIA DE MEDIOS ELECTRÓNICOS a cargo del perito que nos designe la Comisión para su debido peritaje el día y hora que esta H. omisión señale para su desahogo y mismo que versa sobre el siguiente cuestionario: (se transcribe).*

Dicha probanza se relaciona con todos y cada uno de los hechos planteados en la demanda, en especial con los hechos 5, 10 y 11 dado que, se demuestran las propuestas presentadas por el actor para satisfacer las necesidades e instrucciones recibidas ante la pandemia por el virus SARS-COV2.

Dado que la presente probanza se trata de una prueba de carácter electrónico de las contempladas en el artículo 776 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, desde este momento se anuncia que esta parte pondrá a disposición de esta Comisión los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo, en la fecha y hora que nos sea indicada.

Del mismo modo, se acompaña al presente escrito una impresión del documento digital, y por cuanto hace a los datos mínimos de localización se hace del conocimiento de esta Comisión, que los documentos digitales se encuentran almacenados en el dispositivo electrónico que se pondrá a disposición de esta Comisión en la fecha y hora que se señale para el desahogo de la presente documental.

MEDIO DE PERFECCIONAMIENTO. *Se ofrece como medio de perfeccionamiento LA PERICIAL EN MATERIA DE MEDIOS ELECTRÓNICOS a cargo del perito que nos designe la Comisión para su debido peritaje el día y hora que esta H. Comisión señale para su desahogo y mismo que versa sobre el siguiente cuestionario: (se transcribe).*

*Se aclara el numeral 27. LA DOCUMENTAL DIGITAL. Consistente en el documento electrónico en formato.pdf elaborado por el actor en el cumplimiento a las instrucciones del licenciado [1]******

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

***** ****, en su calidad de [4]***** ***** *** ***** *****
denominado "Presen11", que contiene la propuesta para
implementar la plataforma On Demand y Streaming Live digital
denominada "Sukha by Body Systems" como estrategia de
bienestar y desarrollo humano, con miras al proyecto de
presupuesto 2022, mismo que fue presentado al licenciado [1]*****
***** ***** ****, en reunión de trabajo realizada el 7 de Junio de
2021, a través a plataforma Microsoft Teams.

Dicha probanza se relaciona con todos y cada uno de los hechos
planteados en la demanda, en especial con los hechos 5, 10 y 11
dado que se demuestran las propuestas presentadas por el actor
para satisfacer las necesidades e instrucciones recibidas ante la
pandemia por el virus SARS- COV2.

Dado que la presente probanza se trata de una prueba de carácter
electrónico de las contempladas en el artículo 776 fracción VIII de la
Ley Federal del Trabajo, desde este momento se anuncia que esta
parte pondrá a disposición de esta Comisión los instrumentos,
aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el
contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes,
por el tiempo indispensable para su desahogo, en la fecha y hora
que nos sea indicada.

Del mismo modo, se acompaña al presente escrito una impresión
del documento digital, y por cuanto hace a los datos mínimos de
localización se hace del conocimiento de esta Comisión, que los
documentos digitales se encuentran almacenados en el dispositivo
electrónico que se pondrá a disposición de esta Comisión en la
fecha y hora que se señale para el desahogo de la presente
documental.

MEDIO DE PERFECCIONAMIENTO. Se ofrece como medio de
perfeccionamiento LA PERICIAL EN MATERIA DE MEDIOS
ELECTRÓNICOS a cargo del perito que nos designe la Comisión
para su debido peritaje el día y hora que esta H. Comisión señale
para su desahogo y mismo que versa sobre el siguiente
cuestionario: (se transcribe).

Se aclara la probanza 28. PRUEBA DIGITAL MENSAJE DE DATOS.
Consistente en el correo electrónico enviado por el actor C. [1]****
***** ***** a las direcciones de correo

*cuales se encuentran como respaldo dentro del equipo de cómputo personal del C. [1]**** ***** *****, específicamente en su cuenta de Outlook [10]wittgesntein1971@gmail.com**

Mismos que podrán ser visualizados físicamente a través del dispositivo electrónico que se pondrá a disposición de esta Comisión en la fecha y hora que se señale para el desahogo de la presente documental con las siguientes características y ubicación:

***MEDIO DE PERFECCIONAMIENTO.** Se ofrece como medio de perfeccionamiento con fundamento en el artículo 836-D de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, la PERICIAL TÉCNICA EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LAS TELECOMUNICACIONES, que deberá de desahogarse a cargo del perito que se sirva designar esta H. Autoridad tal y como lo dispone la fracción I, del artículo 836-D de la Ley Federal del Trabajo, siendo que además el actor desde este momento se acoge al beneficio establecido en el artículo 824 de la Ley Federal del trabajo, es decir, a que esta autoridad sea la que designe al especialista correspondiente y tendrá como finalidad el que los especialistas determinen: (se transcribe).*

*Se aclara la probanza 29. PRUEBA DIGITAL MENSAJE DE DATOS. Consistente en el correo electrónico enviado por el actor C. [1]**** ***** a la dirección de correo [10]LLopez@mail.scjn.gob.mx, el miércoles 02 de junio del 2021 a las 06:11 p.m. cuyo asunto fue "PROPUESTA EJERCICIO PRESUPUESTO 2021", en el que el actor envió como archivos adjuntos al C. [1]**** ***** *****, diversas propuestas en cumplimiento a las instrucciones del licenciado [1]**** ***** *****,*

Dicha probanza se relaciona con todos y cada uno de los hechos planteados en la demanda, en especial con los hechos 5 y 10 dado que se demuestran las propuestas presentadas por el actor para satisfacer las necesidades e instrucciones recibidas ante la pandemia por el virus SARS- COV2.

Dado que la presente probanza se trata de una prueba de carácter electrónico de las contempladas en el artículo 776 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, desde este momento se anuncia que esta parte se encuentra impedida para poner a disposición de esta

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

Comisión los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo, esto debido a que el correo electrónico se envió desde una cuenta institucional a través de un Sistema de Información operado por la parte demandada, por lo que el actor dejó de tener acceso al mismo al momento de ser despedido.

*En ese sentido, se solicita a esta H. Autoridad para que, en uso de sus facultades, requiera el apoyo de la Dirección General de Tecnologías de la Información (DGTI) del Alto Tribunal, a efecto de ubicar dentro del dominio institucional los correos electrónicos que envió el C. [1]**** ***** *****, desde su cuenta [10]ibermudez@mail.scjn.gob.mx a los destinatarios que se citan en cada una de las pruebas ofrecidas.*

*Del mismo modo, se acompaña al presente escrito una impresión del correo electrónico, y por cuanto hace a los datos mínimos de localización se hace del conocimiento de esta Comisión, que el correo electrónico se encuentra almacenado en los sistemas de información que la demandada opera bajo el dominio [10]******

*Adicionalmente, se solicita a esta H. Comisión de conflictos laborales del poder judicial de la federación certificar el contenido de los correos y archivos adjuntos que se ofrecen como prueba, los cuales se encuentran como respaldo dentro del equipo de cómputo personal del C. [1]**** ***** *****, específicamente en su cuenta de Outlook [10]******

Mismos que podrán ser visualizados físicamente a través del dispositivo electrónico que se pondrá a disposición de esta Comisión en la fecha y hora que se señale para el desahogo de la presente documental con las siguientes características y ubicación:

MEDIO DE PERFECCIONAMIENTO. Se ofrece como medio de perfeccionamiento con fundamento en el artículo 836-D de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, la PERICIAL TÉCNICA EN TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y DE LAS TELECOMUNICACIONES, que deberá de desahogarse a cargo del perito que se sirva designar esta H. Autoridad y como lo dispone la

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

fracción I del artículo 836-D de la Ley Federal del Trabajo, siendo que además el actor desde este momento se acoge al beneficio establecido en el artículo 824 de la Ley Federal del trabajo, es decir, a que esta autoridad sea la que designe al especialista correspondiente y que tendrá como finalidad el que los especialistas determinen: (se transcribe).

*Se aclara la probanza 30. PRUEBA DIGITAL MENSAJE DE DATOS. Consistente en el correo electrónico enviado por el actor C. [1]****
***** a las direcciones de correo [10]LLopez@mail.scjn.gob.mx* [10]ZCisneros@mail.scjn.gob.mx y [10]EstuardoR@mail.scjn.gob.mx; el miércoles 09 de junio del 2021 a las 01:52 p.m. cuyo asunto fue "Propuesta de Ejercicio Presupuesta 2021", en el que el actor envió como archivos adjuntos a los CC. [1]**** ***** ***** [1]**** ***** ***** y [1]****
***** diversas propuestas en cumplimiento a las instrucciones del licenciado [1]**** ***** *****.*

Dicha probanza se relaciona con todos y cada uno de los hechos planteados en la demanda, en especial con los hechos 5 y 13 dado que se demuestran las propuestas presentadas por el actor para satisfacer las necesidades e instrucciones recibidas ante la pandemia por el virus SARS- COV2.

Dado que la presente probanza se trata de/una prueba de carácter electrónico de las contempladas en el artículo 776 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, desde este momento se uncia que esta parte se encuentra impedida para poner a disposición de esta Comisión los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo, esto debido a que el correo electrónico se envió desde una cuenta institucional a través de un Sistema de Información operado por la parte demandada, por lo que el actor dejó de tener acceso al mismo al momento de ser despedido.

*En ese sentido, se solicita a esta H. Autoridad para que, en uso de sus facultades, requiera el apoyo de la Dirección General de Tecnologías de la Información (DGTI) del Alto Tribunal, a efecto de ubicar dentro del dominio institucional los correos electrónicos que envió el C. [1]**** ***** , desde cuenta [10]jbermudez@mail.scjn.gob.mx a los destinatarios que se citan en cada una de las pruebas ofrecidas.*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

*Del mismo modo, se acompaña al presente. escrito una impresión del correo electrónico, y por cuanto hace a los datos mínimos de localización se hace del conocimiento de esta Comisión, que el correo electrónico se encuentra almacenado en los sistemas de información que la demandada opera bajo el dominio [10]******

*Adicionalmente, se solicita a esta H. Comisión de conflictos laborales del poder judicial de la federación certificar el contenido de los correos y archivos adjuntos que se ofrecen como prueba, los cuales se encuentran como respaldo dentro del equipo de cómputo personal del C. [1]**** ***** ***** , específicamente en su cuenta de Outlook [10]wittgesntein1971@gmail.com*

Mismos que podrán ser visualizados físicamente a través del dispositivo electrónico que se pondrá a disposición de esta Comisión en la fecha y hora que se señale para el desahogo de la presente documental con las siguientes características y ubicación:

MEDIO DE PERFECCIONAMIENTO. Se ofrece como medio de perfeccionamiento con fundamento en el artículo 836-D de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, la PERICIAL TÉCNICA EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LAS TELECOMUNICACIONES, que deberá de desahogarse a cargo del perito que se sirva designar esta H. Autoridad tal y como lo dispone la fracción I del artículo 836-D de la Ley Federal del Trabajo, siendo que además el actor desde este momento se acoge al beneficio establecido en el artículo 824 de la Ley Federal del trabajo, es decir, a que esta autoridad sea la que designe al especialista correspondiente y que tendrá como finalidad el que los especialistas determinen: (se transcribe).

*Se aclara la probanza 31. PRUEBA DIGITAL MENSAJE DE DATOS. Consistente en el correo electrónico enviado por el actor C. [1]**** ***** ***** a las direcciones de correo [10]LLopez@mail.scjn.gob.mx* y [10]ZCisneros@mail.scjn.gob.mx; el jueves 17 de junio del 2021 a las 01:18 p.m. cuyo asunto fue "Archivos", en el que el actor envió como archivos adjuntos a los CC. [1]**** ***** ***** ***** y [1]***** ***** ***** ***** diversas propuestas en cumplimiento a las instrucciones del licenciado [1]***** ***** ***** *****.*

Dicha probanza se relaciona con todos y cada uno de los hechos planteados en la demanda, en especial con los hechos 5 y 14 dado que se demuestran las propuestas presentadas por el actor para satisfacer las necesidades e instrucciones recibidas ante la pandemia por el virus SARS- COV2.

Dado que la presente probanza se trata de una prueba de carácter electrónico de las contempladas en el artículo 776 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, desde este momento se anuncia que esta parte se encuentra impedida para poner a disposición de esta Comisión los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducir los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo esto debido a que el correo electrónico se envió desde una cuenta institucional a través de un Sistema de Información operado por la parte demandada, por lo que el actor dejó de tener acceso al mismo al momento de ser despedido.

*En ese sentido, se solicita a esta H. Autoridad para que, en uso de sus facultades, requiera el apoyo de la Dirección General de Tecnologías de la Información (DGTI) del Alto Tribunal, a efecto de ubicar dentro del dominio institucional los correos electrónicos que envió el C. [1]**** * [10]jbermudez@mail.scjn.gob.mx a los destinatarios que se citan en cada una de las pruebas ofrecidas. Del mismo modo, se acompaña al presente escrito una impresión del correo electrónico, y por cuanto hace a los datos mínimos de localización se hace del conocimiento de esta Comisión, que el correo electrónico se encuentra almacenado en los sistemas de información que la demandada opera bajo el dominio [10]******

*Adicionalmente, se solicita a esta H. Comisión de conflictos laborales del poder judicial de la federación certificar el contenido de los correos y archivos adjuntos que se ofrecen como prueba, los cuales se encuentran como respaldo dentro del equipo de cómputo personal del C. [1]**** * [10]wittgesntein1971@gmail.com.*

Mismos que podrán ser visualizados físicamente a través del dispositivo electrónico que se pondrá a disposición de esta Comisión en la fecha y hora que se señale para el desahogo de la presente documental con las siguientes características y ubicación:

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

MEDIO DE PERFECCIONAMIENTO. Se ofrece como medio de perfeccionamiento con fundamento en el artículo 836-D de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, la PERICIAL TÉCNICA EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LAS TELECOMUNICACIONES, que deberá de desahogarse a cargo del perito que se sirva designar esta H. Autoridad tal y como lo dispone la fracción I del artículo 836-D de la Ley Federal del Trabajo, siendo que además el actor desde este momento se acoge al beneficio establecido en el artículo 824 de la Ley Federal del trabajo, es decir, a que esta autoridad sea la que designe al especialista correspondiente y que tendrá como finalidad el que los especialistas determinen: (se transcribe).

Se aclara la probanza 32. PRUEBA DIGITAL MENSAJE DE DATOS.- Consistente en el correo electrónico enviado por el actor C. [1]****
***** a las direcciones de correo [10]LLopez@mail.scjn.gob.mx * [10]ZCisneros@mail.scjn.gob.mx; el martes 06 de julio del 2021 a las 09:31 a.m. cuyo asunto fue "Dos temas para el acuerdo con el [4]*****", en el que el actor envió como archivos adjuntos a los CC. [1]**** y [1]****
***** diversas propuestas en cumplimiento a las instrucciones del licenciado [1]*****.

Dicha probanza se relaciona con todos y cada uno de los hechos planteados en la demanda, en especial con los hechos 5 y 15 dado que se demuestran las propuestas presentadas por el actor para satisfacer las necesidades e instrucciones recibidas ante la pandemia por el virus SARS-COV2.

Dado que la presente probanza se trata de una prueba de carácter electrónico de las contempladas en el artículo 776 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, desde este momento se anuncia que esta parte se encuentra impedida para poner a disposición de esta Comisión los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo, esto debido a que el correo electrónico se envió desde una cuenta institucional a través de un Sistema de Información operado por la parte demandada, por lo que el actor dejó de tener acceso al mismo al momento de ser despedido.

En ese sentido, se solicita a esta H. Autoridad para que, en uso de sus facultades, requiera el apoyo de la Dirección General de

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

*Tecnologías de la Información (DGTI) del Alto Tribunal, a efecto de ubicar dentro del dominio institucional los correos electrónicos que envió el C. [1]**** ***** *****, desde su cuenta [10]jbermudez@mail.scjn.gob.mx a los destinatarios que se citan en cada una de las pruebas ofrecidas.*

*Del mismo modo, se acompaña al presente escrito una impresión del correo electrónico, y por cuanto hace a los datos mínimos de localización se hace del conocimiento de esta Comisión, que el correo electrónico se encuentra almacenado en los sistemas de información que la demandada opera bajo el dominio [10]***** Adicionalmente, se solicita a esta H. Comisión de conflictos laborales del poder judicial de la federación certificar el contenido de los correos y archivos adjuntos que se ofrecen como prueba, los cuales se encuentran como respaldo dentro del equipo de cómputo personal del C. [1]**** ***** *****, específicamente en su cuenta de Outlook [10]wittgesntein1971@gmail.com.*

Mismos que podrán ser visualizados físicamente a través del dispositivo electrónico que se pondrá a disposición de esta Comisión en la fecha y hora que se señale para el desahogo de la presente documental con las siguientes características y ubicación:

MEDIO DE PERFECCIONAMIENTO. Se ofrece como medio de perfeccionamiento con fundamento en el artículo 836-D de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, la PERICIAL TÉCNICA EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LAS TELECOMUNICACIONES, que deberá de desahogarse a cargo del perito que se sirva designar esta H. Autoridad tal y como lo dispone la fracción I del artículo 836-D de la Ley Federal del Trabajo, siendo que además el actor desde este momento se acoge al beneficio establecido en el artículo 824 de la Ley Federal del trabajo, es decir, a que esta autoridad sea la que designe al especialista correspondiente y que tendrá como finalidad el que los especialistas determinen: (se transcribe).

Se aclara la probanza 33. PRUEBA DIGITAL MENSAJE DE DATOS. Consistente en el correo electrónico enviado por el actor C. [1]**** ***** ***** a las direcciones de correo

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

[10]Llopez@mail.scjn.gob.mx * [10]ZCisneros@mail.scjn.gob.mx; el martes 10 de agosto del 2021 a las 02:10 p.m. cuyo asunto fue "Nota Informativa para [4]***** **", en el que el actor envió como archivos adjuntos a los CC. [1]**** ***** ***** y [1]**** ***** ***** ** diversas propuestas en cumplimiento a las instrucciones del licenciado [1]**** ***** ***** **.

Dicha probanza se relaciona con todos y cada uno de los hechos planteados en la demanda, en especial con los hechos 5 y 16 dado que se demuestran las propuestas presentadas por el actor para satisfacer las necesidades e instrucciones recibidas ante a pandemia por el virus SARS-COV2.

Dado que la presente probanza se trata de una prueba de carácter electrónico de las contempladas en el artículo 776 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, desde este momento se anuncia que esta parte se encuentra impedida para poner a disposición de esta Comisión los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo, esto debido a que el correo electrónico se envió desde una cuenta institucional a través de un Sistema de Información operado por la parte demandada, por lo que el actor dejó de tener acceso al mismo al momento de ser despedido.

En ese sentido, se solicita a esta H. Autoridad para que, en uso de sus facultades, requiera el apoyo de la Dirección General de Tecnologías de la Información (DGTI) del Alto Tribunal, a efecto de ubicar dentro del dominio institucional los correos electrónicos que envió el C. [1]**** ***** **, desde su cuenta [10]jbermudez@mail.scjn.gob.mx a los destinatarios que se citan en cada una de las pruebas ofrecidas.

Del mismo modo, se acompaña al presente escrito una impresión del correo electrónico, y por cuanto hace a los datos mínimos de localización se hace del conocimiento de esta Comisión, que el correo electrónico se encuentra almacenado en los sistemas de información que la demandada opera bajo el dominio [10]*****.

Adicionalmente, se solicita a esta H. Comisión de conflictos laborales del poder judicial de la federación certificar el contenido de los correos y archivos adjuntos que se ofrecen como prueba, los cuales se encuentran como respaldo dentro del equipo de cómputo

personal del C. [1]**** ***** *****; específicamente en su cuenta de Outlook [10]wittgesntein1971@gmail.com

Mismos que podrán ser visualizados físicamente a través del dispositivo electrónico que se pondrá a disposición de esta Comisión en la fecha y hora que se señale para el desahogo de la presente documental con las siguientes características y ubicación:

MEDIO DE PERFECCIONAMIENTO. Se ofrece como medio de perfeccionamiento con fundamento en el artículo 836-D de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, la PERICIAL TÉCNICA EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LAS TELECOMUNICACIONES, que deberá de desahogarse a cargo del perito que se sirva designar esta H. Autoridad tal y como lo dispone la fracción I del artículo 836-D de la Ley Federal del Trabajo, siendo que además el actor desde este momento se acoge al beneficio establecido en el artículo 824 de la Ley Federal del trabajo, es decir, a que esta autoridad sea la que designe al especialista correspondiente y que tendrá como finalidad el que los especialistas determinen: (se transcribe).

Se aclara probanza 34. PRUEBA DIGITAL MENSAJE DE DATOS. – Consistente en el correo electrónico enviado por el actor C. [1]**** ***** a la dirección de correo [10]OAlejoN@mail.scjn.gob.mx, el miércoles 01 de septiembre del 2021 a las 12:57 p.m. cuyo asunto fue "Dato de contacto adicional", en el que el actor envió datos de contacto al C. [1]**** ***** ***** .

Dicha probanza se relaciona con todos y cada uno de los hechos planteados en la demanda, en especial con el hecho 23, dado que se demuestra la reiterada disposición del actor ante su jefe inmediato, para desempeñar las funciones inherentes al cargo de [4]***** ** ** ** ***** ***** .

Dado que la presente probanza se trata de una prueba de carácter electrónico de las contempladas en el artículo 776 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, desde este momento se anuncia que esta parte se encuentra impedida para poner a disposición de esta Comisión los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo, esto debido a que el correo electrónico se envió desde una cuenta institucional a través de un Sistema de Información operado por la parte demandada, por lo que el actor dejó de tener acceso al mismo al momento de ser despedido.

*En ese sentido, se solicita a esta H. Autoridad para que, en uso de sus facultades, requiera el apoyo de la Dirección General de Tecnologías de la Información (DGTI) del Alto Tribunal, a efecto de ubicar dentro del dominio institucional los correos electrónicos que envió el C. [1]**** ***** *****, desde su cuenta [10]jbermudez@mail.scjn.gob.mx a los destinatarios que se citan en cada una de las pruebas ofrecidas.*

*Del mismo modo, se acompaña al presente escrito una impresión del correo electrónico, y por cuanto hace a los datos mínimos de localización se hace del conocimiento de esta Comisión, que el correo electrónico se encuentra almacenado en los sistemas de información que la demandada opera bajo el dominio [10]******

*Adicionalmente, se solicita a esta H. Comisión de conflictos laborales del poder judicial de la federación certificar el contenido de los correos y archivos adjuntos que se ofrecen como prueba, los cuales se encuentran como respaldo dentro del equipo de cómputo personal del C. [1]**** ***** *****, específicamente en su cuenta de Outlook [10]wittgesntein1971@gmail.com*

Mismos que podrán ser visualizados físicamente a través del dispositivo electrónico que se pondrá a disposición de esta Comisión en la fecha y hora que se señale para el desahogo de la presente documental con las siguientes características y ubicación:

MEDIO DE PERFECCIONAMIENTO. *Se ofrece como medio de perfeccionamiento con fundamento en el artículo 836-D de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, la PERICIAL TÉCNICA EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LAS TELECOMUNICACIONES, que deberá de desahogarse a cargo del perito que se sirva designar esta H. Autoridad tal y como lo dispone la fracción I del artículo 836-0 de la Ley Federal del Trabajo, siendo que además el actor desde este momento se acoge al beneficio establecido en el artículo 824 de la Ley Federal del trabajo, es decir,*

a que esta autoridad sea la que designe a especialista correspondiente y que tendrá como finalidad el que los especialistas determinen: (se transcribe).

Se aclara la probanza 35. PRUEBA DIGITAL MENSAJE DE DATOS. Consistente en el correo electrónico enviado por el actor C.

[1]**** ***** a la dirección de correo [10]OAlejoN@mail.scjn.gob.mx, el lunes 04 de octubre del 2021 a las 06:50 p.m. cuyo asunto fue "CV [1]**** *****", en el que el actor envió su Currículum Vitae al C. [1]***** *****

Dicha probanza se relaciona con todos y cada uno de los hechos planteados en la demanda, en especial con el hecho 23, dado que se demuestra la reiterada disposición del actor ante su jefe inmediato, para desempeñar las funciones inherentes al cargo de [4]*****
** ** ** *****

Dado que la presente probanza se trata de una prueba de carácter electrónico de las contempladas en el artículo 776 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, desde este momento se anuncia que esta parte se encuentra impedida para poner a disposición de esta Comisión los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo, esto debido a que el correo electrónico se envió desde una cuenta institucional a través de un Sistema de Información operado por la parte demandada, por lo que el actor dejó de tener acceso al mismo al momento de ser despedido.

En ese sentido, se solicita a esta H. Autoridad para que, en uso de sus facultades, requiera el apoyo de la Dirección General de Tecnologías de la Información (DGTI) del Alto Tribunal, a efecto de ubicar dentro del dominio institucional los correos electrónicos que envió el C. [1]**** ***** desde su cuenta [10]jbermudez@mail.scjn.gob.mx a los destinatarios que se citan en cada una de las pruebas ofrecidas.

Del mismo modo, se acompaña al presente escrito una impresión del correo electrónico, y por cuanto hace a los datos mínimos de localización se hace del conocimiento de esta Comisión, que el correo electrónico se encuentra almacenado en los sistemas de información que la demandada opera bajo el dominio [10]*****

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

*Adicionalmente, se solicita a esta H. Comisión de conflictos laborales del poder judicial de la federación certificar el contenido de los correos y archivos adjuntos que se ofrecen como prueba, los cuales se encuentran como respaldo dentro del equipo de cómputo personal del C. [1]**** * , específicamente en su cuenta de Outlook [10]wittgesntein1971@gmail.com*

Mismos que podrán ser visualizados físicamente a través del dispositivo electrónico que se pondrá a disposición de esta Comisión en la fecha y hora que se señale para el desahogo de la presente documental con las siguientes características y ubicación:

MEDIO DE PERFECCIONAMIENTO. *Se ofrece como medio de perfeccionamiento con fundamento en el artículo 836-D de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, la PERICIAL TÉCNICA EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LAS TELECOMUNICACIONES, que deberá de desahogarse a cargo del perito que se sirva designar esta H. Autoridad tal y como lo dispone la fracción I, del artículo 836-D de la Ley Federal del Trabajo, siendo que además el actor desde este momento se acoge al beneficio establecido en el artículo 824 de la Ley Federal del trabajo, es decir, a que esta autoridad sea la que designe al especialista correspondiente y que tendrá como finalidad el que los especialistas determinen: (se transcribe).*

*Se aclara la probanza 44. EL MEDIO ELECTRÓNICO O TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN. Consistente en la conversación sostenida por medio de la aplicación tecnológica denominada WhatsApp sostenida entre el actor y el licenciado [1]***** * , quien en el momento de sucedidos los hechos se ostentaba como Secretario de Seguimiento de Comités de la [2]***** * y posteriormente como Director General de Infraestructura Física, en el periodo del 1o de septiembre del 2021 al 3 de febrero del 2022, en donde se puede advertir que el actor durante el citado periodo siempre estuvo reportando a efecto de recibir órdenes de trabajo, y que fue relegado, ignorado y estigmatizado, toda vez que no se le otorgaban funciones pese a su disposición, lo que implica mobbing de conformidad con la*

definición ha dado la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 776 fracción VIII y 836-D se exhibe la impresión del medio tecnológico en 18 fojas útiles tamaño cartas escritas por una sola de sus caras.

Ahora bien, en cuanto al requerimiento de la fracción del artículo 836- D, esto es que se den los datos mínimos para la localización del documento digital en el medio electrónico en que aquél se encuentra se hace del conocimiento de esta autoridad que el documento consta en la aplicación de comunicaciones denominada WhatsApp, que se trata de una aplicación de mensajería instantánea instalada en un teléfono móvil inteligente.

En relación a las características del teléfono móvil en que se encuentra instalada la citada aplicación y desde el cual fueron generados los mensajes es de los datos siguientes: (Se inserta imagen).

En relación al número telefónico móvil por medio del cual se asoció la aplicación para el envío de los mensajes es el siguiente:

*En el caso del actor [1]**** ***** ***** ** ** [9]** ** ** ** ***

*En el caso del licenciado [1]***** ***** ***** **** fue el [9]***** ** ** ** ** **, quien además en la agenda telefónica es identificado como "[1]**** *****".*

En relación a la fecha y hora de cada uno de los mensajes los datos se encuentran identificados en la impresión exhibida.

Ahora bien, con fundamento en el artículo 836-A en relación con el diverso 836-D, desde este momento dada la naturaleza del dispositivo en que se encuentra descargada la aplicación y que fueron generados los mensajes (un teléfono móvil), desde este momento se solicita se señale día y hora para que ante la presencia de fedatario público y del perito o peritos que sean designados para tal efecto se ponga a la vista y disposición el citado teléfono celular con las siguientes características y ubicación:

En el mismo sentido, se ponen a disposición 3 conversaciones adicionales sostenidas vía WhatsApp con los siguientes funcionarios:

*Persona: Lic. [1]**** ***** ***** *****

*Identificación en la agenda telefónica: [1]******

Fecha: 30 de agosto y 3 de septiembre de 2021

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

Numero de celular del actor: [9]** ** ** ** **

Número de celular oficial del Lic. [1]***** ***** ***** *****: [9]** ** ** **

**** Número de fojas: 1**

Hechos a los que sustentan: 18 (le notifiqué la reunión que habría de sostener el 30 de agosto de 2021, a las 13:00 horas, con el [4]*** *****) y 21 (debido a la exclusión para tomar parte en la reunión del 1 de septiembre para despedirme de los pensionados del Poder Judicial de la Federación, tuve que solicitar autorización el 3 de septiembre de 2021).**

Persona: Lic. [1]***** ***** ***** ****

Identificación en la agenda telefónica: Estuardo PERSONAL

Fecha: 15 de octubre de 2021

Número de celular del actor: [9]** ** ** ** **

Número de celular personal del Lic. [1]***** ***** ***** *****: [9]** ** **

**** ****

Número de fojas: 1

Hecho al que sustenta: 22 (en el marco del proceso de entrega recepción de la Dirección de Programas Sociales, me solicitó que enviara informes, puntos de acuerdo y documentos al Lic. [1]*** ***** ***** *****)**

Persona: Lic. [1]***** ***** ** ***** *****

Identificación en la agenda telefónica: [1]***** *****

Fecha: 8 de septiembre de 2021

Número de celular del actor: [9]** ** ** ** **

Número de celular personal del [1]***** ***** ***** ** ***** ***** [9]** **

**** ** ****

Número de fojas: 1

Hecho al que sustenta: 22 (ante la solicitud que me hizo el 7 de septiembre de 2021, en términos de presentar "mi renuncia", el 8 de septiembre le consulté si me podrían recibir en la oficialía de partes de la DGRH la carta que redacté en atención a ese requerimiento) Por otra parte, solicita a esta H. Comisión de conflictos laborales del Poder Judicial de la Federación certificar que todas las impresiones de pantalla de la aplicación de WhatsApp que se ofrecen como prueba obran físicamente en el dispositivo electrónico (teléfono celular) que se ha puesto a su disposición.

En consecuencia, con fundamento en el artículo 836-D de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, desde este momento se ofrece y se solicita el desahogo de la PERICIAL TÉCNICA EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LAS TELECOMUNICACIONES, que deberá de desahogarse a cargo del perito que se sirva designar esta H. Autoridad tal y como lo dispone la fracción I del artículo 836-D de la Ley Federal del Trabajo, siendo que además el actor desde este momento se acoge al beneficio establecido en el artículo 824 de la Ley Federal del trabajo, es decir, a que esta autoridad sea la que designe al especialista correspondiente y que tendrá como finalidad el que los especialistas determinen: (se transcribe).

*Dicha probanza la relaciono directamente con todos y cada uno de los hechos del escrito inicial demanda, de forma especial con el numeral 23 de los hechos, donde se acredita que a partir de que el actor fue nombrado en el puesto de [4]***** ** siguió siendo objeto de Mobbing laboral, puesto que no se le otorgaban funciones y era relegado en las actividades laborales pese a su disposición de trabajar.*

Es importante señalar, que en la valoración de la prueba se debe considerar que con motivo de la pandemia por SARS COV-2 el trabajo se realizaba en la modalidad de distancia y con auxilio de los medios y tecnologías de la información y las comunicaciones, lo que justifica lógicamente el uso de la citada aplicación para tener conversaciones laborales como la expuesta.

*Se aclara la probanza 45. EL MEDIO ELECTRÓNICO O TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN. Consistente en las grabaciones de voz de conversaciones de trabajo sostenidas por medio de la plataforma Microsoft Teams de fechas 17 de mayo del 2021, 7 de junio del 2021, 30 de agosto del 2021 y 1 de septiembre del 2021 en las que participa el actor y los siguientes funcionarios: La grabación original de audio se realizó de forma ambiental desde un dispositivo externo a la plataforma Microsoft Teams, concretamente desde un teléfono móvil en desuso, propiedad del C. [1]**** *****. Las características de este equipo y ubicación de la grabación de audio son las siguientes:*

La grabación original de audio se realizó de forma ambiental desde un dispositivo externo a la plataforma Microsoft Teams, concretamente desde un teléfono móvil en desuso, propiedad del

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

C. [1]**** ***** *****. *Las características de este equipo y ubicación de la grabación de audio son las siguientes:*

Por tanto, para dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 836-A del a Ley Federal del Trabajo en este acto se exhiben los archivos electrónicos de audio, así como 4 archivos de Microsoft Word en donde vienen las respectivas transcripciones electrónicas de las citadas conversaciones, las cuales se exhiben de forma electrónica en un dispositivo USB marca 4geek de 16 gigabyte metálico color plateado, el cual se solicita se resguarde en condiciones adecuadas.

Adicionalmente se exhiben y anexan de forma escrita las 4 transcripciones de las citadas conversaciones; solicitando respetuosamente a esta H. Comisión de Conflictos Laborales del Poder Judicial de la Federación certificar que el contenido de todas las grabaciones de audio que se ofrecen como prueba, corresponden plenamente con sus respectivas transcripciones de texto.

Para dar cumplimiento al artículo 836-D de la Ley Federal del trabajo de aplicación supletoria se hace del conocimiento los datos y características de los archivos que son exhibidos como prueba que incluyen la fecha y hora en que fueron generados:

En consecuencia, con fundamento en el artículo 836-D de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, desde este momento se ofrece y se solicita el desahogo de la PERICIAL TÉCNICA EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LAS TELECOMUNICACIONES, que deberá de desahogarse a cargo del perito que se sirva designar esta H. Autoridad tal y como lo dispone la fracción I del artículo 836-D de la Ley Federal del Trabajo, siendo que además el actor desde este momento se acoge al beneficio establecido en el artículo 824 de la Ley Federal del trabajo, es decir, a que esta autoridad sea la que designe al especialista correspondiente y que tendrá como finalidad el que los especialistas determinen: (se transcribe).

De la misma forma se ofrece como medio de perfeccionamiento de la citada probanza la PERICIAL TÉCNICA EN MEDIO ELECTRÓNICOS, AUDIO IDENTIFICACIÓN DE VOZ que deberá de desahogarse a cargo del perito que se sirva designar esta H. Autoridad tal y como lo dispone la fracción I del artículo 836-D de la Ley Federal del Trabajo, siendo que además el actor desde este

momento se acoge al beneficio establecido en el artículo 824 de la Ley Federal del trabajo, es decir, a que esta autoridad sea la que designe al especialista correspondiente y que tendrá como finalidad el que los especialistas determinen: (se transcribe).

Dicha probanza la relaciono directamente con todos y cada uno de los hechos del escrito inicial demanda, de forma especial se acredita que el acto fue sujeto del mobbing y discriminación laboral que fue narrada en el presente escrito inicial de demanda.

Es importante señalar, que en la valoración de la prueba se debe considerar que con motivo de la pandemia por SARS COV-2 el trabajo se realizaba en la modalidad de distancia y con auxilio de los medios y tecnologías de la información y las comunicaciones, lo que justifica lógicamente el uso de la citada aplicación para tener conversaciones laborales como la expuesta...”

5. Por auto de doce de agosto de dos mil veintidós* el Presidente de la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, tuvo por ampliada la demanda y por ofrecidas las pruebas referidas en su escrito de ampliación, además, ordenó correr traslado de la ampliación de la demanda a la parte demandada con el apercibimiento de que, de no responderla en tiempo, **se tendría por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.**

6. El dieciocho de agosto de dos mil veintidós, ante la Mesa de Control de Correspondencia de la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, la persona [2]***** ** ** ***** ***** ** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** *****
***** ** ***** ** ** *****
), 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:

*“... Independientemente de lo anterior, se solicita de esta Autoridad Laboral que, previo al análisis del fondo del presente conflicto, valore la procedencia de la acción principal intentada por el actor, toda vez que la misma se encuentra prescrita, en virtud de que como se desprende del escrito inicial de demanda, así como de la constancia de notificación realizada por el actuario judicial adscrito a la Secretaría General de Acuerdos de este Máximo Tribunal, [1]****
***** ** tuvo conocimiento del acto que da origen a este Conflicto de Trabajo, esto es, su desocupación de la [4]***** **
***** ** **** ***** ** ***** ** ***** * ** ***** ***** **
***** ***** , en virtud de su renuncia para ocupar la [4]***** *****
**** ** ***** ** ***** ** ***** ** ***** ** ***** ** ***** **
en fecha 1 de septiembre de 2021, siendo falsa la supuesta degradación que el actor asevera, ya que esta última plaza [4]
***** ** fue aceptada por él y, posteriormente, debidamente suprimida y lo cual le fue notificado al actor en fecha 25 de marzo del año 2022 por medio del oficio OM/DGRH/95/2022, por lo que de acuerdo con el artículo 113, fracciones I y II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, contaba con 1 mes a partir del 1 de septiembre para ejercer su acción tendiente a la nulidad del nombramiento que se le dio que constituye la supuesta degradación, así como 4 meses para solicitar la reinstalación, y al exceder dichos plazos. su derecho precluyó.*

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:

A) Es improcedente el reclamo realizado por el actor de la Declaratoria Jurisdiccional relativa a que la relación de trabajo entre el actor fue una sola comprendiendo el período de 1 de julio del 2000 hasta el 1 de abril del 2022, ya que, si bien es cierto, que se genera la antigüedad como trabajador de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo anterior únicamente es para el reconocimiento de derechos en cuanto al pago de prestaciones y

*reconocimiento de derechos ante las Instituciones de Seguridad Social, los cuales no se le han desconocido al actor en ningún momento. Independientemente de lo anterior, no se puede tomar como una sola relación de trabajo, en virtud de que el accionante en fecha 31 de agosto del año 2021 renunció a su puesto de [4]***** **
***** ***, en el cual estuvo adscrito a la [2]***** **
***** *** de este Máximo Tribunal. Por otro lado, en fecha 1 de septiembre comenzó a desempeñarse como [4]***** **
** ***, teniendo en ambos casos un patrón diferente, en términos del artículo 2 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que establece que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y sus trabajadores.*

*Asimismo, es falso que el actor haya sido separado de su trabajo de manera injustificada, ya que, por lo que hace a su puesto de [4]***** ** ***, el actor dio por terminada la relación laboral por medio de su escrito de renuncia presentado en fecha 31 de agosto del año 2021, misma que el suscrito le aceptó procediendo con las gestiones necesarias para la entrega-recepción de dicho puesto; y en cuanto a la [4]***** **
***** *** que el actor ocupaba, fue debidamente suprimida por medio del Dictamen Integral de Supresión de Plazas DGPSI/DPRSTP/009/23-03-22 de fecha 23 de marzo del año 2022 lo cual se hizo del conocimiento del accionante por medio del oficio OM/DGRH/95/2022, mismo que le fue debidamente notificado por el actuario judicial adscrito a este Tribunal Constitucional en fecha 25 de marzo del 2022.*

*B) Es improcedente el reclamo realizado por el actor relativo a la Declaratoria Jurisdiccional respecto a la supuesta discriminación de la cual fue objeto, ya que ni en el ejercicio de sus funciones ni a la conclusión del vínculo laboral, ni en ningún momento se realizaron conductas u omisiones discriminatorias, de hostigamiento ni de acoso laboral en contra del actor en la [2]***** **
***** **, por lo que es completamente infundado el reclamo de la nulidad de actos que jamás existieron, siendo inaplicable el criterio jurisprudencial que el actor invoca en el correlativo que se controvierte.*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

C) Es improcedente el reclamo realizado respecto a la nulidad e inconstitucionalidad de su separación en la plaza que ocupaba, así como de la supuesta degradación a un puesto inferior y posterior baja con motivo de los supuestos actos de discriminación por edad ni por ninguna otra condición, de hostigamiento y acoso laboral que denuncia el actor haber sido objeto, ni como [4] *** ** *****
***** , ya que jamás ocurrieron dichos actos.**

Cabe señalar que el actor no fue separado de manera ilegal de los puestos que ocupó en este Máximo Tribunal, ni mucho menos fue degradado a un puesto inferior, y si fue dado de baja de los cargos que ocupó como servidor público al servicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, fue por supuestos contemplados en la normativa aplicable a cada caso concreto, como se expondrá en la parte conducente del presente escrito.

D) Es inatendible la solicitud del actor respecto a la declaración de que se le violentaron sus derechos fundamentales reconocidos en los artículos 1 Constitucional y 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos, en virtud de que el actor jamás fue objeto de discriminación, hostigamiento, acoso o alguna conducta que haya atentado en contra de su dignidad humana, ni al momento de la terminación del nexo laboral entre el actor y la Suprema Corte de Justicia de la Nación ni en ningún otro.

E) Es improcedente el reclamo relativo a la declaratoria jurisdiccional de que el actor haya sido separado de manera injustificada ni mucho menos que se haya violentado su derecho a la no discriminación y proyecto de vida; ya que la verdad de los hechos es que el actor fue quien dio por terminada la relación de trabajo con el suscrito como [4] *** ** ***** ***** , en fecha 31 de agosto del 2021 por medio de un escrito de esa misma fecha para poder ocupar el cargo de [4] ***** ** adscrito a la [2] ***** **** , tal como se desprende del escrito antes mencionado, el cual se encuentra firmado por el actor al calce y que se exhibe como prueba en el capítulo respectivo del presente escrito.**

En este sentido, se reitera que el actor dejó de desempeñar el puesto de [4] *** ** ***** ***** adscrito a la [2] ***** ***** ** ***** ***** el 31 de agosto del 2021, por lo que en términos del artículo 113 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del**

Estado en sus fracciones I y II, el actor contaba con dos plazos para ejercer su acción, mismos que ya precluyeron, tal como se expone a continuación:

- 1. En el supuesto de que el actor fue "degradado" a un puesto inferior al que ocupaba, contaba con el plazo de 1 mes para solicitar la nulidad de dicho nombramiento;*
- 2. En el supuesto de su solicitud de ser reinstalado por motivo de un supuesto despido injustificado, contaba con el plazo cuatro meses.*

*Por lo que, tomando el 1 de septiembre del año 2021, como fecha en la que el actor dejó de desempeñar el puesto de [4]***** ** *****
*****, siendo éste el hecho identificado por él mismo como generador de la vulneración a sus derechos laborales nos lleva a la conclusión de que al día de la presentación de la demanda del actor ya se excedió del tiempo concedido por la Legislación Burocrática; en consecuencia, su derecho ya se encuentra prescrito para ambos supuestos.*

Lo anterior se hace valer sin que implique aceptación y/o confesión de ninguna índole respecto a la separación de su puesto de trabajo que manifiesta el actor.

*F) Es improcedente el reclamo realizado por el actor relativo a la reinstalación y/o reintegración en el puesto de [4]***** ** *****
***** adscrito a la [2]***** ***** ** ***** ***** , toda vez que, como se hizo valer en el inciso anterior, su derecho para ejercer dicha acción se encuentra prescrito. En este sentido, al haber renunciado a dicho puesto en fecha 31 de agosto del año 2021, llegamos a la conclusión de que ya excedió el tiempo que concede la Ley Burocrática, y como consecuencia de ello, su derecho ya precluyó. A efecto de robustecer el argumento anteriormente expuesto, se transcribe el siguiente criterio:*

Registro digital: 166539, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: I.60. T.411 L Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXX, Agosto de 2009, página 1736 Tipo: Aislada.

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL PLAZO DE CUATRO MESES PARA QUE OPERE LA PRESCRIPCIÓN DE SUS

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

ACCIONES PARA DEMANDAR LA REINSTALACIÓN NO SE INTERRUMPE DURANTE EL PERÍODO VACACIONAL DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO” (se transcribe).

G) Es improcedente el reclamo realizado por el actor respecto al pago de las diferencias salariales, prestaciones y aportaciones de seguridad social que se generaron respecto del puesto de [4]*** ** ***** *****, ahora [4]***** ** ***** ** ***** , respecto al puesto de [4]***** **, esto es, del período que abarca del 1 de septiembre del 2021 al 1 de abril del 2022. Esto, porque el actor fue quien renunció de manera libre y espontánea al puesto de [4]***** ** ***** *****, que ocupó hasta el día 31 de agosto del 2021, tal como se acredita con el escrito presentado por el propio actor en la misma fecha en el que manifiesta entregar dicho cargo para poder ocupar el puesto de [4]***** ** adscrito a la [2]***** *****, con lo que se acredita que no fue una "degradación del puesto" como el accionante pretender hacerlo valer, ya que la terminación del vínculo laboral entre el actor con la [2]***** ***** ** ***** ***** concluyó mediante el escrito de renuncia dirigido al suscrito, encuadrando en el supuesto de la fracción I del Artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Por lo que, al no existir el elemento en el que funda su acción, opera la improcedencia de la suerte principal, lo cual se traduce en que el accionante no es acreedor al pago de la prestación que reclama en el relativo que se contesta.**

H) Es improcedente la solicitud de que la Comisión Substanciadora haga respecto a que el actor realizaba funciones atribuibles a los trabajadores de base como [4]*** **, ya que, como se desprende de la cédula de funciones del actor en el puesto señalado, el mismo realizaba funciones de naturaleza de confianza, toda vez que dentro de ellas se encuentran las de "emitir dictámenes sobre los asuntos que sean puestos a su consideración para la presentación al [2]***** *****, o en su caso a los Comités respectivos, así como la elaboración de informes y estudios de orden técnico o administrativo que tengan vinculación con las funciones de la [2]***** ***** emitir opiniones técnicas o administrativas de las reuniones de trabajo que participe con el [4]***** *****; mismas que son acordes a lo establecido en el**

artículo 160 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, el cual establece lo siguiente:

“Artículo 160” (se transcribe).

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
Semanao Judicial de la Federación. Libro 39, Febrero de 2017,
Tomo III, página 2122 Tipo: Jurisprudencia.**

“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: 1.5°. T. J/8, Fuente: Semanario Judicial
de la Federación y su Gaceta. Tomo IV, Septiembre de 1996, página
580 Tipo: Jurisprudencia.**

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

En consecuencia, es falso que el actor haya desempeñado ni jurídica, ni materialmente funciones de un trabajador de base, por lo que resulta improcedente su petición.

Independientemente de que el actor realizaba funciones inherentes a 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, y en ambos

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

casos ya transcurrió más de un mes, por lo cual, el plazo para ejercitar la acción de nulidad de su nombramiento de confianza para ser categorizado como trabajador de base ya feneció, lo anterior se apoya con el siguiente criterio:

Registro digital: 175410, Instancia: Pleno, Novena Época, Materias(s): Laboral, Tesis: P. XXXI/ 12006, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, 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).

I) Es improcedente el reclamo relativo a la inscripción retroactiva, mantenimiento, vigencia y pago de aportaciones en favor del actor ante el ISSSTE, FOVISSSTE y SAR, puesto que, el nexo laboral entre este Máximo Tribunal y el actor ya concluyó. En consecuencia, en el momento 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.

J) y K) Es improcedente el reclamo realizado por el actor respecto a la continuación y pago de las prestaciones del Fondo de Reserva Individualizado, Fondo de Ahorro Capitalizable y Ahorro Solidario, así como del pago del seguro de gastos médicos mayores, en virtud de que dichas prerrogativas son para los servidores públicos al servicio de este Máximo Tribunal en activo; y por lo que hace al presente asunto, el nexo laboral con 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 su derecho a las prestaciones atribuibles a los trabajadores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

L) Es improcedente el reclamo realizado por el actor relativo al pago de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional mientras se encuentre

*separado de su empleo, derivado de que el accionante carece de acción y derecho para ser reinstalado como reclama en su escrito inicial de demanda, y al haber dejado de ser trabajador al servicio de este Tribunal Constitucional, su derecho a percibir dichos conceptos en fecha posterior al 1 de abril del 2022, día en que surtió sus efectos la supresión de la [4]**** * * * * **

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. tal como se detallará en el capítulo siguiente.

“... CONTESTACIÓN A LOS HECHOS

*1. El relativo que se contesta es cierto. Ya que el actor ingresó a laborar a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la fecha que refiere en el puesto de [4]**** * * * * *, y posteriormente fue ascendido al puesto de [4]**** * * * * * a partir del 1 de enero del año 2001.*

*2. El relativo que se contesta es parcialmente cierto. Es cierto que el actor fue nombrado [4]**** * * * * *, adscrito a la entonces Dirección General de Desarrollo Humano; sin embargo, fue primeramente con un nombramiento interino por el período de seis meses con efectos a partir del 16 de agosto del 2004, obteniendo el nombramiento definitivo en fecha primero de febrero del 2005 y desempeñando las actividades de confianza que se desprenden de la Cédula de Funciones que obra en su expediente personal a foja 112 y que él mismo reconoce, las cuales se señalan a continuación:*

a) Planear, coordinar, supervisar y evaluar los programas y actividades que desarrolla la dirección de programas sociales para promover la integración y el desarrollo sociocultural de los trabajadores y jubilados de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

b) Apoyar al titular de la dirección general de desarrollo humano y acción social en la definición de la visión y los planes estratégicos que, en el ámbito de sus atribuciones se requieran para estructurar el plan general de trabajo.

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

c) Analizar y proponer el presupuesto anual de la dirección, así como controlar y supervisar su ejercicio.

d) Controlar y supervisar el uso de los bienes, equipos y materiales que se encuentran a resguardo de la dirección.

e) Elaborar, proponer y vigilar el cumplimiento del marco normativo que regule las actividades de la dirección, así como llevar al cabo una revisión permanente sobre su pertinencia y funcionalidad.

f) Aprobar la logística de cada evento recreativo, deportivo y/o sociocultural organizado por la dirección, asistir y supervisar los eventos especiales.

g) Sustener reuniones y entrevistas de trabajo con representantes de entidades públicas y privadas que deriven en acuerdos y/ o convenios de colaboración interinstitucional en materia de integración y desarrollo sociocultural para los trabajadores y jubilados de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

h) Leer, aprobar y suscribir los documentos oficiales que se generen para la gestión administrativa inherente a las actividades de la dirección.

i) Elaborar y proponer puntos de acuerdo en el ámbito de sus atribuciones para su sometimiento a la aprobación de la superioridad.

j) Evaluar el cumplimiento de los planes y programas de trabajo de la dirección, así como elaborar los informes periódicos correspondientes.

k) Diagnosticar posibilidades de crecimiento y promover la mejora continua en los procesos de trabajo de la dirección.

l) Analizar y emitir opinión técnica sobre la pertinencia de proveedores, en los procesos de adquisición en los que participe la dirección general de desarrollo humano como unidad solicitante de bienes y servicios.

Asimismo, es cierto que la Dirección de Programas Sociales tenía el objetivo y funciones del Manual de Organización Específico correspondientes al mes de febrero del 2021, consistentes en:

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

- 1. Planear, supervisar y evaluar las actividades de integración y desarrollo sociocultural para los trabajadores de la Suprema Corte y pensionados del Poder Judicial de la Federación.**
- 2. Proponer las bases de planeación, así como los criterios para ejecutar y evaluar el Programa de Actividades Socioculturales y Recreativas para pensionados del Poder Judicial de la Federación y veteranos de la Suprema Corte en las Casas de la Cultura Jurídica.**
- 3. Coordinar el trámite de Apoyo y Ayuda de anteojos que otorga la Suprema Corte a los trabajadores y pensionados de la institución, de conformidad con la normativa vigente.**
- 4. Emitir y validar los informes periódicos que se generan para reportar los avances del Programa Anual de Trabajo, indicadores de gestión o políticas institucionales, así como de seguimiento al ejercicio presupuestal de la Dirección de Programas Sociales.**
- 5. Emitir y validar los informes que le sean requeridos para atender las solicitudes de los órganos fiscalizadores, así como las solicitudes de transparencia y acceso a la información pública gubernamental, en relación con el desarrollo de los programas sociales de la Suprema Corte.**
- 6. Emitir opinión técnica y/o validar los dictámenes que se generan respecto de los procesos de contratación de bienes y servicios en los que interviene la Dirección General de Recursos Humanos en tanto área solicitante- para ejecutar los programas sociales.**
- 7. Promover acciones de vinculación institucional con entidades públicas y privadas, a efecto de ampliar y diversificar los programas sociales en beneficio de los trabajadores de la Suprema Corte y pensionados del Poder Judicial de la Federación, sin que estas acciones representen costo para el Alto Tribunal.**
- 8. Coordinar y supervisar la atención que se brinda a los servidores públicos interesados en obtener un préstamo personal del ISSSTE.**
- 9. Elaborar puntos para acuerdo o notas informativas que le sean requeridas por la Dirección General, a efecto de someter a consideración y autorización las actividades de la Dirección de Programas Sociales.**
- 10. Realizar, cuando así le sea requerido, visitas de evaluación a las Casas de la Cultura Jurídica en el marco del Programa de**

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

Actividades Socioculturales y Recreativas para pensionados del Poder Judicial de la Federación y veteranos de la Suprema Corte.

11. Llevar a cabo los programas de trabajo extraordinarios que le sean encomendados por la persona titular de la Dirección General de Recursos Humanos, así como brindar los informes que al respecto le sean requeridos.

Todas las actividades antes descritas corresponden a funciones de un trabajador de confianza, toda vez que incluyen dirección, manejo de fondos o valores, así como de control directo de adquisiciones, tal y como lo establece el artículo 160 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

*3. El relativo que se contesta es cierto, toda vez que el actor sí percibió el salario y conceptos que señala mientras ocupó un puesto de confianza bajo el cargo de [4]***** ** ***** *****, puesto al que renunció en fecha 31 de agosto del 2021 para ocupar el cargo de [4]***** ** ***** ******

4. El relativo que se contesta es cierto, ya que como es sabido, el once de marzo de dos mil veinte, la Organización Mundial de la Salud (OMS), declaró la epidemia ocasionada por el virus SARS-CoV2 (COVID 19) como una pandemia por sus niveles de dispersión, transmisión, propagación y gravedad, así como que el treinta de marzo siguiente se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo del Consejo de Salubridad General por el que se declaró como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia generada por el virus SARS-CoV2 (COVID 19), este Máximo Tribunal tomó la decisión institucional de suspender actividades presenciales de impartición de justicia y, por ende, administrativas.

Fue así como la Suprema Corte por cuestiones de la emergencia sanitaria, determinó que todo el personal trabajara a distancia, y, una vez que la autoridad sanitaria federal competente estableció las medidas que conducen a normalizar las actividades ordinarias, entre ellas, el regreso de manera presencial a los centros de trabajo fue que la Suprema Corte determinó el regreso paulatino a las actividades presenciales conforme a las necesidades de cada área y órgano.

Lo anterior con fundamento en los Acuerdos Generales que fueron emitidos a partir del diecisiete de marzo del dos mil veinte para atender la emergencia sanitaria ocasionada por el virus SARS-CoV2 (COVID 19): 3/2020, 6/2020, 7/2020, 10/2020, 12/2020, 13/2020 y 14/2020, así como el Acuerdo General de Administración número II/2020 del Presidente de Suprema Corte de Justicia de la Nación, de veintinueve de julio de dos mil veinte.

Bajo este esquema, todas las áreas y órganos del Tribunal Constitucional tuvieron que adaptarse a la nueva realidad e implementar nuevas herramientas, procedimientos y formas de organización con la finalidad de salvaguardar la salud de sus servidores públicos y usuarios hacia adentro y hacia afuera de la institución.

5. El relativo que se contesta es parcialmente cierto. En efecto, el actor en su carácter de [4]*** ** ***** *****, tenía la obligación de dar seguimiento a los programas que menciona, ya que son derechos y prerrogativas concedidas a los trabajadores de este Máximo Tribunal. Sin embargo, resulta falso que el suscrito le haya solicitado al actor el replanteamiento de las funciones de la Dirección de Programas Sociales. Dada la nueva realidad que la sociedad enfrentó a partir de marzo de 2020 y que incluso hoy en día sigue afectando la realización de las actividades de este Máximo Tribunal, y en atención a las acciones establecidas y señaladas en el párrafo que antecede, era un hecho notorio la inviabilidad de la realización de eventos presenciales, por lo que, el actor, para cumplir con las funciones encomendadas en virtud del puesto de Director que ejercía, sí tenía la obligación de implementar nuevas alternativas y procedimientos para cumplir las necesidades del servicio encomendado a su área.**

6. El relativo que se contesta es falso y se niega. Es falso que el actor haya presentado las propuestas que refiere en el año 2020, tan es así que dolosamente es omiso en determinar circunstancias de modo, tiempo y lugar, dada la falsedad de los hechos narrados en el numeral que se controvierte, agregando que el accionante no ofreció un medio de prueba alguno que acredite la presentación de las supuestas propuestas realizadas ni mucho menos los hechos que se le imputan al suscrito, por lo que, al tratarse de simples manifestaciones unilaterales carentes de todo sustento, se pide

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

atentamente a esta Autoridad Laboral no las tome en consideración.

7. El relativo que se contesta es parcialmente cierto. Toda vez que el actor sí propuso los planes que menciona en dicho numeral, sin embargo, es falso y carece de toda lógica que el suscrito le haya manifestado que "no estaban haciendo nada" o que "no hacían gran cosa". Tan es falso, que los programas señalados fueron autorizados y se llevaron a cabo de manera satisfactoria. Cabe señalar que el actor no ofrece medio probatorio alguno que sustente lo aseverado en el hecho que se controvierte.

8. El relativo que se contesta es cierto. Derivado de que en efecto, el Ministro Presidente aprobó los programas sociales, culturales, recreativos y deportivos, para el ejercicio 2021, los cuales se ejecutaron en la medida de lo posible atendiendo a la nueva normalidad causada por la pandemia del virus Covid-19, toda vez que lo anterior no se podía cambiar de manera radical, toda vez que dichas actividades fueron autorizadas presupuestalmente desde el segundo semestre del año 2020, por lo cual, como lo narra el actor se determinó que las actividades que lo permitieran, se realizarían en la modalidad en línea, hasta en tanto se establecieran las directrices por parte de este Alto Tribunal para las actividades.

*9. El relativo que se contesta es falso y se niega. Es falso que el suscrito le haya cuestionado al actor los programas ya aprobados por el Ministro Presidente, asimismo, la solicitud sobre nuevas propuestas y procedimientos no se hizo sólo a él, sino que fue a todas las áreas que componen la [2]***** ** ***** en diversas reuniones por medio de la plataforma Microsoft Teams, obedeciendo a la realidad que se enfrentaba derivada del estado de contingencia sanitaria que atraviesa el país, y con la finalidad de seguir cumpliendo con las necesidades del servicio que presta la Dirección General de la cual soy Titular; no nuevas "funciones y actividades" como lo asevera el actor, puesto que, para poder cambiar funciones y actividades de un servidor público, se requiere de un procedimiento diverso que debe ser estudiado y dictaminado, lo cual en este caso, no sucedió.*

Es cierto que, en seguimiento a lo expuesto, en fecha 17 de mayo del año 2021, de manera particular tuve una reunión por medio de la

*plataforma Microsoft Teams con el actor y con [1]**** * ** ****
*****, en la cual a ambos les solicité que, dentro del ámbito de sus
funciones y obligaciones, propusieran nuevas actividades acorde a
la nueva realidad, derivado de la limitación para realizar actividades
presenciales. Dicha solicitud se realizó con toda la objetividad y
respeto hacia los participantes; y niego haber realizado tal como lo
manifiesta el actor en el relativo que se contesta, no se le realizó un
comentario o alguna acción tendiente a acosarlo laboralmente ni a
minimizarlo, descalificarlo y/o excluirlo, ya que solamente se le
realizaron sugerencias y se compartió el punto de vista al
accionante y así garantizar el debido cumplimiento de sus
obligaciones como [4]**** * ** **** ante el reto de
innovar ante la pandemia y las restricciones que ésta generó.*

*Se retoma la confesión del actor respecto a que la propuesta
elaborada para la actualización de los Lineamientos por los que se
regula el otorgamiento y trámite para el apoyo de anteojos fue
autorizada y remitida para su trámite.*

*Por lo que hace a la supuesta negativa de respuesta por parte de
[1]**** * ** ****, por no ser un hecho atribuible al suscrito, ni
se afirma ni se niega.*

*10. El relativo que se contesta es parcialmente cierto. En virtud de
que, en efecto, el actor realizó propuestas por medio del correo
electrónico dirigidos a [1]**** * ** **** y [1]**** * ** ****
****, de las cuales, las que se consideraron viables tanto
presupuestalmente, como en cumplimiento de las medidas
sanitarias establecidas por el Gobierno Federal, se llevaron a cabo
y las que no, quedaron descartadas pero no por alguna cuestión
atribuible al actor, sino, como ya se mencionó antes, se verificaba la
viabilidad y razonabilidad en términos de las directrices y
prioridades institucionales, operativas y económicas, obedeciendo
a lo establecido en los Lineamientos para el Proceso de Planeación,
Programación y Presupuestación en la Suprema Corte de Justicia
de la Nación del año 2020. Asimismo, como ejemplo, se autorizaron
dentro de algunas propuestas realizadas por el actor, se encuentran
diversos talleres en línea como son los de fotografía, Tai Chi, yoga,
canto y guitarra.*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

11. El relativo que se contesta es parcialmente cierto. En virtud de que, en efecto, se tuvo una reunión de manera remota con el actor y con [1]** ***** ** **** ******, en la cual, como el propio actor lo confiesa, y a pesar de encontrarnos en una situación de pandemia, [1]**** ***** ***** propuso realizar un desayuno de integración con los pensionados y veteranos, que sin duda alguna son personas incluidas dentro de los grupos vulnerables establecidos por las autoridades de salud y que por tanto requieren atenciones especiales. Incluso dentro de los servidores públicos activos, aquellos que tuvieran la edad correspondiente, formaban parte de dicho grupo vulnerable para la determinación de actividades a distancia. En este sentido, llevábamos más de un año tomando medidas de distancia social, el uso de cubrebocas, trabajo a distancia, eventos en línea, etc., por lo que en efecto se rechazó dicha actividad.**

La negativa de realizar el evento del desayuno de integración respondió a la protección que como institución tenemos de salvaguardar la integridad y salud de los grupos y personas vulnerables en los que se encuentran los servidores públicos y los usuarios de nuestros servicios, por lo cual el evento implicaría un riesgo innecesario a los pensionados y veteranos, circunstancia que en ningún momento constituye actos de mobbing o acoso laboral hacia el actor como lo pretende hacer valer.

Asimismo, es falso que se descalificara y rechazaran "todas las propuestas" presentadas por [1]** ***** ******, ya que, incluso como confiesa en su escrito inicial de demanda, y como se estableció en el punto que antecede, se aprobaron diversos proyectos que propuso, como diversos talleres, conferencias en línea, concursos de canto y diversas celebraciones en línea en las que participaron tanto los servidores públicos en activo, como los pensionados. En consecuencia, se advierte que es falso que se tuviera la intención de minimizar el desempeño del actor como [4]**** ***** ** ***** ******. Tan es falso, que el actor no señala circunstancias de modo, tiempo y lugar de todas las reuniones en las que supuestamente junto con otros directores, se le trataba como alguien incompetente, ya que, únicamente se le solicitaba cumpliera con las funciones que como [4]**** ***** tenía consistentes**

en planear, coordinar, supervisar y evaluar los programas y actividades que desarrolla la Dirección de Programas Sociales para promover la integración y el desarrollo sociocultural de los trabajadores y jubilados de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como diagnosticar posibilidades de crecimiento y promover la mejora continua en los procesos de trabajo de la dirección, así como la necesidad de adecuarse a la nueva realidad derivado de la pandemia provocada por el virus Covid-19.

*Cabe mencionar que, de nuevo, el actor incurre en una contradicción evidente, puesto que, en un párrafo anterior, se dolía de que ninguna de sus propuestas eran aceptadas, y posteriormente, relata sobre las pláticas y conversatorios gratuitos implementados para la [2]***** ** *****, actividades que, por lógica, fueron aceptadas. En este sentido, resulta falso que se le manifestara que se encontraban "canibalizando" las actividades, pues las mismas, reitero que fueron autorizadas; sin embargo, sí se le solicitó que las solicitudes atendieran al marco de sus atribuciones, toda vez que existen diversas actividades de la Dirección General que corresponde desarrollar a otras áreas conforme a sus funciones que son las relativas a capacitación y profesionalización de los servidores públicos.*

12. El relativo que se contesta es falso y se niega. Es falso que al actor se le haya manifestado que se iba a quedar "sin chamba" si no proponía algo nuevo, por lo que su temor por un supuesto riesgo por inestabilidad laboral es algo unilateral y subjetivo, puesto que únicamente se le rechazaban o aprobaban proyectos atendiendo a la viabilidad de su ejecución y aprobación presupuestal. Todo lo no contestado de manera específica se niega en su totalidad.

*13. El relativo que se contesta es cierto. Puesto que, en efecto, el actor envió el correo que menciona al suscrito con copia a [1]***** y [1]*****, mediante el cual proponía un proyecto de ejercicio presupuestal para brindar apoyo económico a los trabajadores de este Máximo Tribunal que se encontraban laborando desde casa.*

14. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho atribuible al suscrito. Ya que como el mismo lo menciona, el

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

*hecho narrado lo constituye una reunión con [1]***** ***** *****
***** y [1]**** ***** ***** *****.*

*Cabe señalar que, independientemente de que el suscrito no participó en la reunión que señala, el accionante en fecha 9 de junio del año 2021 envió una propuesta consistente en el otorgamiento de un apoyo económico para los trabajadores que se hubieran desempeñado en la modalidad de teletrabajo derivado de la pandemia por el virus Covid-19. Sin embargo, dicha propuesta no fue viable dado que el actor la realizó fundamentándolo con una Ley que no es aplicable completamente sino únicamente supletoria, como lo es la Ley Federal del Trabajo. En atención a lo antes señalado, se hace notar que el propio actor reconoce que se expuso la causa por la que el proyecto correspondiente no se encontraba debidamente planteado, al estar fundado en una disposición legal no aplicable, por lo que investigaría si "hubiera modo de hacer vinculante la disposición". Lo cual denota que, si la propuesta realizada por el accionante no fue viable, fue por la inaplicabilidad legal a los trabajadores al servicio de este Máximo Tribunal, por lo que no existe alguna conducta tendiente a acosar laboralmente al actor como lo pretende hacer creer, en virtud de que, como se demuestra en el relativo que se controvierte y en general, los hechos que narra, de ninguno se desprenden omisiones y/o acciones que encuadren en los supuestos de mobbing o discriminación, más bien las observaciones que se le realizaron al actor fueron con la finalidad del debido cumplimiento del servicio que prestaba la entonces [2]***** ** ***** ***** tendiente a la adecuación a la nueva normalidad derivada de la pandemia que se atraviesa en el país desde el mes de marzo del año 2020.*

Por lo que hace a la carrera atlética virtual, es cierto que el actor expuso dicha propuesta y otras más, las cuales, tanto el suscrito como mis asesores analizamos, valorando la viabilidad presupuestal y material de la ejecución de cada una de ellas, toda vez que algunas de sus propuestas estaban supeditadas a realizarse de manera presencial; circunstancia que las guías operativas para prevenir los contagios y propagación del virus Covid-19 no permitía; asimismo, otras propuestas generaban la transmisión de datos y documentos personales confidenciales de los usuarios para apoyar en trámites externos ajenos a este Alto

*Tribunal, lo cual, no entra dentro de las atribuciones de esta [2]***** ** ***** *****.*

*15. El relativo que se contesta es parcialmente cierto. Ya que contrario a lo que expone, sí hubo propuestas aceptadas y ejecutadas como la carrera atlética virtual y la de devolver la cantidad de [5]***** (** ***** ***** ** pesos 00/100 m.n.) del presupuesto no ejercido.*

16. El relativo que se contesta es cierto. Es cierto que se autorizaron y ejecutaron las propuestas que el actor señala y jamás se realizó una descalificación del actor en cuanto a su persona, sino por cuestiones meramente profesionales, con estricto apego a las funciones y obligaciones atribuibles al mismo como trabajador de confianza al servicio de este Tribunal Constitucional.

*Por los razonamientos y argumentos expuestos en los numerales anteriores, se demuestra que, de acuerdo al capítulo previo del presente escrito, las conductas relatadas por el actor no encuadran en los supuestos de mobbing ni mucho menos conductas y omisiones tendientes a discriminarlo por ninguna condición, en consecuencia, los títulos que el actor da a cada apartado de su demanda como "MOBBING AL DESCALIFICAR PROPUESTAS DE TRABAJO SIN DAR RAZONES Y SIN DAR INDICACIONES CONCRETAS" y "MOBBING POR INESTABILIDAD LABORAL" son simples apreciaciones unilaterales y subjetivas carentes de todo sustento. Asimismo, se menciona que todas las actividades las realizaba como parte de sus funciones que como [4]***** ** **** de confianza tenía que llevar a cabo para cumplir con los objetivos establecidos de su respectiva área.*

17. El relativo que se contesta es falso y se niega. Primeramente, porque es falso que se le haya realizado Mobbing al actor ni se cometió ninguna conducta u omisión tendiente a descalificar su autoridad, ni frente a su personal subordinado ni con ninguna otra persona.

*Por lo que hace a la supuesta llamada que recibió el actor por parte de [1]***** ***** para informarle su readscripción al [2]***** ** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** *****; así como el conocimiento que tenía de la misma circunstancia de [1]***** ***** ***** , se desconoce si ello fue así.*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

Sin embargo, se hace mención que, de nuevo, dolosamente el actor es omiso en relatar los hechos de manera íntegra, ya que no mencionó que durante la emergencia generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), desde el 3 de agosto de 2020, la Dirección General de Recursos Materiales instaló y comenzó la operación y el funcionamiento de las Ventanillas de Correspondencia Administrativa en los Edificios de 16 de septiembre y 5 de febrero, por lo que desde la fecha antes mencionada y con conocimiento del accionante, las servidoras públicas operativas que mencionan se encontraban en Comisión en la Dirección General de Recursos Materiales apoyando en las actividades anteriormente detalladas.

*Por otro lado, se hace mención que dicha reestructura y readscripción tampoco es un hecho que le sea imputable al suscrito, puesto que el cambio realizado y no notificado del que el actor se duele fue aprobado por medio del Dictamen de Procedencia y Razonabilidad de Estructura Orgánica y Ocupacional 2021 Dirección General de Recursos Materiales de fecha 9 de agosto del 2021 en el que se definió que la [2]***** ** *****
***** no contaba con personal suficiente para realizar las actividades de las ventanillas, y que las funciones que desempeñaban las Profesionales Operativas mencionadas a supra líneas, eran fundamentales para su operación, por lo que fue necesario adscribirlas de manera definitiva al Departamento de Control Administrativo de la Subdirección de Servicios Generales; que es el área de la que dependen y el suscrito desconocía la fecha en la que se realizaría la notificación de dichos cambios a esta Dirección General, puesto que, el Dictamen fue emitido por la Dirección General de Planeación, Seguimiento e Innovación.*

Derivado de lo anterior se demuestra que el actor jamás fue víctima de mobbing por descalificar su autoridad frente a su personal subordinado ni mucho menos un trato displicente hacia él por parte del suscrito, puesto que como el propio accionante confiesa, desde el año 2020, el mismo reconoció la necesidad de reducir la plantilla debido a la carga de trabajo, y de igual manera que las Profesionales Operativas se encontraban comisionadas a otra Dirección, por lo que no resulta un hecho nuevo y realizado de manera intempestiva que fuera ajeno al accionante, es entonces

que la falta de comunicación, respeto y atención de la que se queja el actor es inexistente..

*18. El relativo que se contesta se niega. Por lo que hace a la llamada que arguye el actor haber recibido por parte de [1]***** ***** ***** no es un hecho atribuible al actor, por lo que ni se afirma ni se niega, así como el contenido de la reunión que sostuvo con el [4]***** *****.*

*Por lo que hace a los hechos que fueron imputados al suscrito son parcialmente ciertos, derivado de que del ofrecimiento realizado por el [4]***** *****, [1]**** ***** ***** optó por renunciar al puesto de confianza que ocupaba en esta [2]***** ***** ** ***** ***** como [4]***** ** ***** ***** en fecha 31 de agosto del año 2021, tal como consta en su escrito de esa misma fecha dirigido al suscrito, en el que refiere que entrega el puesto para ocupar otro distinto adscrito a la [2]***** ***** , es por lo que accedí a su petición aceptando la renuncia realizada por el accionante. Es por lo que, se necesitaba cubrir el puesto que el actor estaba dejando, informándole, como bien lo dice el demandante, que quien ocuparía el puesto que entregó, sería [1]**** ***** ***** *****.*

*Por otro lado, es falso que el actor me haya pedido "permiso" para informar al personal que estaba a su cargo, ya que, al encontrarse aun como [4]***** , tenía la amplia facultad de convocar la reunión con sus subordinados.*

*19. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho propio. Sin embargo, se hace mención de que, derivado de los procesos de comunicación entre las diversas áreas que integran la Suprema Corte de Justicia de la Nación se expiden diversos oficios con la nomenclatura del área u órgano que realiza la comunicación, es entonces que los oficios con la nomenclatura "DGRH" se tratan de comunicaciones realizadas a un área diversa a la que es Titular el suscrito, por lo que el actor se encontraba en el supuesto de solicitar un número de oficio expedido por mí, para informarme a mí mismo sobre actividades que había realizado el actor [1]**** ***** *****; por lo que (sin que lo anterior implique aceptación a la negativa que asevera el actor) lo correcto sería que, de acuerdo a las atribuciones y dada la naturaleza de la información que contendría el oficio, se expidiera bajo la nomenclatura propia*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

del área, máxime que se trata de una comunicación interna y no entre áreas con adscripción a órganos diversos a esta Dirección General. Por lo que en ningún momento se le dio al actor un trato "diferenciado" o "estigmatizante" como lo pretende hacer valer.

*20. El relativo que se contesta es parcialmente cierto. Lo cierto es que el suscrito convocó la reunión de fecha 1 de septiembre del año 2021 para los Subdirectores Generales, Asesores y Directores de Área de esta Dirección General en la que se dieron a conocer los diversos cambios, movimientos de personal y la reestructura de diversas áreas, en las que, también es cierto que [1]**** *****
***** fue invitado a pesar de que ya no formaba parte de la [2]***** ** *****
*****, derivado de la renuncia que realizó el 31 de agosto del 2021. Esta invitación se realizó con la finalidad de agradecerle y reconocer la labor que había desempeñado bajo el cargo de [4]***** ** *****
*****, como el propio actor confiesa, por lo que jamás se le dio un trato indigno al momento de su salida de la [2]***** ** *****
*****.*

*21. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho propio. Sin embargo, el hecho de que posterior a la reunión en la que se agradeció al actor y se le reconoció su labor como [4]***** ** *****
*****, se continuó con las actividades normales del día a día, ya que como el propio accionante menciona en el numeral anterior, él ya no formaba parte de la [2]*****

*****, puesto que él ya se encontraba ocupando la [4]*****
***** ** *

***** a partir de ese mismo 1 de septiembre del 2021, por lo que si no "se le invitó" a dicha reunión, no fue un acto de exclusión, sino que por no tratarse de su adscripción y funciones, era normal que no fuera llamado a dicha reunión.*

Derivado de lo anterior, se insiste en que el actor jamás fue excluido puesto que la junta a la que refiere tuvo como finalidad que se le presentara al equipo de trabajo al nuevo Titular, por lo que no había motivo para incluirlo sin que nada impidiera que, en caso de que sus nuevas atribuciones lo permitieran y la carga de trabajo del personal adscrito a la Dirección de Área que ocupaba, pudiera comunicarse con ellos sin que además, el suscrito tuviera conocimiento de que pretendía hacerlo y la fecha y hora en que lo

había planeado, ya que ello no me fue informado a fin de que pueda afirmar que yo lo impedí o que realice actos para obstruir su reunión. En ese sentido, niego cualquier falta de respeto y cordialidad para el hoy actor.

*En otro orden de ideas, tampoco se le vulneró de ninguna manera dándole "un momento y espacio marginal" para despedirse, puesto que el día 31 de agosto del 2021, aun siendo [4]***** ** *****
*****, tuvo hasta el final de la jornada laboral y debidamente facultado para convocar las reuniones y tratar los temas que considerara pertinentes, incluyendo que el actor iba a dejar dicho cargo derivado de su renuncia para ocupar el puesto de confianza como [4]***** ** adscrito a la Oficialía Mayor a partir del 1 de septiembre del mismo año.*

*En cuanto a la reunión denominada "Café Literario", es cierto que se realizaba y que el 1 de septiembre del 2021 se iba a celebrar, por lo que, para esa fecha el actor ya no formaba parte de la [2]*****
***** ** ***** *****
*****, puesto que la atención de dicha reunión correspondía atender al nuevo Titular de dicha área, en este caso [1]**** ***** *****
*****, por lo que, sus afirmaciones parten de consideraciones subjetivas respecto de la que el actor considera que era un trato debido, sin embargo, no señala causas reales o jurídicas para que ello fuera algo que se debía realizar como él supone. En tal sentido, no se estaba vulnerando al actor ningún derecho ni se atentó en contra de su dignidad por el simple hecho de cumplir con las obligaciones inherentes a la nueva Dirección de Servicios al Personal, lo cual denota que de nuevo se trata de una simple apreciación unilateral realizada por el actor, a mayor abundamiento, se hace notar que en ninguno de los supuestos de discriminación o mobbing que asevera haber sido objeto, encuadra con lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales, mismos que fueron debidamente expuestos en el capítulo denominado "Cuestión Previa" del presente escrito, tan es así, que el propio actor manifiesta "me pareció de muy mal gusto", por lo que se demuestra que en ningún momento se le vulneró su derecho a la no discriminación, por tratarse de manifestaciones subjetivas realizadas por el actor. Máxime que, como señala, cuando solicitó incorporarse a la reunión, ello sucedió sin problemas.*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

22. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho propio. Sin embargo, señaló que el procedimiento de entrega-recepción es un procedimiento que realizan todos y cada uno de los servidores públicos adscritos a la Suprema Corte de Justicia de la Nación al momento de su baja, esto incluye a los trabajadores de confianza como lo fue el actor que ocupó el cargo de [4]*** ** ***** ***** hasta el día de su renuncia al mismo en fecha 31 de agosto del 2021.**

Es falso que se le hubiera solicitado la renuncia al actor en fecha 7 de septiembre ni por [1]*** ** ***** ni por ninguna otra persona, ya que para esa fecha el actor estaba ocupando la [4]***** ***** ** ***** ***** ** ***** ***** * ** ***** y ya había surtido sus efectos la renuncia realizada por escrito por el demandante y presentada al suscrito. Tan es falso que, como se desprende del sello de recepción que obra en el anverso de dicho documento, fue recibida el mismo 31 de agosto del 2021, fecha en la que el actor dio por terminada la relación de trabajo con la [2]***** ***** ** ***** ***** para poder ocupar la plaza número [4]**** ** ***** ***** puesto de confianza, adscrito a la Oficialía Mayor a partir del 1 de septiembre del mismo año.**

No obstante que no es un hecho atribuible a mi persona, es menester precisar que es inverosímil que al actor se le haya exigido un estilo de redacción, puesto que el escrito de renuncia fue presentado por el propio actor en los términos y lenguaje que él decidió y que el suscrito aceptó sin ningún problema, ya que materialmente, [1]** ***** ***** había exteriorizado su voluntad de entregar el puesto que desempeñaba como servidor público de confianza con el cargo de [4]***** ** ***** ***** de la manera que el estimó conveniente, procediendo a hacer el trámite de entrega-recepción como cualquier otra terminación de relación de trabajo por renuncia o cambio de adscripción, tal y como se establece en el artículo 8, fracción XIII de las Condiciones de Trabajo del Personal de Confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.**

En cuanto a los hechos que refiere a la realización del acta entrega-recepción, ni se afirman ni se niegan por no ser hechos propios. Lo que, si es cierto, es que el suscrito en fecha 15 de octubre del 2021 envió el mensaje que refiere para solicitarle la información respecto

a los informes, puntos de acuerdo, oficios y demás datos que el actor aun poseía y que eran necesarios para el desarrollo de las funciones de la Dirección de Atención al Personal, información que hasta esa fecha fue enviada y agregada al acta de entrega-recepción.

Es por lo que se demuestra que una vez más, el actor hace juicios unilaterales respecto a un supuesto mobbing del cual jamás fue objeto, ya que como se desprende de los presentes argumentos incluso de la propia demanda, se llevó el procedimiento de entrega-recepción de manera ordinaria, incluso con retrasos atribuibles al actor y que en ningún momento se le recriminaron de ninguna manera, ni se le "retrasó deliberadamente" su proceso de entrega como pretende hacerlo valer.

*23. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser hechos propios, toda vez que refiere comunicaciones y acciones en virtud de su nombramiento como [4]***** ** ** ***** ***** ***** * ** ***** ***** en el espacio laboral fuera de la competencia de la [2]***** ***** ** ***** ***** a mi cargo.*

*24. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser hechos propios, toda vez que refiere comunicaciones y acciones en virtud de su nombramiento como [4]***** ** ** ***** ***** ***** * ** ***** ***** en el espacio laboral fuera de la competencia de la [2]***** ***** ** ***** ***** a mi cargo.*

*Lo que si es cierto, es que el suscrito emitió el oficio OM/DGRH/95/2022 en el cual se le informaba la supresión de la plaza número [4]**** ** ***** ** ***** ** ***** ** ***** * ** ***** ***** sin embargo, eso no implica que el suscrito haya intervenido en la determinación de suprimir dicha plaza, ya que eso obedeció a la reestructura orgánico-ocupacional de las diversas áreas que integran la Oficialía Mayor con la finalidad de llevar a cabo un reordenamiento funcional de cada órgano, con facultades de este Máximo Tribunal para administrar los recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales a su cargo por conducto del Ministro Presidente, lo anterior de conformidad con los preceptos que a continuación se invocan:*

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

“Artículo 100” (se transcribe).

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación

“Artículo 14” (se transcribe).

Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

“Artículo 4” (se transcribe).

“Artículo 6” (se transcribe).

Acuerdo General de Administración VI/2019.

“Artículo 5” (se transcribe).

Lo anterior trajo como consecuencia la supresión de la plaza número [4]** ** ***** ** ** ** ***, lo cual fue debidamente autorizado por el Ministro Presidente por medio del Dictamen Integral de Supresión de Plazas DGPSI/DPRSTP/009/23-03-22 de fecha 23 de marzo del año 2022, determinación que le fue notificada en fecha 25 de marzo del año 2022 por medio del actuario judicial adscrito a este Máximo Tribunal, constituyendo, como el propio actor admite, una notificación oficial, esto es, el procedimiento de supresión 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.” (se transcribe)

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 Oficialía Mayor, concluyendo que no se requiere contar con la plaza número [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 DGPSI/DPRSTP/009/23-03-22 de fecha 23 de marzo del año 2022 fue debidamente autorizado, se procedió a implementar los cambios ordenados en el mismo. Es entonces que, por medio del oficio OM/DGRH/95/2022 de fecha 24 de marzo del 2022, se comunicó al actor, la supresión de la plaza número [4]**** ** ***** ** ** *****, para que el área antes mencionada pudiera eficientar sus funciones y por ende la atención a las necesidades del servicio.*

*4. En fecha 25 de marzo del 2022, siguiendo con los lineamientos legales, el Actuario Judicial adscrito a la Secretaría General de Acuerdos de este Alto Tribunal, le notificó al actor el oficio OM/DGRH/95/2022 de fecha 24 de marzo del 2022, en el cual se hacía de su conocimiento la supresión de la [4]**** ** ***** ** ** con efectos a partir del 1 de abril del 2022.*

Sin embargo para no dejar en estado de vulnerabilidad al accionante, derivado de 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 los beneficios de seguridad social, por una única ocasión se autorizó el pago del apoyo económico 2022 el cual consiste en el importe de tres meses de su salario tabular, el cual le fue debidamente cubierto como se desprende del recibo de pago que se anexa como prueba.

*25. El relativo que se contesta es cierto. Es verdad que el actor percibía las cantidades que refiere mientras ocupaba la plaza número [4]**** ** ***** ** ** *****, hasta el día 31 de marzo del año 2022 derivado de la supresión de plaza con efectos a partir del 1 de abril del mismo año.*

*Por lo que hace al reclamo realizado por el actor respecto al pago de diferencias salariales se aclara que no fue "degradado" de puesto, la realidad de los hechos es que el actor renunció a su puesto como [4]***** ** ***** ** ** por medio de escrito de fecha 31 de agosto del 2021 dirigido al suscrito y para poder ocupar la plaza número [4]**** ** ***** ** ** *****, a partir del 1 de septiembre de 2021, por lo que, al*

tratarse de una renuncia y el inicio del ejercicio de un nuevo puesto por decisión propia del actor, no es procedente el pago de la prestación que reclama.

Asimismo, se insiste que jamás se discriminó al actor, tal como se hizo valer en el cuerpo del presente escrito, ya que son simples apreciaciones subjetivas y unilaterales del accionante, puesto que es omiso en establecer elementos de modo, tiempo y lugar en diversos hechos ni medios probatorios idóneos que lo acrediten; y de igual manera no encuadran en los supuestos definidos por la legislación vigente que definen lo que es el acoso laboral, discriminación y hostigamiento, tal como se citó en el capítulo de cuestión previa de esta contestación.

*26. Lo señalado en el presente punto resulta falso y se niega, toda vez que conforme a lo establecido en la Reestructuración Orgánico-Ocupacional 2021 [2]***** ** ***** ***** del 27 de agosto de 2021, autorizado por el Presidente de este Máximo Tribunal en el cual se determinó el cambio de denominación de la Dirección de Programas Sociales y la necesidad fortalecer la estructura orgánica y ocupacional de la [2]***** ** ***** *****, observando criterios de proporcionalidad y funcionalidad operativa. Esto generó la necesidad de rediseñar y renovar las unidades de mando y los tramos de control con el fin de mejorar la comunicación respecto del grado de responsabilidad, autoridad y complejidad de las funciones de cada uno de los niveles jerárquicos asignados a cada área funcional. En atención a lo referido se cambió de nombre a la Dirección de Programas Sociales a Dirección de Servicios al Personal, y el cambio realizado no implica que se tuviera que cambiar a todos los servicios públicos adscritos a la anterior.*

*La motivación del nombramiento de un nuevo Director de Servicios al Personal obedece a la renuncia al puesto de confianza de [4]***** ** ***** ***** del actor no a circunstancias relativas a edad como señala el accionante en el escrito inicial de demanda.*

*En este sentido, se reitera que el motivo que señala el actor de discriminación por edad es falso y se niega, pues [1]**** ***** ***** dio por terminada la relación laboral ante esta [2]***** ***** ** ***** ***** por medio de su escrito de renuncia de fecha 31 de agosto del año 2021, misma que el suscrito le aceptó. Por lo*

*que es falso que haya sido removido de su puesto de confianza como [4]***** ** ***** *****, puesto que en el mes de septiembre el actor ya estaba ocupando la [4]***** ***** **** ** ***** ** ***** ** ***** ** ***** * ** ***** ******

*27. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no tratarse de un hecho. Ya que únicamente se trata de un criterio jurisprudencial sobre mobbing y acoso laboral que no le beneficia al actor, puesto que él en ningún momento fue víctima de conductas u omisiones tendientes a intimidar, opacar, aplanar, amedrentar, ni consumir emocional o intelectualmente al actor con la finalidad de excluirle y causar un menoscabo en su dignidad humana, en virtud de que de la demanda no se desprende un hecho fehaciente ni sustentado con material probatorio idóneo que acredite lo anterior, ya que como se hizo valer a lo largo del presente libelo, [1]**** ***** ***** desempeñó su cargo de confianza como [4]***** ** ***** ***** con la normalidad y respeto que cualquier otro Director al servicio de este Máximo Tribunal tiene, y que si no se aprobaron algunos proyectos propuestos fue por temas de inviabilidad presupuesta y material, no por temas atribuibles a su persona.*

28. El relativo que se contesta se niega en su totalidad. Y por tratarse de hechos ya contestados en numerales anteriores, me remito a la parte conducente del presente escrito, lo anterior para no incurrir en repeticiones innecesarias.

29. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser hechos propios.

*30. El relativo que se contesta es falso y se niega. Es falso que el actor haya acreditado haber sido objeto de acoso laboral, mobbing o discriminación alguna, ya que como se hizo notar a esta Autoridad Laboral, el accionante jamás sufrió menoscabo alguno en sus derechos laborales, como [4]***** ** ***** *****, dado que se trataba de un puesto de confianza que únicamente tienen derecho a las medidas de protección al salario y a los beneficios de la seguridad social, mismos que disfrutó mientras desempeñó tal cargo, y que se le trató con la diligencia, respeto y dignidad a su persona como lo ameritaba.*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

Es por lo que, al no haber sido discriminado ni haber sido víctima de mobbing y/o acoso laboral, y por haber sido un trabajador de confianza, carece del derecho a ser reinstalado, ya que únicamente gozaba de los derechos de protección al salario y de los beneficios de seguridad social, se llega a la conclusión de que no se le vulneró derecho humano alguno, lo anterior se sustenta con los criterios que a continuación se transcriben:

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.

“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).

Todo lo no contestado 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 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 sustenta en 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 X IV 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 el artículo 8 del propio cuerpo normativo que señalan:

“Artículo 8o.” (se transcribe).

III. FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO. Esta excepción se hace consistir en que el accionante carece de acción y 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 los conceptos de aguinaldo, vacaciones, y prima vacacional correspondientes al año 2021 fueron cubiertos en tiempo y forma cuando así correspondió el pago de dichos conceptos, tal como obra en los recibos de pago que se ofrecen como prueba desde este momento para acreditar la excepción que se hace valer.

V. FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO. Para reclamar la reinstalación, 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 parte actora funda su acción, lo cual deberá considerar esta H. Comisión al momento de emitir la resolución correspondiente.

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

VII. LA DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN. *Para reclamar la reinstalación en su puesto de [4]***** ** ***** *****, ahora [4]***** ** ***** ** ***** al cual renunció en fecha 31 de agosto del 2021, derivado de que ya transcurrieron más de cuatro meses, plazo que tienen los servidores públicos para ejercitar acciones para solicitar la nulidad de un nombramiento, de acuerdo con el artículo 113, fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.*

VIII. LA DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN. *Para reclamar el otorgamiento de una plaza de base o su basificación derivado de las supuestas funciones que realizaba el actor, ya que 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.*

VIII. LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN. *Para el reclamo de prestaciones que nazcan de la Ley Burocrática, del nombramiento y de las condiciones generales de trabajo (aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, horas extras, salarios devengados, etc.) con un año anterior al 31 de marzo del 2021, derivado de que el vínculo laboral entre el actor y este Máximo Tribunal fue en fecha 31 de marzo del año en curso...”*

7. Mediante proveído de diecinueve de agosto de dos mil veintidós, el Presidente de la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación tuvo a la persona [2]***** ** ** ***** ***** ** ***** ***** contestando en tiempo y forma la demanda instaurada en su contra, por opuestas las excepciones y defensas que hizo valer en su escrito de contestación, 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 cuatro de agosto de dos mil veintidós, para que tuviera verificativo la continuación de la audiencia en la que se recibirían los medios probatorios respectivos

8. El diecinueve de agosto 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 persona [2]***** ** ** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** ***** , 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:

A) Es improcedente el reclamo realizado por el actor de la Declaratoria Jurisdiccional relativa a que la relación de trabajo entre el actor fue una sola comprendiendo el periodo de 1 de julio del 2000, hasta el 1 de abril del 2022, ya que, si bien es cierto, que se genera la antigüedad como trabajador de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo anterior únicamente es para el reconocimiento de derechos en cuanto al pago de prestaciones y reconocimiento de derechos ante las Instituciones de Seguridad Social, los cuales no se le han desconocido al actor en ningún momento. Independientemente de lo anterior, no se puede tomar como una sola relación de trabajo, en virtud de que el

*accionante en fecha 31 de agosto del año 2021 renunció a su puesto de [4]***** ** ***** *****, en el cual estuvo adscrito a la [2]***** ***** ** ***** ***** de este Máximo Tribunal. Por otro lado, en fecha 1 de septiembre comenzó a desempeñarse como [4]***** ** ***** * ** ***** *****, entendiéndose en ambos casos la relación laboral con un Titular distinto, en términos del artículo 2 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que establece que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y sus trabajadores.*

Asimismo, es falso que el actor haya sido separado de su trabajo de manera injustificada como se detalla:

*Por lo que hace a su puesto de [4]***** ** ***** ***** , el actor dio por terminada la relación laboral por medio de su escrito de renuncia presentado en fecha 31 de agosto del año 2021, tal como se desprende del sello de recepción que obra en dicho documento, por lo que se procedió con las gestiones necesarias para la entrega - recepción de dicho puesto, como obra en el acta correspondiente; y en cuanto a la [4]***** ***** **** * ***** ***** ** ***** ***** * ** ***** ***** que el actor ocupaba, fue debidamente suprimida por medio del Dictamen Integral de Supresión de Plazas DGPSI/DPRSTP/009/23-03-22 de fecha 23 de marzo del año 2022 lo cual se hizo del conocimiento del accionante por medio del oficio OM/OGRH/95/2022, mismo que le fue debidamente notificado por actuario judicial adscrito a este Tribunal Constitucional en fecha 25 de marzo del 2022.*

B) Es improcedente el reclamo realizado por el actor relativo a la Declaratoria Jurisdiccional respecto a la supuesta discriminación de la cual fue objeto, ya que ni en el ejercicio de sus funciones ni a la conclusión del vínculo laboral, ni en ningún momento se realizaron conductas u omisiones discriminatorias, de hostigamiento ni de acoso laboral en contra del actor en la Oficialía Mayor, por lo que es completamente infundado el reclamo de la nulidad de actos que jamás existieron, siendo inaplicable el criterio jurisprudencial que el actor invoca en el correlativo que se controvierte de rubro "DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. ANTE SU ACTUALIZACIÓN, EL JUZGADOR DEBERÁ DECLARAR LA NULIDAD DEL ACTO ".

C) Es improcedente el reclamo realizado respecto a la nulidad e inconstitucionalidad de su separación en la plaza que ocupaba, así como de la supuesta degradación a un puesto inferior y posterior baja con motivo de los supuestos actos de discriminación por edad ni por ninguna otra condición, de hostigamiento y acoso laboral que denuncia el actor haber sido objeto, ni como [4]** **, ya que jamás ocurrieron dichos actos.***

Cabe señalar que el actor no fue separado de manera ilegal de los puestos que ocupó en este Máximo Tribunal, ni mucho menos fue degradado a un puesto inferior, y si fue dado de baja de los cargos que ocupó como servidor público al servicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, fue por supuestos contemplados en la normativa aplicable a cada caso concreto, como se expondrá en la parte conducente del presente escrito.

D) Es inatendible la solicitud del actor respecto a la declaración de que se le violentaron sus derechos fundamentales reconocidos en los artículos 1 Constitucional y 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos, en virtud de que el actor jamás fue objeto de discriminación, hostigamiento, acoso o alguna conducta que haya atentado en contra de su dignidad humana, ni al momento de la terminación del nexo laboral entre el actor y la Suprema Corte de Justicia de la Nación ni en ningún otro.

E) Es improcedente el reclamo relativo a la declaratoria jurisdiccional de que el actor haya sido separado de manera injustificada ni mucho menos que se haya violentado su derecho a la no discriminación y proyecto de vida; ya que la verdad de los hechos es que el actor fue quien dio por terminada la relación de trabajo como [4]** ** ***** *****, en fecha 31 de agosto del 2021 por medio de un escrito de esa misma fecha para poder ocupar el cargo de [4]***** ** ***** * ** ***** *****, tal como se desprende del escrito antes mencionado, el cual se encuentra firmado por el actor al calce y que se exhibe como prueba en el capítulo respectivo del presente escrito.***

En este sentido, se reitera que el actor dejó de desempeñar el puesto de [4]** ** ***** *****, adscrito a la [2]***** ***** ** ***** ***** el 31 de agosto del 2021, por lo que en términos del artículo 113 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en sus fracciones I y II, el actor contaba con dos plazos para ejercer su acción, mismos que ya precluyeron, tal como se expone a continuación:***

1. En el supuesto de que el actor fue "degradado" a un puesto inferior al que ocupaba, sin aceptar que ello haya sucedido, contaba con el plazo de 1 mes para solicitar la nulidad de dicho nombramiento, el cual ha transcurrido en exceso;
2. En el supuesto de su solicitud de ser reinstalado por motivo de un supuesto despido injustificado, contaba con el plazo cuatro meses, mismo que igualmente ya feneció.

Por lo que tomando el 1 de septiembre del año 2021, como fecha en la que el actor dejó de desempeñar el puesto de [4]***** ** ***** ***** siendo este el hecho identificado por el mismo como generador de la vulneración a sus derechos laborales nos lleva a la conclusión de que al día de la presentación de la demanda del actor ya se excedió del tiempo concedido por la Legislación Burocrática; en consecuencia, su derecho ya se encuentra prescrito para ambos supuestos.

Lo anterior se hace valer sin que implique aceptación y/o confesión de ninguna índole respecto a la separación de su puesto de trabajo que manifiesta el actor.

*F) Es improcedente el reclamo realizado por el actor relativo a la reinstalación y/o reintegración en el puesto de [4]***** ** ***** ***** adscrito a la [2]***** ***** ** ***** ***** , toda vez que, como se hizo valer en el inciso anterior, su derecho para ejercer dicha acción se encuentra prescrito. En este sentido, al haber renunciado a dicho puesto en fecha 31 de agosto del año 2021, llegamos a la conclusión de que ya excedió el*

tiempo que concede la Ley Burocrática, y como consecuencia de ello, su derecho ya precluyó. A efecto de robustecer el argumento anteriormente expuesto, se transcribe el siguiente criterio:

Registro digital: 166539, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época, Materias(s): Laboral Tesis: I.60.T.411 L, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXX. Agosto de 2009, página 1736 Tipo: Aislada.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL PLAZO DE CUATRO MESES PARA QUE OPERE LA PRESCRIPCIÓN DE SUS ACCIONES PARA DEMANDAR LA REINSTALACIÓN NO SE INTERRUMPE DURANTE EL PERIODO VACACIONAL DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO. (Se transcribe)

*Adicionalmente esta no era la última plaza ocupada por el actor, por lo que en cualquier caso y, suponiendo sin conceder que su acción resultara procedente, solo está en controversia su derecho sobre la [4]***** ** *****
** ***** * **** ***** *****.*

G) Es improcedente el reclamo realizado por el actor respecto al pago de las diferencias salariales, prestaciones y aportaciones de seguridad social que se generaron respecto del puesto de [4]*** ** *****
***** ahora Director de Servicios de Personal, respecto al puesto de [4]***** **, esto es, del periodo que abarca del 1 de septiembre del 2021 al 1 de abril del 2022. Esto, porque el actor fue quien renunció de manera libre y espontánea al puesto de [4]***** **
***** ***** que ocupó hasta el día 31 de agosto del**

*2021, tal como se acredita con el escrito presentado por el propio actor en la misma fecha en el que manifiesta entregar dicho cargo para poder ocupar el puesto de [4]***** ** adscrito a la Oficialía Mayor, con lo que se acredita que no fue una "degradación del puesto" como el accionante pretender hacerlo valer, ya que la terminación del vínculo laboral entre el actor con la [2]***** ** ***** ** ***** ***** concluyó mediante el escrito de renuncia de fecha 31 de agosto del año 2021, encuadrando en el supuesto de la fracción I del Artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajador es al Servicio del Estado. Por lo que, al no existir el elemento en el que funda su acción, opera la improcedencia de la suerte principal, lo cual se traduce en que el accionante no es acreedor al pago de la prestación que reclama en el relativo que se contesta, la cual, en todo caso se reitera, esta prescrita.*

*H) Es improcedente lo solicitado por el actor en el sentido de que la Comisión Substanciadora determine que éste realizaba funciones atribuibles a los trabajadores de base como [4]***** *** ya que conforme a lo establecido en los artículos 160 y 161 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la categoría de confianza se la da por el cargo que ocupaba, tal y como se advierte del artículo 160 antes invocado el cual prevé dos hipótesis específicas. Una de ellas encausada al aspecto meramente orgánico atendiendo al nombramiento o cargo conferido con naturaleza de confianza y la otra a aquella relativa a las tareas específicas que la persona trabajadora desarrolle en el cargo que ostenta, lo cual se refiere a un criterio esencialmente funcional, en cuyo caso se*

requiere que la persona servidora pública realice actividades de vigilancia, control, manejo de recursos, adquisiciones o inventarios.

*En este sentido, el actor se encuentra en la primera hipótesis al ser personal de apoyo y asesoría del [4]***** *****, tal y como se señala en los siguientes artículos de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación:*

"Artículo 160: (Se transcribe)

"Artículo 161: (Se transcribe)

*Asimismo. resulta importante señalar que, con base en los artículos transcritos, dada la naturaleza de confianza del puesto de [4]***** dos que ocupaba el accionante, es lógico que sus funciones también la naturaleza de confianza, y aún, suponiendo sin conceder, que las haya o no ejecutado, no implica que entonces se tenga que modificar su naturaleza. Como tampoco el que se actualice el mobbing que pretende hacer valer.*

*De ahí que resulte infundada su pretensión de que se le reconozcan funciones de base, cuando por el cargo que ostentaba de [4]***** **, y tratarse de personal de apoyo y asesoría del [4]***** ***** encuadra en el supuesto de los cargos contenidos en el Artículo 160 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.*

A efecto de robustecer lo argumentada. 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: I.9°.T J/2 (10ª.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 39, Febrero de 2017, Tomo III, página 2122, Tipo: Jurisprudencia.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. BASTA QUE DESARROLLEN ALGUNA DE LAS FUNCIONES DESCRITAS EN EL ARTICULO 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: 1.5°. T. J/8, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IV, Septiembre de 1996. página 580, Tipo: Jurisprudencia.

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

En consecuencia, es falso que el actor haya desempeñado jurídica o materialmente funciones de un trabajador de base, por lo que resulta improcedente su petición.

Independientemente de que el actor tenía un cargo con categoría 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, esto es, el día 1 de septiembre del 2021, y en ambos casos ya transcurrió más de un mes, por lo cual, el plazo para ejercitar la acción de nulidad de su nombramiento de confianza para ser categorizado como trabajador de base ya feneció el pasado 1 de octubre del 2021, lo anterior se apoya con el siguiente criterio:

Registro digital: 175410 Instancia: Pleno, Novena Época, Materias (s): Laboral, Tesis: P. XXXII/2006, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, Marzo de 2006, página 11, Tipo: Aislada.

TRABAJADORES AL SERVICIO OEL 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)

l) Es improcedente el reclamo relativo a la inscripción retroactiva, mantenimiento, vigencia y pago de aportaciones en favor del actor ante el ISSSTE, FOVISSSTE y SAR, 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.

J y K) Es improcedente el reclamo realizado por el actor respecto a la continuación y pago de las prestaciones del Fondo de Reserva Individualizado, Fondo de Ahorro Capitalizable y Ahorro Solidario, así como del pago del seguro de gastos médicos mayores en virtud de que dicha prerrogativas son para los servidores públicos al servicio de este Máximo Tribunal en activo: y por lo que hace al presente asunto, el nexo laboral con el actor ya concluyó, en consecuencia el momento en que dejó de surtir efectos su nombramiento derivado de la supresión de la plaza que ocupaba, también feneció su derecho a las prestaciones atribuibles a trabajadores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

*L) Es improcedente el reclamo realizado por el actor relativo al pago de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional mientras se encuentre separado de su empleo, derivado de que el accionante carece de acción y derecho para ser reinstalado como reclama en su escrito inicial de demanda, y al haber dejado de ser trabajador al servicio de este Tribunal Constitucional, su derecho a percibir dichos conceptos en fecha posterior al 1 de abril del 2022, día en que surtió sus efectos la supresión de [4]** ***** ***** **** ** ******

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

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, tal como se detallará en el capítulo siguiente.

CONTESTACIÓN A LOS HECHOS

1. El relativo que se contesta es cierto. Ya que el actor ingresó a laborar a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la fecha que refiere en el puesto de [4]** ** ******, y posteriormente fue ascendido al puesto de Subdirector de Área a partir del 1 de enero del año 2001.**

2. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho atribuible al suscrito. Sin embargo, de las constancias que integran el expediente personal del accionante se desprende que fue nombrado [4]*** ** ****** ****** adscrito a la entonces [2]***** ***** ** ****** ******; primeramente con un nombramiento interino por el periodo de seis meses con efectos a partir del 16 de agosto del 2004, obteniendo el nombramiento definitivo en fecha primero de febrero del 2005 y desempeñando las actividades de confianza que se desprenden de la Cédula de Funciones que obra en su expediente personal a foja 112, las cuales se señalan a continuación:**

a) Planear, coordinar, supervisar y evaluar los programas y actividades que desarrolla la dirección de programas sociales para promover la integración y el desarrollo sociocultural de los trabajadores y jubilados de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

b) Apoyar al titular de la dirección general de desarrollo humano y acción social en la definición de la visión y los planes estratégicos que, en el ámbito de sus atribuciones se requieran para estructurar el plan general de trabajo.

c) Analizar y proponer el presupuesto anual de la dirección, así como controlar y supervisar su ejercicio.

d) Controlar y supervisar el uso de los bienes. equipos y materiales que se encuentran a resguardo de la dirección.

e) Elaborar, proponer y vigilar el cumplimiento del marco normativo que regule las actividades de la dirección, así como

llevar al cabo una revisión permanente sobre su pertinencia y funcionalidad.

f) Aprobar la logística de cada evento recreativo, deportivo y/o sociocultural organizado por la dirección, asistir y supervisar los eventos especiales.

g) Sostener reuniones y entrevistas de trabajo con representantes de entidades públicas y privadas que deriven en acuerdos y/o convenios de colaboración interinstitucional en materia de integración y desarrollo sociocultural para los trabajadores y jubilados de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

h) Leer, aprobar y suscribir los documentos oficiales que se generen para la gestión administrativa inherente a las actividades de la dirección.

i) Elaborar y proponer puntos de acuerdo en el ámbito de sus atribuciones para su sometimiento a la aprobación de la superioridad.

j) Evaluar el cumplimiento de los planes y programas de trabajo de la dirección. así como elaborar los informes periódicos correspondientes.

k) Diagnosticar posibilidades de crecimiento y promover la mejora continua en los procesos de trabajo de la dirección.

l) Analizar y emitir opinión técnica sobre la pertinencia de proveedores. en los procesos de adquisición en los que participe la dirección general de desarrollo humano como unidad solicitante de bienes y servicios.

Asimismo, del Manual de Organización Específico correspondiente al mes de febrero del 2021. se desprenden las siguientes funciones de la Dirección de Programas Sociales:

1. Planear, supervisar y evaluar las actividades de integración y desarrollo sociocultural para los trabajadores de la Suprema Corte y pensionados del Poder Judicial de la Federación.

2. Proponer las bases de planeación, así como los criterios para ejecutar y evaluar el Programa de Actividades Socioculturales y Recreativas para pensionados del Poder Judicial de la Federación y veteranos de la Suprema Corte en las Casas de la Cultura Jurídica.

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

3. **Coordinar el trámite de Apoyo y Ayuda de anteojos que otorga la Suprema Corte a los trabajadores y pensionados de la institución, de conformidad con la normativa vigente.**
4. **Emitir y validar los informes periódicos que se generan para reportar los avances del Programa Anual de Trabajo, indicadores de gestión o políticas institucionales, así como de seguimiento al ejercicio presupuestal de la Dirección de Programas Sociales.**
5. **Emitir y validar los informes que le sean requeridos para atender las solicitudes de los órganos fiscalizadores, así como las solicitudes de transparencia y acceso a la información pública gubernamental en relación con el desarrollo de los programas sociales de la Suprema Corte.**
6. **Emitir opinión técnica y/o validar los dictámenes que se generan respecto de los procesos de contratación de bienes y servicios en los que interviene la Dirección General de Recursos Humanos -en tanto área solicitante- para ejecutar los programas sociales.**
7. **Promover acciones de vinculación institucional con entidades públicas y privadas, a efecto de ampliar y diversificar los programas sociales en beneficio de los trabajadores de la Suprema Corte y pensionados del Poder Judicial de la Federación, sin que estas acciones representen costo para el Alto Tribunal.**
8. **Coordinar y supervisar la atención que se brinda a los servidores públicos interesados en obtener un préstamo personal del ISSSTE.**
9. **Elaborar puntos para acuerdo o notas, informativas que le sean requeridas por la Dirección General, a efecto de someter a consideración y autorización las actividades de la Dirección de Programas Sociales.**
10. **Realizar, cuando así le sea requerido, visitas de evaluación a las Casas de la Cultura Jurídica en el marco del Programa de Actividades Socioculturales y Recreativas para pensionados del Poder Judicial de la Federación y veteranos de la Suprema Corte.**
11. **Llevar a cabo los programas de trabajo extraordinarios que le sean encomendados por la persona titular de la Dirección**

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

General de Recursos Humanos. así como brindar los informes que al respecto le sean requeridos.

Todas las actividades antes descritas corresponden a funciones de un trabajador de confianza, toda vez que incluyen dirección, manejo de fondos o valores, así como de control directo de adquisiciones, tal y como lo establece el artículo 160 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación. Funciones que son, incluso, reconocidas por el hoy actor en su escrito de demanda. Plaza a la que renunció con fecha 31 de agosto de 2021.

3. El relativo que se contesta es cierto, toda vez que el actor sí percibió el salario y conceptos que señala mientras ocupó un puesto de confianza bajo el cargo de [4]*** ** ***** ***** , puesto al que renunció en fecha 31 de agosto del 2021 para ocupar el cargo de [4]***** ** ***** * ** ***** *****.**

4. El relativo que se contesta es cierto. ya que como es sabido, el once de marzo de dos mil veinte, la Organización Mundial de la Salud (OMS). declaró la epidemia ocasionada por el SARS-CoV2 (COVID 19) como una pandemia por sus niveles de dispersión, transmisión, propagación y gravedad, así como que el treinta de marzo siguiente se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo del Consejo de Salubridad General por el que se declaró como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia generada por el virus SARS-CoV2 (COVID 19), este Máximo Tribunal tomó la decisión institucional de suspender actividades presenciales de impartición de justicia y, por ende, administrativas. Fue así como la Suprema Corte por cuestiones de la emergencia sanitaria, determinó que todo el personal trabajara a distancia, y una vez que la autoridad sanitaria federal competente estableció las medidas que conducen a normalizar las actividades ordinarias, entre ellas, el regreso de manera presencial a los centros de trabajo fue que la Suprema Corte determinó el regreso paulatino a las actividades presenciales conforme a las necesidades de cada área y órgano.

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

Lo anterior con fundamento en los Acuerdos Generales que fueron emitidos a partir del diecisiete de marzo del dos mil veinte para atender la emergencia sanitaria ocasionada por el virus SARS-CoV2 (COVID 19): 3/2020, 6/2020, 7/2020, 10/2020, 12/2020, 13/2020 y 14/2020, así como el Acuerdo General de Administración número 11/2020 del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de veintinueve de Julio de dos mil veinte.

Bajo este esquema, todas las áreas y órganos del Tribunal Constitucional tuvieron que adaptarse a la nueva realidad e implementar nuevas herramientas procedimientos y formas de organización con la finalidad de salvaguardar la salud de sus servidores públicos y usuarios hacia adentro y hacia afuera de la institución.

- 5. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho atribuible al suscrito.*
- 6. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho atribuible al suscrito.*
- 7. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho atribuible al suscrito.*
- 8. El relativo que se contesta ni se firma ni se niega por no ser un hecho atribuible al suscrito.*
- 9. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho atribuible al suscrito.*
- 10. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho atribuible al suscrito.*
- 11. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho atribuible al suscrito.*
- 12. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho atribuible al suscrito.*

13. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho atribuible al suscrito.

14. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho atribuible al suscrito.

15. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho atribuible al suscrito.

16. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho atribuible al suscrito.

17. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho atribuible al suscrito.

18. El relativo que se contesta consiste en hechos en los que presuntamente intervino el anterior Titular de la [2]*** *****, y no están relacionados con funciones propias del cargo, por lo que al suscrito no le constan ni cuento con información respecto a las mismas, y por tanto desconozco; sin embargo, aclaro que la Dirección de Programas Sociales no desapareció; sino que cambió de denominación a partir del 1 de septiembre de 2021. A mayor abundamiento expongo que el que suscribe fue nombrado [4]***** ***** a partir del 1 de febrero de 2022 por el Ministro Presidente.**

19.El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho atribuible al suscrito.

20.El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho atribuible al suscrito.

21. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho atribuible al suscrito.

22. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho propio. Sin embargo, se señala que el procedimiento de entrega-recepción es aquel que realizan todos y cada uno de los

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

*servidores públicos adscritos a la Suprema Corte de Justicia de la Nación al momento de su baja, como lo fue el actor que ocupaba el cargo de [4]***** ** ***** ***** plaza de confianza que ocupó la plaza hasta el día de su renuncia, es decir, hasta el 31 de agosto del 2021.*

*23. Los hechos que en el presente punto se relacionan no se afirman ni se niegan toda vez que no son atribuibles al suscrito. Sin embargo, durante los 7 meses que el actor estuvo adscrito a la [2]***** *****, durante los dos últimos, es decir febrero y marzo de 2022, coinciden con mi designación como Titular de dicho Órgano y en los cuales nunca se le excluyó, discriminó o acosó al demandante.*

*Asimismo, es importante señalar que aun cuando el actor al integrarse a la [2]***** ***** recibió indicaciones de que su jefe inmediato sería el Licenciado [1]***** ***** *****, entonces Secretario de Seguimiento de Comités de la [2]***** *****, lo cierto es que de los hechos narrados por el actor en este punto se advierte que en razón de la implementación de trabajo a distancia y la conducta del propio actor, la comunicación fue por mensajería instantánea, dirigiéndose a él por medio de su número personal, sin embargo, el mismo no se encuentra incluido como medio de comunicación laboral. En el mismo sentido queda de manifiesto que el accionante no buscó los canales institucionales adecuados para la comunicación tanto con el [1]**** ***** *****, como con cualquier otro miembro de la [2]***** ***** a fin de solicitar que le fueran asignadas labores a cambio del sueldo que recibía.*

Esto sin dejar de lado que desde el 1 de octubre del 2021 el Lic [1]***** ***** ***** dejó de ser parte de la oficina de la [2]***** ***** , al ser nombrado encargado de la [4]***** ***** ** ***** ***** ***** , y a partir del primero de noviembre del mismo año como Titular de dicha Dirección General, situación que fue de conocimiento público. En atención a lo señalado, y de acuerdo con las nuevas atribuciones, el Lic. [1]***** dejó de tener injerencia respecto del personal adscrito a esta [2]***** ***** .*

Así se hace notar que el actor, ante una probable anomalía que pudiera generar un menoscabo en el debido desempeño de sus

*funciones, tenía el derecho de acudir ante el propio Titular del Órgano con el fin de saber con quién debía apersonarse para el desempeño de sus actividades laborales; sin embargo, fue omiso en realizar alguna acción tendente a generar mayor comunicación con el Titular del Área. Haciendo hincapié en que las necesidades del servicio generaron cambios en los nombramientos de esta [2]***** *****, los cuales nunca se expidieron con la intención de casarle detrimento alguno*

24. En lo relativo a los hechos relacionados con comunicaciones entre el actor y la Licenciada [1]*** *****, [4]***** *****, se desconocen por no ser propios; sin embargo, se niega que el actor haya sido excluido de las labores del área. Es importante resaltar que tal y como lo indica el actor, no fue excluido de las actividades de la [2]***** *****, toda vez que la [4]***** ***** por conducto del Licenciado [1]**** *****, se comunicó con él en diversas ocasiones para llevar a cabo trámites administrativos y de integración de información necesaria para determinar las labores que se le encomendarían. Con lo anterior se demuestra que el actor tenía contacto con el personal de la [2]***** ***** y con el cual pudo haber entablado comunicación directa por los medios institucionales a fin de externar sus inquietudes, sin que obre constancia de que se comunicara con el suscrito como su superior. Asimismo, y derivado de que se establecieron diversas comunicaciones, entre ellos se encontraron que se citara el actor en fecha 25 de marzo del 2021. Llama la atención que el actor durante el tiempo que laboró en la [2]***** ***** nunca manifestó inconformidad ante la falta de participación en las labores del área, sino hasta que fue suprimida su plaza. Por lo que hace a los hechos imputables a mi persona resulta cierto que se llevó a cabo la reunión del 9 de febrero de 2022. Asimismo, fas trámites administrativos correspondientes a la [4]***** ** ***** *****, se llevaron a cabo tal y como establecen las normas aplicables, tanto que el propio actor afirma que fue citado para la firma de su nombramiento definitivo, documento que representa que en ningún momento se buscaba discriminar o acosar laboralmente al actor, toda vez que la temporalidad del mismo fue**

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

indefinida, lo que indica que se buscaba su continua colaboración en la Oficialía Mayor.

*Lo que si es cierto, es que el 25 de marzo de 2022 por medio del oficio OM/DGRH/95/2022 se le informaba la supresión de la [4]***** ***** **** ** ***** ***** ** ***** ***** ** ***** ***** *
** ***** ***** , lo que obedeció a la reestructura orgánico-ocupacional de las diversas áreas que integran, la [2]*****
***** con la finalidad de llevar a cabo un reordenamiento funcional de cada órgano, con facultades de éste Máximo Tribunal para administrar los recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales a su cargo por conducto del Ministro Presidente, lo anterior de conformidad con los preceptos que a continuación se invocan: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*

"Artículo 100. (se transcribe).

Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

"Artículo 14. (se transcribe)

Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (vigente hasta el 5 de mayo de 2022).

"Artículo 4. (se transcribe)

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

Acuerdo General de Administración VI/2019 del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de once de julio 2019, por el que se establecen las normas relativas a las plazas, ingresos, nombramientos, licencias, comisiones, readscripciones, suspensión y terminación del nombramiento de los servidores públicos y que regula la administración de los recursos humanos de este Alto Tribunal, salvo los de sus Salas.

ARTÍCULO 5. (se transcribe).

Determinación cuya necesidad se corrobora con lo expuesto por el actor quien reconoce no haber realizado labor alguna por

*7 meses, lo que hace evidente que la era prescindible la plaza que ocupaba, lo cual resultaba además en la eficiencia presupuestal del área a mi cargo, lo que trajo como consecuencia la supresión de la [4] ***** ***** **** ** ***** ***** ****
***** **** ***** ** ***** ***** ***** * ** ***** ***** lo cual fue debidamente autorizado por el Ministro Presidente por medio del Dictamen Integral de Supresión de Plazas DGPSI/DPRSTP/009/23-03-22 de fecha 23 de marzo del año 2022, determinación que le fue notificada en fecha 25 de marzo del año 2022 por medio del actuario judicial adscrito a este Máximo Tribunal, constituyendo, como el propio actor admite, una notificación oficial, esto es, el procedimiento de supresión 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. (se transcribe)

*2. Atendiendo al numeral anterior, la Dirección General de Planeación, Seguimiento e Innovación, con apoyo en la fracción XVI del artículo 4, fracción V y último párrafo del artículo 6, así como el artículo 22, fracción XXVI del entonces Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con el artículo 6 del Acuerdo General de Administración I/2019, de fecha 28 de enero del 2019. la facultad para realizar el estudio correspondiente, de manera meticulosa y puntual, llevó a cabo el análisis integral de la estructura de 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 DGPSI/DPRSTP/009/23-03-22 de fecha 23 de marzo del año 2022 fue debidamente autorizado, se procedió a ejecutar lo ordenado en el mismo. Es entonces que, por medio del oficio

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

OM/DGRH/95/2022 de fecha 24 de marzo del 2022, se comunicó al actor, la supresión de la [4]*** ***** **** **

***** para que el órgano antes mencionado pudiera eficientar sus funciones y por ende la atención a las necesidades del servicio.**

4. En fecha 25 de marzo del 2022, siguiendo con los lineamientos legales, el Actuario Judicial adscrito a la Secretaría General de Acuerdos de este Alto Tribunal, le notificó al actor el oficio OM/DGRH/95/2022 de fecha 24 de marzo del 2022 en el cual se le hacía de su conocimiento la supresión de la plaza de confianza 3813 con efectos a partir del 1 de abril del 2022.

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.

Sin embargo, lo anterior no causa vulneración de derechos laborales al accionante, derivado de que, mientras desempeñó el [4]*** ** ***** ** ***** II, que analizando de manera armónica con lo contemplado en el artículo 160 y 161 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, los cuales establecen lo siguiente:**

"Artículo 160. (se transcribe)

"Artículo 161. (se transcribe)

Por lo tanto, para no dejar en estado de vulnerabilidad al accionante, derivado de 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 los beneficios de seguridad social, por una única ocasión se autorizó el pago del apoyo económico 2022 el cual consistió en el importe de tres meses de su salario tabular, el cual le fue debidamente cubierto como se desprende del recibo de pago que se anexa como prueba.

25. El relativo que se contesta es verdad que el actor percibía las cantidades que refiere mientras ocupaba la [4]*** ***** **** ****

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

hasta el día 31 de marzo del año 2022, plaza que se suprimió con efectos a partir del de abril del mismo año.

*Por lo que hace al reclamo realizado por el actor respecto al pago de diferencias salariales, es improcedente toda vez que no fue "degradado" de puesto; la realidad de los hechos es que el actor renunció a su puesto como [4]***** ** ***** ***** por medio de escrito de fecha 31 de Agosto del 2021 para poder ocupar la [4]***** ***** ** ***** ** ***** ** ***** ** ***** ** ***** ***

****** ***** * ** ***** ***** a partir del 1 de septiembre del 2021, por lo que al tratarse de una renuncia y al inicio del ejercicio de un nuevo puesto por decisión propia del actor no es procedente el pago de la prestación que reclama.*

Asimismo, se insiste que jamás se discriminó al actor puesto que es omiso en establecer elementos de modo, tiempo y lugar en diversos hechos ni medios probatorios idóneos que lo acrediten; y de igual manera no encuadran en los supuestos definidos por la legislación vigente que definen lo que es el acoso corporal, discriminación y hostigamiento, tal como se citó en el capítulo de cuestión previa de esta contestación.

*26. Lo señalado en el presente junto resulta falso y se niega, toda vez que conforme a lo establecido en el Reestructuración Orgánico-Ocupacional 2021 [2]***** ***** ** ***** ***** del 27 de agosto de 2021, autorizado por el Presidente de este Máximo Tribunal la Dirección de Programas Sociales no desapareció sino que se modificó su denominación dada la necesidad de fortalecer la estructura orgánica y ocupacional de la [2]***** ***** ** ***** *****; observando criterios de proporcionalidad y funcionalidad operativa y rediseñar novar las unidades de mando y los tramos de control con el fin de mejorar la comunicación respecto del grado de responsabilidad, autoridad y complejidad de las funciones de cada uno de los niveles jerárquicos asignados a cada área funcional. Por lo que, el cambio realizado no implica que se tuviera que cambiar a todos los servidores públicos adscritos a la anterior área, y por lo que hace a que se estaban realizando "las mismas actividades", éstas habían sido aprobadas presupuestalmente hasta con un año de anticipación, por lo*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

que, se debía cumplir con los compromisos que había adquirido la extinta Dirección de Programas Sociales en cuanto a las actividades a desarrollar, situación que el actor debería estar familiarizado por haber ocupado dicho cargo pero por cuestiones de interés personal, omite mencionar y pretende ofuscar la inteligencia de esta H. Comisión haciendo pasar todo un cambio organizacional que se da de manera paulatina por un simple "cambio de nombre" situación que no es cierta.

Independientemente de lo antes señalado, la separación del actor de dicha plaza fue en atención a la renuncia presentada el 31 de agosto del 2021, situación que no fue recurrida en su momento y, por lo tanto, fue consentida por él mismo.

*27. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no tratarse de un hecho. Únicamente se trata de un criterio jurisprudencial sobre mobbing y acoso laboral que no le beneficia al actor, puesto que el en ningún momento fue víctima de conductas u omisiones tendientes a intimidar, opacar, aplanar, amedrentar, ni consumir emocional o intelectualmente al actor con la finalidad de excluirle y causar un menoscabo en su dignidad humana, en virtud de que de la demanda no se desprende un hecho fehaciente ni sustentado con material probatorio, idóneo que acredite lo anterior, muy por el contrario, de los hechos narrados por el actor se recoge la confesión de que tuvo diversas oportunidades de entablar contacto con el personal de la [2]***** ***** de manera personal o bien por los medios de comunicación oficiales autorizados por este Máximo Tribunal, insistiendo en que en ningún momento de los siete meses en los que estuvo adscrito a este Órgano, denunció los supuestos actos de exclusión, sino hasta que se suprimió la plaza de confianza de [4]***** ** que ocupaba hasta el día 31 de marzo del año en curso.*

28. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser hechos propios.

*29. El relativo que se contesta se niega. De los hechos que se imputan a mi persona, de los siete meses que estuvo adscrito el actor a la [2]***** *****, sólo dos de ellos estuve*

desempeñando el cargo de Titular del respectivo Órgano de este Máximo Tribunal y en ningún momento existió actitud dolosa o tendiente a discriminar o acosar al actor, excluyéndolo de las actividades del órgano, sino que en virtud de las actividades del área, el suscrito da por hecho que todas las personas a su cargo están realizando actividades necesarias para la misma sin que el actor se haya comunicado alguna vez conmigo para informarme que estaba desocupado y solicitar labores.

Ello evidenció que su plaza y funciones ya no eran necesarias, como se advierte del Dictamen Integral de Supresión de Plazas DGPSI/DPRSTP/009/23-03-22 de fecha 23 de marzo del año 2022, en que se determinó la supresión de la plaza que ocupaba. Por lo tanto, no le asiste ningún derecho en exigir por la vía que se intenta la permanencia en su trabajo cuando éste ya no se justifica lo que no puede tomarse como discriminación de algún tipo conforme a las normas establecidas en la materia.

30. El relativo que se contesta es falso y se niega. Es falso que el actor haya acreditado haber sido objeto de acoso laboral, mobbing o discriminación alguna, ya que como se hizo notar a esta Autoridad Laboral, el accionante jamás sufrió menoscabo alguno en sus derechos laborales como [4]*** ** dado que se trataba de un puesto de confianza, como se desprende del nombramiento que tuvo en la misma y que se presentan como prueba, y que se encuentra en el supuesto contemplado en el artículo 160 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de manera especial en que el actor tenía un cargo con funciones de un asesor, puesto considerado de confianza, por lo que únicamente tiene derecho a las medidas de protección al salario y a los beneficios de la seguridad social, mismos que disfrutó mientras desempeñó dicho cargo, y que se le trato con la diligencia, respeto y dignidad a su persona como lo ameritaba.**

Es por lo que, al no haber sido discriminado ni haber sido víctima de mobbing y/o acoso laboral y por haber sido un trabajador de confianza, carece del derecho a ser reinstalado, ya que únicamente gozaba de los derechos de protección al salario y de los beneficios de seguridad social, se llega a la conclusión de que no se le vulneró derecho humano alguno, lo

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

anterior se sustenta con los criterios que a continuación se transcriben:

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 2005825, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materias(s): Constitucional Laboral, Tesis: 2a./J. 2112014 (10a), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 4, Marzo de 2014, Tomo I. página 877, Tipo: Jurisprudencia.

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)

Y 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)

*Por las consideraciones de hecho y de derecho expuestas en el cuerpo del presente escrito de contestación, se desprende que el hoy actor carece de acción para reclamar cualquier prestación" respecto de la plaza de director y por lo que hace a la de [4]*****, que era la que ocupaba al terminarse la relación laboral, sus pretensiones resultan infundadas al haberse acreditado que la misma provino de una reestructura la cual no obedece más que a razones orgánico ocupacionales que no guardan una relación causa/efecto entre la supresión de la [4] ***** ** ***** ** ***** ** ***** ** ***** ***** * ** ***** ***** con elementos personales atribuibles al actor, puesto que de lo que se prescindió fue de la plaza per se y de las funciones atribuidas a la misma.*

Todo lo no contestado 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 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 sustenta en 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 8, 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 por encontrarse en los supuestos contemplados en el artículo 160 y 161 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, esto es, que desde la expedición del nombramiento de [4]***** ** cuya naturaleza atiende a la de un asesor de las personas servidoras públicas de nivel de director o directora general o superior.*

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 2 y 8 del propio cuerpo normativo que señalan: ARTÍCULO 2o.- (Se transcribe), ARTÍCULO 8o.- (Se transcribe).*

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 los conceptos de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional correspondientes al año 2021 fueron cubiertos en tiempo y forma cuando así correspondió el pago de dichos conceptos tal como obra en recibos de pago que se ofrecen como prueba desde este momento para acreditar la excepción que se hace valer.*

V. FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO. *Para reclamar la reinstalación, derivado de que la plaza que ocupaba el accionante era la de un servidor público de confianza por el cargo que ocupaba y por ello no gozan de un beneficio adicional al de la protección al salario y de seguridad social. Lo anterior se desprende que el accionante como [4]***** ** ***** * ** ***** ***** desde el nombramiento y las funciones atribuibles al mismo, así como las encomendadas en la cedula de funciones adquiere la calidad de trabajador de confianza, dichos supuestos son acordes a lo establecido en los artículos 160 y 161 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, los cuales establecen lo siguiente: Artículo 160. (Se transcribe) Artículo 161. (Se transcribe)*

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 la reinstalación en su puesto de [4]***** ** ***** ***** ahora Director de Servicios al Personal al cual renunció en fecha 31 de agosto del 2021, derivado de que ya transcurrieron más de cuatro meses, plazo que tienen los servidores públicos para ejercitar acciones para solicitar la nulidad de un nombramiento, de acuerdo con el artículo 113, fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.*

VIII. LA DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN. *Para reclamar el otorgamiento de una plaza de base o su basificación derivado de las supuestas funciones que, a decir del actor, realizaba, 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.*

IX. LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN. *Para el reclamo de prestaciones que nazcan de la Ley Burocrática, del nombramiento y de las condiciones generales de trabajo (aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, horas extras, salarios devengados, etc.) con un año anterior al 3 de marzo del 2021, derivado que el vínculo laboral entre el actor y este Máximo Tribunal fue en fecha de marzo del año en curso...” (foja 146-175)*

9. Mediante proveído de veintidós de agosto de dos mil veintidós, el Presidente de la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación tuvo a la persona titular de la [2]***** ***** ** ** ***** ***** ** ***** ** ** ***** contestando en tiempo y forma la demanda instaurada en su contra, por opuestas las excepciones y defensas que hizo valer en su escrito de contestación, por ofrecidas las pruebas que estimó pertinentes, cuya admisión o desechamiento reservó para el momento procesal oportuno.
10. Mediante escritos presentados el veintinueve y el treinta de agosto de dos mil veintidós, (foja 206-236 del sumario) las personas titulares demandadas dieron **contestación a la ampliación** de la demanda en los siguientes términos:
11. La persona titular de la [2]***** ***** ** ***** *****:

“...I. CONSIDERACIONES PREVIAS

La llamada "ampliación de demanda" con la que se da vista al suscrito, resulta ilegal y, por ende, debió ser desechada por las siguientes razones:

1. En tanto que no amplía hechos ni incorpora prestaciones adicionales, por lo que no se trata de una ampliación de demanda, sino que únicamente es un intento del actor para ofrecer pruebas que no ofreció en su demanda y que no versan sobre hechos supervenientes y, por tanto, deben ser desechadas con fundamento en el artículo 133 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 872, apartado B, inciso III y 824 de la Ley Federal del Trabajo.

2. Suponiendo sin conceder que el escrito fuera una ampliación de demanda, igualmente resulta extemporáneo pues de conformidad con el propio criterio invocado en el acuerdo de fecha 12 de agosto del año en curso, sobre la ampliación de demanda "la procedencia de las acciones no tiene más límite que lo establecido en la Constitución y en la ley" y, es en la propia ley, en la que se establece el plazo para que los trabajadores ejerzan sus acciones, en el caso concreto, 4 meses a partir del despido (invocado) de manera que la ampliación de demanda debe formularse antes de que se cierre la litis y dentro del plazo para ejercitar la acción que corresponda, lo cual no ocurre, pues este feneció el 1 de agosto del año en curso, por lo que no ha lugar a tener por ampliada la demanda ni admitir las pruebas ofrecidas en el escrito.

3. Contrario a lo que señala el actor, o aclara pruebas, sino que ofrece nuevas pruebas fuera del término legal establecido para ello, por lo que deben ser desechadas.

4. El escrito presentado y llamado "ampliación de demanda" tampoco se sustenta en hechos o pruebas supervenientes, por lo que deben ser desechado. En la virtud, AD CAUTELAM, señaló:

II. OBJECIONES DE HECHO Y DERECHO

Me permito objetar las pruebas ofrecidas por el actor en su escrito de ampliación a la demanda, primeramente, de manera general en cuanto a su alcance, eficacia y valor probatorio que la parte actora pretende atribuirles, ya que los medios de prueba ofrecidos por el accionante no son idóneos para satisfacer las cargas procesales que le corresponde en el presente juicio. De manera especial se objetan las pruebas ofrecidas por el demandante de la siguiente manera:

1. Se objetan en cuanto a su alcance y valor probatorio la prueba marcada con el numeral 22 consistente en los documentos electrónicos en formato pptx., así como las marcadas con los numerales, 23, 24, 25 y 26, consistentes en documentos en formato.docx, y la marcada con el numeral 27 consistente en un documento electrónico en formato.pdf, primeramente, porque no ubica los documentos en circunstancias de modo, tiempo y lugar de manera concisa entre el emisor y el destinatario, puesto que solo hace mención en la "fecha de modificación del documento" sin embargo, eso es omiso en manifestar la supuesta data en la que fueron presentados al suscrito dichos documentos electrónicos, ya que con los hechos en los que relaciona las pruebas (5 y 6 de la demanda) tampoco se desprende de manera específica la temporalidad de la supuesta presentación, agregando que la fecha que menciona en su ofrecimiento no implica que en ésta misma los hubiera presentado, pues se reitera que esa fue la última modificación del documento, en consecuencia, no se tiene la certeza de que los supuestos documentos electrónicos hayan sido presentados al suscrito en las "diversas reuniones" que dice el actor sostuvo y de las cuales, no proporciona datos de modo, tiempo y lugar.

Asimismo, y sin conceder respecto a la veracidad de dichas probanzas, se hace notar que, de los datos de localización proporcionados por el actor, denota que los documentos ya se encuentran alterados, puesto que vienen de carpetas denominadas "COPIA ARCHIVOS 2022" y " RESPALDO JBJ 2021" lo cual, hace evidente que fueron manipulados y por ende ponen en duda su autenticidad, y que sin ser perito en la materia, se puede apreciar que por el hecho de no encontrarse en el medio en el que fueron creados, existe la duda de su integridad en su contenido, de ahí que los

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

documentos objetados no son los mismos que originalmente fueron creados, incluso no se tiene la certeza que los mismos sean de la autoría del demandante, por lo tanto, no cumplen con los elementos que de manera análoga aplican y derivan del artículo 8 de la Ley de Firma Electrónica Avanzada, la cual nos establece diversos criterios que debe tener un documento electrónico, mismos que se enlistan a continuación:

- *Autenticidad: Consiste en que un documento electrónico o, en su caso, en un mensaje de datos, permite dar certeza de que el mismo ha sido emitido por el firmante de manera tal que su contenido le es atribuible al igual que las consecuencias jurídicas que de él deriven;*
- *Integridad: Que éste ha permanecido completo e inalterado, con independencia de los cambios que hubiere podido sufrir el medio que lo contiene como resultado d proceso de comunicación, archivo o presentación;*
- *No repudio: Garantiza la autoría e integridad del documento;*
- *Confidencialidad: Garantiza que sólo pueda ser cifrado por el firmante y el receptor.*

Al no cumplir con dichos requisitos y ante tal obscuridad en el ofrecimiento de las pruebas que se objetan en el presente apartado, la admisión de las mismas implicaría una clara violación procesal, así como al principio de certeza e igualdad jurídica, puesto que además de lo argumentado anteriormente, tales probanzas no resultan ser idóneas para acreditar lo que pretende, ya que se reitera en que lo único que se desprende es que el actor tiene esos documentos en su computadora, pero jamás ofrece algún medio probatorio que acredite la autoría del accionante de esos documentos ni la presentación de los mismos en las "supuestas reuniones por Teams", agregando que además de lo expuesto anteriormente, no cumplen con el requisito procesal primordial para su admisión, esto es, ser ofrecidas con los elementos necesarios para su desahogo, tal como lo establece el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo que es de aplicación supletoria, lo anterior se sustenta con el siguiente criterio jurisprudencial:

Registro digital: 2023914, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Undécima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: VII.2o.T. J/ 1 L

(11a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Diciembre de 2021, Tomo III, página 2193, Tipo: Jurisprudencia.

PRUEBA DOCUMENTAL OBTENIDA POR MEDIOS ELECTRÓNICOS EN EL JUICIO LABORAL. AL NO GOZAR DE VALOR PROBATORIO PLENO, LA OBTENIDA DE SISTEMAS DE CONTROL DE REGISTRO REQUIERE DE PERFECCIONAMIENTO PARA ACREDITAR LOS HECHOS QUE CONTIENE. (Se transcribe).

Para el indebido caso de que dichas pruebas sean admitidas, se objetan en cuanto a su autenticidad de contenido y literalidad de las documentales, es por lo que se ofrece la PERICIAL EN MEDIOS ELECTRÓNICOS cargo del Perito que realizadas las gestiones administrativas conducentes, sea designado por la Dirección General de Tecnologías de la Información de este Máximo Tribunal designe y una vez hecho lo anterior, se hará del conocimiento de esta Autoridad Laboral para que funja en representación del suscrito el día y hora que esta H. Comisión Substanciadora designe para el desahogo de la misma y rinda su dictamen al tenor del siguiente interrogatorio:

1. Que diga el perito si los archivos mencionados en las pruebas marcadas con los numerales 22, 23, 24, 25, 26 y 27 presentan alguna modificación posterior a la fecha de su realización.

2. Que diga el perito si los archivos mencionados en las pruebas marcadas con los numerales 22, 23, 24, 25,26 y 27 fueron realizados en el equipo de cómputo Marca HP, modelo Notebook HP 15-af11 (Touch) serie CND6076L16 en el cual fueron exhibidos en el desahogo de la prueba.

3. Que diga el perito si los documentos mencionados en las pruebas marcadas con los numerales 22, 23,24, 25, 26 y 27 han sido cambiados de nombre y ubicación.

4. De ser afirmativa la respuesta a la pregunta anterior, que diga el perito cuantas veces han sido modificados en su nombre y ubicación los documentos ofrecidos las pruebas marcadas con los numerales 22, 23, 24, 25, 26 y 27 del escrito de pruebas del actor.

5. Que diga el Perito si se puede verificar que el actor [1]** *****
***** es el autor material de los documentos cuestionados.**

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

6. Que diga el perito de qué medios y elementos técnicos se allegó para determinar su dictamen.

7. Que diga el perito sus conclusiones.

Reservándome el derecho para ampliar el interrogatorio antes realizado, así como para repreguntar al perito ofrecido por la parte actora.

Por los argumentos anteriormente expuestos, las documentales 22, 23, 24, 25, 26 y 27, al no cumplir con los requisitos fundamentales para su ofrecimiento, admisión y desahogo, se pide atentamente a esta H. Comisión las deseche de plano, puesto que resultan intrascendentes para el presente conflicto laboral.

2. Se objetan en cuanto a su alcance y valor probatorio las documentales digitales de mensaje de datos ofrecidas en los numerales 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 y 35, puesto que dichas documentales no son un medio de prueba idóneo para acreditar lo que pretende, ya que carecen de toda eficacia probatoria en virtud de que; en primer término, no se encuentran ofrecidas conforme a derecho, derivado de que la parte actora es omisa en precisar los elementos necesarios para su admisión, esto es, un remitente; ya que únicamente se limitan a decir que se trata de "un correo electrónico enviado por el actor C. [1]** * a las direcciones de correo...", razón por lo cual no se tiene certeza que el dominio del remitente sea el del actor, ya que en ninguna parte del escrito inicial de demanda se desprende que lo mencione. Aunado a que del ofrecimiento del actor se desprende que fue alterado en cuanto a su origen, ya que, como el propio actor lo manifiesta, los originales fueron enviados de una cuenta institucional, mientras que el accionante los ofrece desde una dirección de correo electrónico externo, siendo el de [10]wittgenstein1971@gmail.com dirección de la que no se establece quien es él titular, y que es completamente ajeno a este Máximo Tribunal e incluso son ajenos a la litis que compone el presente conflicto por provenir de un correo con dominio "gmail.com" que además le resta certeza jurídica a dicho medio de prueba; por otro lado, el hecho de que se haya compartido y difundido información propiedad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ello constituye una irregularidad que no puede beneficiar al actor, lo que, denota la evidente violación a la obligación**

de confidencialidad de la información que debe guardar todo servidor público durante y después de su encargo, así como de la legislación en materia de Transparencia respecto al manejo de información confidencial y de manera especial a los mensajes de correo electrónico y sus anexos ya que se encuentran sujetos a secreto profesional y dicha información no puede ser usada, reproducida o divulgada por otras personas que sus destinatarios. En consecuencia, dichas pruebas se encuentran obtenidas de manera ilícita contraponiéndose al derecho, la moral y las buenas costumbres, por lo que deberán ser desechadas de plano sin probatorio alguno, independientemente de las acciones que correspondan a partir reconocimiento que realizó.

*Ante esta omisión, se llega a la conclusión de que dichas documentales no acreditan los hechos con los cuales los pretende relacionar el actor, puesto que únicamente se puede apreciar que un correo fue enviado a los dominios correspondientes a mi así como de [1]***** ***** ***** y [1]**** ***** *****; sin embargo, no se tiene la certeza de que los mismos provengan y sean realmente de la autoría del actor, por lo que no son prueba suficiente para acreditar su dicho, en especial a que cumplía con la solicitud que realizó el Licenciado [1]***** ***** ***** respecto realizar propuestas adecuadas a la nueva normalidad, las cuales restringieron actividades presenciales y en grupos numerosos, uso de cubrebocas, etc., mismas que de acuerdo a sus funciones eran obligación de cumplir así como atribuibles a su puesto de confianza en ese entonces como [4]***** ** ***** ***** . A mayor abundamiento se hace notar que sin conceder que dichos correos hayan sido elaborados por el actor con el ánimo de cumplir con sus funciones, no acreditan de manera alguna que las propuestas por el simple hecho de haberlas presentado, puesto que tampoco se acredita que él las hubiera elaborado y mucho menos presentado, y más aún que hayan sido las idóneas y mucho menos que las mismas hayan sido rechazadas por cuestiones discriminatorias o acoso laboral (mobbing), motivo por el cual se solicita a esta H. Comisión Substanciadora deseche las documentales objetadas en el presente apartado dada su ineficacia e intrascendencia en el negocio jurídico que nos ocupa.*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

*A efecto de acreditar las objeciones realizadas a dichas pruebas, así como para desvirtuar el supuesto mobbing del que se duele el actor, de manera especial a los narrados en la demanda, en los hechos marcados con los numerales 9, 10, 18 y 20, se ofrece la prueba Testimonial a cargo de [1]***** con domicilio para ser notificada en el ubicado en [3]***** con domicilio ubicado en [3]***** con domicilio ubicado en [3]***** testigos de los cuales solicito esta Autoridad Laboral se sirva notificar en "los domicilios señalados a efecto de que sean citados para el desahogo de la testimonial ofrecida y declaren al tenor del interrogatorio que esta representación formule el día y hora en que esta Comisión señale derivado de que esta representación no cuenta con el imperio para presentarlos sin la notificación solicitada por: conducto de esta Autoridad Laboral.*

*3. Se objeta en cuanto a su alcance y valor probatorio la prueba marcada con el numeral 44 consistente en el medio electrónico o Tecnología de la Información de las supuestas conversaciones de WhatsApp sostenidas entre el actor con el Licenciado [1]*****, el Licenciado [1]*****, y el Licenciado [1]*****, toda vez de que dichos medios de prueba fueron obtenidos de manera ilícita y es contrario a la moral, las buenas costumbres y transgrede el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones y protección de datos personales, derechos fundamentales contemplados en el artículo 16 Constitucional, ya que, como se desprende del ofrecimiento de dicha prueba, se realizó sin la autorización y en contra de la voluntad de uno de los interlocutores que intervienen en cada una de las conversaciones ofrecidas por el accionante, siendo el Licenciado [1]*****, el Licenciado [1]*****, y el Lic. [1]*****, por lo que dicha prueba no debe ser admitida dada la ilegalidad de su obtención y ofrecimiento. Lo anterior en razón a que el accionante viola en perjuicio de un tercero, en este caso, el Licenciado [1]*****, el Licenciado [1]*****, y el Lic. [1]*****, siendo el principio constitucional de confidencialidad de los datos personales toda vez*

*que el oferente reveló los números telefónicos personales que no son propios sino de terceros, así como almacenó sin el consentimiento del interlocutor sin autorización judicial, las comunicaciones que ahora se objetan, difundiendo su contenido sin ningún medio de protección de dicha información, siendo datos confidenciales protegidos por nuestra Constitución Política. Asimismo, la trasgresión de derechos, particularmente de información confidencial de las personas dentro de las supuestas conversaciones del medio electrónico revela el contenido de una conversación privada entre personas en el ámbito personal y privado. Así, el actor violenta los derechos del Licenciado [1]*****
***** *****, el Licenciado [1]***** ***** ***** ***** y el Lic. [1]*****
***** ** **** ***** al ofrecer los medios probatorio que se objetan y transgreden los principios jurídicos aplicables y mencionados en líneas anteriores. Sirve de apoyo el siguiente criterio:*

Registro digital: 161334, Instancia: Primera Sala, Novena Época, Materias(s): Constitucional, Tesis: 1a. CLIII/2011, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIV, Agosto de 2011, página 221, Tipo: Aislada.

DERECHO A LA INVOLABILIDAD DE LAS COMUNICACIONES PRIVADAS. SUS DIFERENCIAS CON EL DERECHO A LA INTIMIDAD.
(Se transcribe).

*Cabe mencionar que por lo que hace a las supuestas conversaciones entre el actor con el Licenciado [1]***** ***** ***** ***** y el Licenciado [1]***** ***** ** **** ******, se trata de hechos que no guardan relación con la litis, puesto que el actor lo relaciona con el hecho número 23 de su demanda; sin embargo, del mismo no se desprende que narre conversación alguna con los Licenciados [1]***** ***** ***** ***** y [1]***** ***** ** **** ******, por lo que, en términos de los artículos 777 y 779 de la Ley Federal del Trabajo, deberán ser desechadas.*

Independiente de lo anterior, y para el indebido caso de que esta H. Comisión Substanciadora admita dicha prueba, se hace mención que no resulta ser el medio de prueba idóneo para acreditar lo que pretende, puesto que la aplicación WhatsApp no es el medio electrónico autorizado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación para la comunicación electrónica entre sus trabajadores, por lo que,

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

con independencia de lo que se pudiera desprender de la supuesta conversación, no era el medio de comunicación correspondiente, ya que las órdenes de trabajo se dan por medio del correo electrónico, la plataforma de Microsoft Teams, de manera presencial o bien por los sistemas electrónicos desarrollados o licenciados por este Máximo Tribunal como lo establece el artículo segundo, fracción XII del Acuerdo General de Administración III//2020 que los define como las aplicaciones desarrolladas por o licenciadas a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para recibir, realizar, entregar, comunicar o notificar las Actuaciones Electrónicas...", y que incluso el propio actor ha reconocido a lo largo de su escrito inicial de demanda. Por lo anterior resulta curioso que, de todas las pruebas, esta sea la única ofrecida y contenida en una aplicación ajena a este Máximo Tribunal.

Por último, se hace notar que respecto de los documentos objetados no existe certeza alguna de lo siguiente:

- *Que el número telefónico del que se ostenta ser propietario el actor, lo sea de manera oficial;*
- *Que el número telefónico aportado por el actor sea perteneciente a las personas que señala ([1]***** *****, ***** ***** y [1]***** *****) ya que no basta con el simple dicho del actor para que se tenga por cierta tal información, sino que, por ser medios electrónicos, requieren de diversos factores y medios de perfeccionamiento para que alcancen algún valor probatorio;*
- *Que los mensajes fueron enviados por las personas que asevera, ya que el hecho de que provenga de su teléfono, eso no da certeza de que materialmente los mensajes hayan sido escritos por la persona que usa el teléfono.*

De tal suerte, de los razonamientos anteriormente expuestos, las pruebas objetadas en el presente numeral no alcanzan ni siquiera a generar indicio alguno dada su oscuridad e imprecisión de los datos que supuestamente contiene, por lo que se solicita de esta Autoridad Laboral, no les otorgue valor probatorio alguno y las deseche de plano.

4. Se objetan las pruebas marcadas bajo el numeral 45 consistentes en las grabaciones de voz de las conversaciones de trabajo por la

plataforma Microsoft Teams de fechas 17 de mayo, 7 de junio, 30 de agosto y 1 de septiembre, todas del 2021, toda vez de que dichos medios de prueba fueron obtenidos de manera ilícita, incluso el actor en su escrito de ampliación confiesa que obtuvo la grabación utilizando un "dispositivo externo" a la plataforma Microsoft Teams, de manera especial, por medio de un teléfono en desuso propiedad del accionante, lo que se traduce en que los medios de prueba aportados por el actor son contrarios a la moral, las buenas costumbres y trasgrede el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones y protección de datos personales contemplado, derechos fundamentales contemplados en el artículo 16 Constitucional, ya que, como se desprende del ofrecimiento de dicha prueba, se realizó sin la autorización y en contra de la voluntad de los interlocutores que intervienen en dicha conversación, por lo que dicha prueba no debe ser admitida dada la ilegalidad de su obtención y ofrecimiento, ya que revela el contenido de conversaciones privadas, sirve de apoyo el siguiente criterio:

Registro digital: 161334, Instancia: Primera Sala, Novena Época, Materias(s): Constitucional Tesis: 1a. CL/1112011 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIV, Agosto de 2011, página 221 Tipo: Aislada

DERECHO A LA INVOLABILIDAD DE LAS COMUNICACIONES PRIVADAS. SUS DIFERENCIAS CON EL DERECHO A LA INTIMIDAD.

(Se transcribe)

Cabe señalar que las grabaciones obtenidas (en el caso remoto de que hubieran sucedido y suponiendo sin conceder que el actor las hubiera ofrecido conforme a los lineamientos procesales) son ilegales, ya que se reitera que se obtuvieron sin el debido consentimiento de las personas que en ella intervienen, y, por ende, ninguna prueba que parta de ello debe ser admitida al carecer de todo valor y alcance probatorio.

Sirven de apoyo a lo anterior argumentado los siguientes criterios que se invocan:

Época: Novena Época, Registro: 190651, Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XII, Diciembre de 2000 Materia(s): Constitucional Tesis: 2a. CLXI/2000 Página: 428.

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

COMUNICACIONES PRIVADAS. LAS PRUEBAS OFRECIDAS DENTRO DE UN JUICIO CIVIL, OBTENIDAS POR UN GOBERNADO SIN RESPETAR LA INVOLABILIDAD DE AQUELLAS, CONSTITUYEN UN ILICITO CONSTITUCIONAL, POR LO QUE RESULTAN CONTRARIAS A DERECHO Y NO DEBEN ADMITIRSE POR EL JUZGADOR CORRESPONDIENTE. (Se transcribe).

Época: Novena Época, Registro: 168917 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXVI II, Septiembre de 2008 Materia(s): Civil Tesis: XXII.2o.21 C Página: 1273.

GRABACIONES TELEFÓNICAS OBTENIDAS POR UN PARTICULAR FUERA DE LOS CASOS PERMITIDOS POR EL ARTÍCULO 16 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. CONSTITUYEN UNA PRUEBA CONTRARIA A DERECHO QUE NO DEBE SER ADMITIDA (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE QUERÉTARO). (Se transcribe).

Época: Novena Época, Registro: 190652 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XII, Diciembre de 2000 Materia (s): Constitucional Tesis: 2a. CLX/2000 Página: 428.

COMUNICACIONES PRIVADAS EL DERECHO A SU INVOLABILIDAD, CONSAGRADO EN EL ARTÍCULO 16, PÁRRAFO NOVENO, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, ES OPONIBLE TANTO A LAS AUTORIDADES COMO A LOS GOBERNADOS, QUIENES AL TRANSGREDIR ESTA PRERROGATIVA INCURREN EN LA COMISION DE UN ILICITO CONSTITUCIONAL. (Se transcribe).

Independientemente de lo anterior, se destaca la conducta del actor misma que denota su falta de probidad pues como se puede apreciar de las pruebas ofrecidas, acostumbra a sorprender a sus interlocutores con grabaciones de las conversaciones sin su conocimiento.

Aunado a lo anterior, dichas pruebas no se encuentran debidamente ofrecidas, puesto que el actor es omiso en precisar circunstancias de tiempo, modo y lugar respecto a las supuestas conversaciones, ya que se limita a manifestar el día en el que se realizaron, pero no la duración de cada una de ellas, ni de qué hora a qué hora se llevaron a

cabo, además de que no narra de manera íntegra el contenido de la conversación en su escrito de demanda, por lo que, dichas pruebas no forman parte de la litis. En consecuencia y en términos de los artículos 777 y 779 de la Ley Federal del Trabajo, las mismas deberán ser desechadas por no guardar relación con la litis que compone el presente Conflicto. Incluso dichas pruebas no cuentan con los elementos necesarios para su desahogo, ya que, para la debida admisión de una prueba de audio, debe ser acompañada por la transcripción en físico y literal de la conversación, sin embargo, el actor ofrece unos documentos de los cuales no menciona su localización y que no fueron ofrecidos como prueba, solo hace una demostración gráfica de una lista de archivos de los que no se tiene la certeza de lo que contengan, incumpliendo con los requisitos de admisibilidad establecidos en el artículo 836-C de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece lo siguiente:

"Artículo 836-C: (se transcribe).

Por los razonamientos lógico-jurídicos expuestos en el presente escrito se solicita se tenga por opuestas las excepciones y defensas hechas valer, así como por ofrecidas las pruebas que se relacionan en este memorial por la parte demandada, y de igual manera se tomen en consideración las objeciones a las pruebas de la parte actora para que en su momento, las desechen de plano por no cumplir con los requisitos para su admisibilidad..."

12. Por su parte la persona titular de la [2]***** ** **
***** ** ***** ** ** ***** dio contestación a la
ampliación en los siguientes términos:

"... I. CONSIDERACIONES PREVIAS

La llamada "ampliación de demanda" con la que se da vista al suscrito, resulta ilegal y, por ende, debió ser desechada por las siguientes razones:

- 1. En tanto que no amplía hechos ni incorpora prestaciones adicionales, por lo que no se trata de una ampliación de demanda, sino que únicamente es un intento del actor para ofrecer pruebas*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

que no ofreció en su demanda y que no versan sobre hechos supervenientes y, por tanto, deben ser desechadas con fundamento en el artículo 133 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 872, apartado B, inciso III y 824 de la Ley Federal del Trabajo.

*2. Suponiendo sin conceder que el escrito fuera una ampliación de demanda, igualmente resulta extemporáneo pues, de conformidad con el propio criterio invocado en el acuerdo de fecha 12 de agosto del año en curso, sobre la ampliación de demanda "la procedencia de las acciones no tiene más límite que lo establecido en la Constitución y en la ley" y, es en la propia ley, en la que se establece el plazo para que los trabajadores ejerzan sus acciones, en el caso concreto, 4 meses a partir del despido (invocado), de manera que la ampliación de demanda, en su caso se debe formular antes de que la demandada conteste la demanda o se venza el término para la contestación, ya que en ese momento procesal se cierra la litis. En la especie, el demandado contestó con antelación la demanda de origen en tiempo y forma por lo que se considera que la oportunidad del actor para plantear la supuesta ampliación de demanda se encuentra fuera del término legal previsto; lo anterior derivado de que la [4]***** **** ** ***** ***, fue suprimida por medio del Dictamen Integral de Supresión de Plazas DGPSI/DPRSTP/009/23-03-22 de fecha 23 de marzo del año 2022 lo cual se hizo del conocimiento del accionante por medio del oficio OM/DGRH/95/2022, mismo que le fue debidamente notificado por actuario judicial adscrito a este Tribunal Constitucional en fecha 25 de marzo del 2022, siendo ésta última la fecha a partir de la cual empezó a correr el término para ejercer su acción, que en términos del artículo 113, fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, era de 4 meses. Bajo las anteriores descripciones, feneció este derecho el pasado 25 de julio del 2022, y si se toma en cuenta el periodo vacacional de esta H. Comisión que fue del 16 al 31 de julio, dicho plazo terminó el 1 de agosto del mismo año. En consecuencia, la presentación de la supuesta ampliación de la demanda incurre en un exceso y abuso del plazo otorgado por la Ley Burocrática, por lo que no ha lugar a tener por ampliada la demanda ni admitir las pruebas ofrecidas en el escrito que se contesta.*

3. *Contrario a lo que señala el actor, no aclara pruebas, sino que ofrece nuevas pruebas fuera del término legal establecido para ello, por lo que deben ser desechadas.*

4. *El escrito presentado y llamado "ampliación de demanda" tampoco se sustenta en hechos o pruebas supervenientes, por lo que debe ser desechado. En la virtud, AD CAUTELAM, señaló:*

II. OBJECIONES DE HECHO Y DERECHO

Me permito objetar las pruebas ofrecidas por el actor en su escrito que denomina ampliación a la demanda, al presentarlas de manera general en cuanto a su alcance, eficacia y valor probatorio que la parte actora pretende atribuirles, ya que los medios de prueba ofrecidos por el accionante no son idóneos para satisfacer las cargas procesales que le corresponde en el presente juicio. De manera especial se objetan las pruebas ofrecidas por el demandante de la siguiente manera:

1. *Se objetan en cuanto a su alcance y valor probatorio la prueba marcada con el numeral 22 consistente en los documentos electrónicos en formato pptx., así como las marcadas con los numerales, 23, 24, 25 y 26, consistentes en documentos en formato.docx, y la marcada con el numeral 27 consistente en un documento electrónico en formato.pdf, primeramente, porque no ubica los documentos en circunstancias de modo, tiempo y lugar de manera concisa entre el emisor y el destinatario, puesto que solo hace mención en la "fecha de modificación del documento" sin embargo, eso es omiso en manifestar la supuesta data en la que fueron presentados al [4]***** ** ***** dichos documentos electrónicos, ya que con los hechos en los que relaciona las pruebas (5 y 6 de la demanda) tampoco se desprende de manera específica la temporalidad de la supuesta presentación, agregando que la fecha que menciona en su ofrecimiento no implica que en ésta misma los hubiera presentado, pues se reitera que esa fue la última modificación del documento, en consecuencia, no se tiene la certeza de que los supuestos documentos electrónicos hayan sido presentados al suscrito en las "diversas reuniones" que dice el actor sostuvo y de las cuales, no proporciona datos de modo, tiempo y lugar.*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

Asimismo, y sin conceder respecto a la veracidad de dichas probanzas, se hace notar que, de los datos de localización proporcionados por el actor, denota que los documentos ya se encuentran alterados, puesto que vienen de carpetas denominadas "COPIA ARCHIVOS 2022" y " RESPALDO JBJ 2021" lo cual, hace evidente que fueron manipulados y por ende ponen en duda su autenticidad, y que sin ser perito en la materia, se puede apreciar que por el hecho de no encontrarse en el medio en el que fueron creados, existe la duda de su integridad en su contenido, de ahí que los documentos objetados no son los mismos que originalmente fueron creados, incluso no se tiene la certeza que los mismos sean de la autoría del demandante, por lo tanto, no cumplen con los elementos que de manera análoga aplican y derivan del artículo 8 de la Ley de Firma Electrónica Avanzada, la cual nos establece diversos criterios que debe tener un documento electrónico, mismos que se enlistan a continuación:

- *Autenticidad: Consiste en que un documento electrónico o, en su caso, en un mensaje de datos, permite dar certeza de que el mismo ha sido emitido por el firmante de manera tal que su contenido le es atribuible al igual que las consecuencias jurídicas que de él deriven;*
- *Integridad: Que éste ha permanecido completo e inalterado, con independencia de los cambios que hubiere podido sufrir el medio que lo contiene como resultado del proceso de comunicación, archivo o presentación;*
- *No repudio: Garantiza la autoría e integridad del documento;*
- *Confidencialidad: Garantiza que sólo pueda ser cifrado por el firmante y el receptor.*

Al no cumplir con dichos requisitos y ante tal oscuridad en el ofrecimiento de las pruebas que se objetan en el presente apartado, la admisión de las mismas implicaría una clara violación procesal, así como al principio de certeza e igualdad jurídica, puesto que además de lo argumentado anteriormente, tales probanzas no resultan ser idóneas para acreditar lo que pretende, ya que se reitera en que lo único que se desprende es que el actor tiene esos documentos en su computadora, pero jamás ofrece algún medio probatorio que acredite la autoría del accionante de esos documentos ni la presentación de los mismos en las "supuestas

reuniones por Teams", agregando que además de lo expuesto anteriormente, no cumplen con el requisito procesal primordial para su admisión, esto es, ser ofrecidas con los elementos necesarios para su desahogo, tal como lo establece el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo que es de aplicación supletoria, lo anterior se sustenta con el siguiente criterio jurisprudencial:

Registro digital: 2023914, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época, Materias(s): Laboral Tesis: VII.2o.T. J/ 1 L (11a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Diciembre de 2021, Tomo III, página 2193 Tipo: Jurisprudencia.

PRUEBA DOCUMENTAL OBTENIDA POR MEDIOS ELECTRÓNICOS EN EL JUICIO LABORAL. AL NO GOZAR DE VALOR PROBATORIO PLENO, LA OBTENIDA DE SISTEMAS DE CONTROL DE REGISTRO REQUIERE DE PERFECCIONAMIENTO PARA ACREDITAR LOS HECHOS QUE CONTIENE. (Se transcribe).

Por los argumentos anteriormente expuestos hoy las documentales 22, 23, 24, 25, 26 y 27, para no cumplir con los requisitos fundamentales para su ofrecimiento, admisión y desahogo contemplados en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 836-C, así como del criterio anteriormente invocado, hoy se pide atentamente a esta H. Comisión las deseche de plano, puesto que resultan intrascendentes para el presente conflicto laboral.

*2. Se objetan en cuanto a su alcance y valor probatorio las documentales digitales de mensaje de datos ofrecidas en los numerales 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 y 35, puesto que dichas documentales no son un medio de prueba idóneo para acreditar lo que pretende, ya que carecen de toda eficacia probatoria en virtud de que; en primer término, no se encuentran ofrecidas conforme a derecho, derivado de que la parte actora es omisa en precisar los elementos necesarios para su admisión, esto es, un remitente; ya que únicamente se limitan a decir que se trata de "un correo electrónico enviado por el actor C. [1]**** * a las direcciones de correo...", por lo cual no se tiene certeza que el dominio del remitente sea el del actor, ya que en ninguna parte del escrito inicial de demanda se desprende que lo mencione. Aunado a que del ofrecimiento del actor se desprende que fue alterado en cuanto a su origen, ya que, como el propio actor lo manifiesta, los*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

originales fueron enviados de una cuenta institucional mientras que el accionante los ofrece desde una dirección de correo electrónico externo, siendo el de [10] wittgenstein1971@gmail.com dirección de la que no se establece quien es él titular, y que es completamente ajeno a este Máximo Tribunal e incluso son ajenos a la litis que compone el presente conflicto por provenir de un correo con dominio "gmail.com" que además le resta certeza jurídica a dicho medio de prueba; por otro lado, el hecho de que se haya compartido y difundido información propiedad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ello constituye una irregularidad que no puede beneficiar al actor, lo que, denota la evidente violación a la obligación de confidencialidad de la información que debe guardar todo servidor público durante y después de su encargo, así como la evidente violación a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública en su artículo 24, fracción VI en relación con el artículo 123 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública respecto de la información que debe ser protegida, como lo es la información concerniente a una persona identificada o identificable, por lo que deben tener un estricto manejo de información de carácter confidencial y de manera especial a los mensajes de correo electrónico y sus anexos ya que se encuentran sujetos a secreto profesional y dicha información no puede ser usada, reproducida o divulgada por otras personas que sus destinatarios. En consecuencia, dichas pruebas se encuentran obtenidas de manera ilícita contraponiéndose al derecho, la moral y las buenas costumbres, por lo que deberán ser desechadas de plano sin probatorio alguno, independientemente de las acciones que correspondan a partir reconocimiento que realizó.

*Ante esta omisión, se llega a la conclusión de que dichas documentales no acreditan los hechos con los cuales los pretende relacionar el actor, puesto que únicamente se puede apreciar que un correo fue enviado a los dominios correspondientes al [4]*****
***** ** ***** ***** así como de [1]***** ***** ***** ***** y [1]****
***** ***** ***** , sin embargo, no se tiene la certeza de que los
mismos provengan y sean realmente autoría del actor, por lo que no
son prueba suficiente para acreditar su dicho, en especial a que
cumplía con las propuestas que se le solicitaban en el ejercicio de
sus funciones atribuibles a su puesto de confianza como [4]*****
** ***** ***** . A mayor abundamiento se hace notar que sin*

*conceder que dichos correos hayan sido elaborados por el actor con el ánimo de cumplir con sus funciones, no acreditan de manera alguna que las propuestas por el simple hecho de haber sido enviadas, en primer término, elaborados por el actor en tiempo y forma, y en segundo, que hayan sido las adecuadas a lo solicitado por su entonces Titular, y más aún no acreditan que las mismas hayan sido rechazadas por cuestiones discriminatorias o acoso laboral (mobbing). En cuanto a los correos marcados con los numerales 34 y 35 enviados a [1]***** ***** ***** ****, corren la misma suerte de los primeros mencionados, en virtud de que no se tiene certeza alguna de que los mismos hayan sido enviados por el actor o que sean de su autoría, destacando que se encuentran en un dominio completamente ajeno a esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, aunado a que, suponiendo y sin conceder que los mismos hayan sido enviados, solamente demuestran que envió sus datos de contacto ajenos a los autorizados por esta Institución, así como su Currículum Vitae, los cuales no acreditan que el actor estuviera utilizando los medios de comunicación oficialmente establecidos ni que estuviera realizando las funciones atribuibles a su [4]***** ** ***** ***** ***** **, por lo que no se constituye ninguna conducta u omisión tendiente a cometer discriminación y/o mobbing en contra del accionante, motivo por el cual se solicita esta H. Comisión Substanciadora deseche las documentales objetadas y en el presente apartado dada su ineficacia e intrascendencia en el negocio jurídico que nos ocupa.*

*3. Se objeta en cuanto a su alcance y valor probatorio la prueba marcada con el numeral 44 consistente en el medio electrónico o Tecnología de la Información de las supuestas conversaciones de WhatsApp sostenidas entre el actor con el Licenciado [1]***** ***** ***** ****, el Licenciado [1]***** ***** ***** **** y el Licenciado [1]***** ***** ** *****; toda vez de que dichos medios de prueba fueron obtenidos de manera ilícita y es contrario a la moral, las buenas costumbres y transgrede el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones y protección de datos personales, derechos fundamentales contemplados en el artículo 16 Constitucional, ya que, como se desprende del ofrecimiento de dicha prueba, se realizó sin la autorización y en contra de la voluntad de uno de los interlocutores que intervienen en cada una de las conversaciones ofrecidas por el accionante, siendo el Licenciado [1]***** ******

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

**** ***, el Licenciado [1]*****, y el Lic. [1]*****,
*****, por lo que dicha prueba no debe ser admitida dada la
ilegalidad de su obtención y ofrecimiento.

Lo anterior en razón a que el accionante viola en perjuicio de un
tercero, en este caso, el Licenciado [1]*****, el
Licenciado [1]***** y el Lic. [1]*****,
siendo el principio constitucional de confidencialidad de los datos
personales toda vez que el oferente reveló los números telefónicos
personales que no son propios sino de terceros, así como
almacenó sin el consentimiento del interlocutor sin autorización
judicial, las comunicaciones que ahora se objetan, difundiendo su
contenido sin ningún medio de protección de dicha información,
siendo datos confidenciales protegidos por nuestra Constitución
Política. Asimismo, la trasgresión de derechos, particularmente de
información confidencial de las personas dentro de las supuestas
conversaciones del medio electrónico revela el contenido de una
conversación privada entre personas en el ámbito personal y
privado. Así, el actor violenta los derechos del Licenciado [1]*****,
*****, el Licenciado [1]***** y el Lic. [1]*****,
***** al ofrecer los medios probatorio que se objetan y
transgreden los principios jurídicos aplicables y mencionados en
líneas anteriores. Sirve de apoyo el siguiente criterio:

**Registro digital: 161334, Instancia: Primera Sala Novena Época
Materias(s): Constitucional Tesis: 1a. CLIII/2011 Fuente: Semanario
Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIV, Agosto de 2011,
página 221 Tipo: Aislada.**

**DERECHO A LA INVOLABILIDAD DE LAS COMUNICACIONES
PRIVADAS. SUS DIFERENCIAS CON EL DERECHO A LA INTIMIDAD.**
(Se transcribe).

Cabe mencionar que por lo que hace a las supuestas
conversaciones entre el actor con el Licenciado [1]*****,
***** y el Licenciado [1]*****, se trata de hechos que
no guardan relación con la litis, puesto que el actor lo relaciona con
el hecho número 23 de su demanda; sin embargo, del mismo no se
desprende que narre conversación alguna con los Licenciados
[1]***** y [1]*****, por lo que, en

términos de los artículos 777 y 779 de la Ley Federal del Trabajo, deberán ser desechadas.

Independiente de lo anterior, y para el indebido caso de que esta H. Comisión Substanciadora admita dicha prueba, se hace mención que no resulta ser el medio de prueba idóneo para acreditar lo que pretende, puesto que la aplicación WhatsApp no es el medio electrónico autorizado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación para la comunicación electrónica entre sus trabajadores, por lo que, con independencia de lo que se pudiera desprender de la supuesta conversación, no era el medio de comunicación correspondiente, ya que las órdenes de trabajo se dan por medio del correo electrónico, la plataforma de Microsoft Teams, de manera presencial o bien por los sistemas electrónicos desarrollados o licenciados por este Máximo Tribunal como lo establece el artículo segundo, fracción XII del Acuerdo General de Administración III//2020 que los define como las aplicaciones desarrolladas por o licenciadas a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para recibir, realizar, entregar, comunicar o notificar...", y que incluso el propio actor ha reconocido a lo largo de su escrito inicial de demanda, por lo que resulta curioso que, de todas las pruebas, esta sea la única ofrecida y contenida en una aplicación ajena a este Máximo Tribunal.

Por último, se hace notar que respecto de los documentos objetados no existe certeza alguna de lo siguiente:

- Que el número telefónico del que se ostenta ser propietario el actor, lo sea de manera oficial.***
- Que el número telefónico aportado por el actor sea perteneciente a las personas que señala ([1]***** *****, ***** ***** y [1]***** *****) ya que no basta con el simple dicho del actor para que se tenga por cierta tal información, sino que, por ser medios electrónicos, requieren de diversos factores y medios de perfeccionamiento para que alcancen algún valor probatorio.***
- Que los mensajes fueron enviados por las personas que asevera, ya que el hecho de que provenga de su teléfono, eso no da certeza de que materialmente los mensajes hayan sido escritos por la persona que usa el teléfono.***

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

De tal suerte, de los razonamientos anteriormente expuestos, las pruebas objetadas en el presente numeral no alcanzan ni siquiera a generar indicio alguno dada su oscuridad e imprecisión de los datos que supuestamente contiene, por lo que se solicita de esta Autoridad Laboral, no les otorgue valor probatorio alguno y las deseche de plano.

4. Se objetan las pruebas marcadas bajo el numeral 45 consistentes en las grabaciones de voz de las conversaciones de trabajo por la plataforma Microsoft Teams de fechas 17 de mayo, 7 de junio, 30 de agosto y 1 de septiembre, todas del 2021, toda vez de que dichos medios de prueba fueron obtenidos de manera ilícita, incluso el actor en su escrito de ampliación confiesa que obtuvo la grabación utilizando un "dispositivo externo" a la plataforma Microsoft Teams, de manera especial, por medio de un teléfono en desuso propiedad del accionante, lo que se traduce en que los medios de prueba aportados por el actor son contrarios a la moral, las buenas costumbres y trasgrede el derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones y protección de datos personales contemplado, derechos fundamentales contemplados en el artículo 16 Constitucional, ya que, como se desprende del ofrecimiento de dicha prueba, se realizó sin la autorización y en contra de la voluntad de los interlocutores que intervienen en dicha conversación, por lo que dicha prueba no debe ser admitida dada la ilegalidad de su obtención y ofrecimiento, ya que revela el contenido de conversaciones privadas, sirve de apoyo el siguiente criterio:

Registro digital: 161334, Instancia: Primera Sala Novena Época Materias(s): Constitucional Tesis: 1a. CL/1112011 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIV, Agosto de 2011, página 221 Tipo: Aislada.

DERECHO A LA INVIOLABILIDAD DE LAS COMUNICACIONES PRIVADAS. SUS DIFERENCIAS CON EL DERECHO A LA INTIMIDAD.

(Se transcribe)

Cabe señalar que las grabaciones obtenidas (en el caso remoto de que hubieran sucedido y suponiendo sin conceder que el actor las hubiera ofrecido conforme a los lineamientos procesales) son ilegales, ya que se reitera que se obtuvieron sin el debido

consentimiento de las personas que en ella intervienen, y, por ende, ninguna prueba que parta de ello debe ser admitida al carecer de todo valor y alcance probatorio.

Sirven de apoyo a lo anterior argumentado los siguientes criterios que se invocan:

Época: Novena Época, Registro: 190651 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XII, Diciembre de 2000 Materia(s): Constitucional Tesis: 2a. CLXI/2000 Página: 428.

COMUNICACIONES PRIVADAS. LAS PRUEBAS OFRECIDAS DENTRO DE UN JUICIO CIVIL, OBTENIDAS POR UN GOBERNADO SIN RESPETAR LA INVIOLABILIDAD DE AQUELLAS, CONSTITUYEN UN ILICITO CONSTITUCIONAL, POR LO QUE RESULTAN CONTRARIAS A DERECHO Y NO DEBEN ADMITIRSE POR EL JUZGADOR CORRESPONDIENTE. (Se transcribe).

Época: Novena Época, Registro: 168917 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXVI II, Septiembre de 2008 Materia(s): Civil Tesis: XXII.2o.21 C Página: 1273.

GRABACIONES TELEFÓNICAS OBTENIDAS POR UN PARTICULAR FUERA DE LOS CASOS PERMITIDOS POR EL ARTÍCULO 16 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. CONSTITUYEN UNA PRUEBA CONTRARIA A DERECHO QUE NO DEBE SER ADMITIDA (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE QUERÉTARO). (Se transcribe)

Época: Novena Época, Registro: 190652, Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XII, Diciembre de 2000 Materia (s): Constitucional Tesis: 2a. CLX/2000, Página: 428.

COMUNICACIONES PRIVADAS EL DERECHO A SU INVIOLABILIDAD, CONSAGRADO EN EL ARTÍCULO 16, PÁRRAFO NOVENO, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, ES OPONIBLE TANTO A LAS AUTORIDADES COMO A LOS GOBERNADOS, QUIENES AL TRANSGREDIR ESTA PRERROGATIVA INCURREN EN LA COMISION DE UN ILICITO CONSTITUCIONAL. (Se transcribe).

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

Aunado a lo anterior, dichas pruebas no se encuentran debidamente ofrecidas, puesto que el actor es omiso en precisar circunstancias de tiempo, modo y lugar respecto a las supuestas conversaciones, ya que se limita a manifestar el día en el que se realizaron, pero no la duración de cada una de ellas, ni de qué hora a qué hora se llevaron a cabo, además de que no narra de manera íntegra el contenido de la conversación en su escrito de demanda, por lo que, dichas pruebas no forman parte de la litis. En consecuencia y en términos de los artículos 777 y 779 de la Ley Federal del Trabajo, las mismas deberán ser desechadas por no guardar relación con la litis que compone el presente Conflicto. Incluso dichas pruebas no cuentan con los elementos necesarios para su desahogo, ya que, para la debida admisión de una prueba de audio, debe ser acompañada por la transcripción en físico y literal de la conversación, sin embargo, el actor ofrece unos documentos de los cuales no menciona su localización y que no fueron ofrecidos como prueba, solo hace una demostración gráfica de una lista de archivos de los que no se tiene la certeza de lo que contengan, incumpliendo con los requisitos de admisibilidad establecidos en el artículo 836-C de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece lo siguiente:

"Artículo 836-C: (se transcribe).

Por los razonamientos lógico-jurídicos expuestos en el presente escrito se solicita se tenga por opuestas las excepciones y defensas hechas valer, así como por ofrecidas las pruebas que se relacionan en este memorial por la parte demandada, y de igual manera se tomen en consideración las objeciones a las pruebas de la parte actora para que en su momento, las desechen de plano por no cumplir con los requisitos para su admisibilidad..."

13. Por acuerdo del uno de septiembre de dos mil veintidós, el Presidente de la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación tuvo a las personas titulares demandados contestando en tiempo y forma la ampliación a la demanda instaurada en su contra. Asimismo, ordenó correr traslado al tercero interesado [1]**** ***** ***** ***** con el

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

jurisprudencial que el actor invoca en el correlativo que se controvierte.

*C) Es inatendible el reclamo realizado por el actor de la declaratoria jurisdiccional que solicita el actor, ya que deriva de hechos que no son propios, aunado a que el suscrito no se encuentra facultado para satisfacer dicha petición. Sin embargo, se insiste en que el actor no fue objeto de los supuestos actos de discriminación por edad ni por ninguna otra condición, de hostigamiento y acoso laboral que denuncia el actor haber sido objeto como [4]***** ** ***** *****, ni en ningún otro momento por parte del suscrito, ya que jamás ocurrieron dichos actos.*

D) Es inatendible la solicitud del actor respecto a la declaración de que se le violentaron sus derechos fundamentales reconocidos en los artículos 1 Constitucional y 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos, en virtud de que el suscrito jamás realizó conducta alguna de discriminación, hostigamiento, acoso o alguna que haya atentado en contra de su dignidad humana, ni al momento de la terminación del nexo laboral entre el actor y la Suprema Corte de Justicia de la Nación ni en ningún otro.

*E) Es improcedente el reclamo relativo a la declaratoria jurisdiccional de que el actor haya sido separado de manera injustificada ni mucho menos que se haya violentado su derecho a la no discriminación y proyecto de vida; ya que el actor fue quien dio por terminada la relación de trabajo con el suscrito como [4]***** ** ***** *****, en fecha 31 de agosto del 2021, ya que el suscrito comenzó a desempeñar el cargo de Director de servicio al Personal (antes [4]***** ** ***** *****) a partir del 1 de septiembre del 20,21, fecha en la cual ya se encontraba vacante dicha plaza.*

*F) Es inatendible el reclamo realizado por el actor relativo a la reinstalación y/o reintegración en el puesto de [4]***** ** ***** *****, adscrito a la [2]***** ***** ** ***** *****, ya que deriva de hechos que no son propios, aunado a que el suscrito no se*

encuentra facultado para satisfacer dicha petición.

Sin embargo, se hace notar a esta H. Comisión Substanciadora que el derecho que tenía el actor para ejercer dicha acción se encuentra prescrito. En este sentido, al haber renunciado a dicho puesto en fecha 31 de agosto del año 2021, y contando el plazo que otorga el artículo 113 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, llegamos a la conclusión de que ya excedió el tiempo que concede la Ley antes mencionada, puesto que desde la renuncia del actor a la Dirección de Programas Sociales (31 de agosto del 2021) hasta el día de presentación de la demanda (1 de agosto del 2022) han pasado 11 meses, por lo que se tiene la certeza de que su derecho ya precluyó. A efecto de robustecer el argumento anteriormente expuesto, se transcribe el siguiente criterio:

Registro digital: 166539 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época, Materias(s): Laboral Tesis: I.60.T.411 L Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXX, Agosto de 2009, página 1736 Tipo: Aislada.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL PLAZO DE CUATRO MESES PARA QUE OPERE LA PRESCRIPCIÓN DE SUS ACCIONES PARA DEMANDAR LA REINSTALACIÓN NO SE INTERRUMPE DURANTE EL PERIODO VACACIONAL DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO. (se transcribe).

Aunado a lo anterior, se hace notar que el reclamo realizado por el actor consiste en la reinstalación a un puesto de confianza, sin embargo, es inoperante que un trabajador de confianza sea reinstalado, en virtud de que, dada su naturaleza, adolecen del derecho a la estabilidad en el empleo, puesto que, los trabajadores de confianza únicamente tienen derecho a las medidas de protección al salario, así como a los beneficios de la seguridad social.

G) Es inatendible el reclamo realizado por el actor respecto al pago de las diferencias salariales, prestaciones y aportaciones de seguridad social que se generaron respecto del puesto de [4]***
** ***** ***** ***** ***** ** ***** ** ***** ni por lo que hace al puesto de [4]***** **, esto es, del periodo que abarca del 1 de septiembre del 2021 al 1 de abril del 2022. Esto, porque deriva de**

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

hechos que no son propios, aunado a que el suscrito no se encuentra facultado para satisfacer dicha petición.

*H) Es inatendible la solicitud de que la Comisión Substanciadora haga respecto a que el actor realizaba funciones atribuibles a los trabajadores de base como [4]***** **, ya que dicho reclamo deriva de hechos que no son atribuibles al suscrito, aunado a que no me encuentro facultado para satisfacer dicha petición.*

Independientemente de lo anterior expuesto, se hace notar que el actor carece de acción y derecho a realizar dicho reclamo puesto que, el artículo 113, fracción 1, inciso a) de la Ley

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL COMPUTO 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 PREVE EL INCISO A) DE LA FRACCIÓN I DEL ARTICULO 113 DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, INICIA HASTA QUE EL DOCUMENTO RESPECTIVO SE ENTREGA AL TRABAJADOR.

I) Es inatendible el reclamo relativo a la inscripción retroactiva, mantenimiento, vigencia y pago de aportaciones en favor del actor ante el ISSSTE, FOVISSSTE y SAR, ya que deriva de hechos que no son propios, aunado a que el suscrito no se encuentra facultado para satisfacer dicha petición.

J y K) Es inatendible el reclamo realizado por el actor respecto a la continuación y pago de las prestaciones del Fondo de Reserva Individualizado, Fondo de Ahorro Capitalizable y Ahorro Solidario, así como del pago del seguro de gastos médicos mayores ya que deriva de hechos que no son propios, aunado a que el suscrito no se encuentra facultado para satisfacer dicha petición.

L) Es inatendible el reclamo realizado por el actor relativo al pago de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional mientras se encuentre separado de su empleo, ya que dicho reclamo deriva de hechos que no son atribuibles al suscrito, aunado a que no me encuentro facultado para satisfacer dicha petición.

Continuando con la secuela procesal, me permito pronunciarme respecto de lo relatados por el actor en su escrito de demanda en términos del capítulo siguiente.

CONTESTACIÓN A LOS HECHOS

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

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

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

4. El relativo que se contesta es cierto, ya que como es sabido, el once de marzo de dos mil veinte, la Organización Mundial de la Salud (OMS), declaró la epidemia ocasionada por el virus SARS-CoV2 (COVID 19) como una pandemia por sus niveles de dispersión, transmisión, propagación y gravedad, así como que el treinta de marzo siguiente se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo del Consejo de Salubridad General por el que se declaró como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia generada por el virus SARS-CoV2 (COVID 19), este Máximo Tribunal tomó la decisión institucional de suspender actividades presenciales de impartición de justicia y, por ende, administrativas.

Fue así como la Suprema Corte por cuestiones de la emergencia sanitaria, determinó que todo el personal trabajara a distancia, y, una vez que la autoridad sanitaria federal competente estableció las medidas que conducen a normalizar las actividades, entre ellas, el regreso de manera presencial a los centros de trabajo fue que la Suprema Corte determinó el regreso paulatino a las actividades presenciales conforme a las necesidades de cada área y órgano.

Lo anterior con fundamento en los Acuerdos Generales que fueron emitidos a partir del diecisiete de marzo del dos mil veinte para atender la emergencia sanitaria ocasionada por el virus SARS-CoV2 (COVID 19): 3/2020, 612020, 712020, 10/2020, 12/2020, 13/2020 y 14/2020, así como el Acuerdo General de Administración número 11/2020 del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

de veintinueve de julio de dos mil veinte.

Bajo este esquema, todas las áreas y órganos del Tribunal constitucional tuvieron que adaptarse a la nueva realidad e implementar nuevas herramientas, procedimientos y formas de organización con la finalidad de salvaguardar la salud de sus servidores públicos y usuarios hacia adentro y hacia afuera de la institución.

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

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

*7. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho propio. Sin embargo, me consta que os talleres y cursos mencionados por el actor fueron impartidos, ya que, en su momento, fueron promocionados en el "intranet" de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. De tal suerte resulta contradictorio que el accionante manifieste que se le dijo que "no hacía gran cosa" cuando por otro lado se le autorizaron diversas propuestas que realizó como [4] ***** ** ***** ***** . Lo anterior se hace valer sin conceder y/o confesar que es cierto lo manifestado en el relativo que se contesta.*

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

9. El relativo que se contesta es falso y se niega. Es falso que a la propuesta de los lineamientos para el otorgamiento y trámite para el apoyo de anteojos no hubiera recaído respuesta alguna, ni que se hubiera quedado sin darse el seguimiento correspondiente, incluso dicha propuesta de mejora regulatoria de dicho programa no fue realizada en la fecha que menciona el actor, sino que tuvo origen desde mucho antes, siendo el primer correo enviado por el actor al suscrito en fecha 18 de marzo del 2020 y que siempre tuvo retroalimentación, culminando con el correo que el actor ofrece en su escrito de pruebas, la cual fue la versión ya con observaciones del suscrito, tan es así que la propuesta elaborada para la actualización de los Lineamientos por los que se regula el otorgamiento y trámite para el apoyo de anteojos fue autorizada y remitida para su trámite. Concluyendo en la publicación del Acuerdo General de Administración número V/2022, del Comité de Gobierno y

Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de once de julio de dos mil veintidós, por el que se establecen los Lineamientos para otorgar el apoyo para la adquisición de anteojos en este Alto Tribunal, el cual fue publicado en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, en la siguiente ubicación: Libro 16, tomo 1, agosto 2022, Sexta Parte, Sección Primera, Subsección 4, páginas 4665 a 4674. Por lo que hace a los hechos ajenos al suscrito, por no ser atribuibles a mi persona, ni se afirman ni se niegan.

10. El relativo que se contesta es parcialmente cierto. En virtud de que, en efecto, el actor realizó propuestas por medio del correo electrónico dirigido al suscrito así como a Zaira Orlene Cisneros Rosado, de las cuales, las que se consideraron viables tanto presupuestalmente, como en cumplimiento de las medidas sanitarias establecidas por el Gobierno Federal, se llevaron a cabo y las que no, quedaron descartadas pero no por alguna cuestión atribuible al actor, sino, como ya se mencionó antes, se verificaba la viabilidad y razonabilidad en términos de las directrices y prioridades institucionales operativas y económicas, obedeciendo a lo establecido en los Lineamientos para el Proceso de Planeación, Programación y Presupuestación en la Suprema Corte de Justicia de la Nación del año 2020.

Como ejemplo de ello, se autorizaron dentro de algunas propuestas realizadas, se encuentran diversos talleres en línea como son los de fotografía, Tai Chi, yoga, canto y con lo que se acredita la falsedad que incurre el accionante al narrar sus hechos tendientes a demostrar una supuesta discriminación o acoso laboral en su contra

*11. El relativo que se contesta es parcialmente cierto. En virtud de que, en efecto, se tuvo una reunión de manera remota con el actor en la cual, como el propio actor lo confiesa, y a pesar de encontrarnos en una situación de pandemia, [1]**** ***** ***** propuso realizar un desayuno de integración con los pensionados y veteranos, que sin duda alguna son personas incluidas dentro de los grupos vulnerables establecidos por las autoridades de salud y que por tanto requieren atenciones especiales. Incluso dentro de los servidores públicos activos, aquellos que tuvieran la edad correspondiente, formaban parte de dicho grupo vulnerable para la determinación de actividades a distancia. En este sentido, llevábamos más de un año tomando medidas de distancia social, el*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

uso de cubrebocas, trabajo a distancia, eventos en línea, etc., por lo que, en efecto se rechazó dicha actividad.

La negativa de realizar el evento del desayuno de integración respondió a la protección que como institución tenemos de salvaguardar la integridad y salud de los grupos y personas vulnerables en los que se encuentran los servidores públicos y los usuarios de nuestros servicios, por lo cual el evento implicaría un riesgo innecesario a los pensionados y veteranos, circunstancia que en ningún momento constituye actos de mobbing o acoso laboral hacia el actor como lo pretende hacer valer.

*Asimismo, es falso que se descalificara y rechazaran "todas las propuestas" presentadas por [1]**** ***** *****, ya que, incluso como confiesa en su escrito inicial de demanda, y como se estableció en el punto que antecede, se aprobaron diversos proyectos que propuso, como diversos talleres, conferencias en línea, concursos de canto y diversas celebraciones en línea en las que participaron tanto los servidores públicos en activo, como los pensionados. En consecuencia, se advierte que es falso que se tuviera la intención de minimizar el desempeño del actor como [4]***** ** ***** *****. Tan es falso, que el actor no señala circunstancias de modo, tiempo y lugar de todas las reuniones en las que supuestamente junto con otros directores, se le trataba como alguien incompetente; ya que, únicamente se le solicitaba cumpliera con las funciones que como Director tenía consistentes en planear, coordinar, supervisar y evaluar los programas y actividades que desarrolla la dirección de programas sociales para promover la integración y el desarrollo sociocultural de los trabajadores y jubilados de la Suprema Corte de Justicia de la Nación así como diagnosticar posibilidades de crecimiento y promover la mejora continua en procesos de trabajo de la dirección, así como la necesidad de adecuarse a la nueva realidad derivado de la pandemia; revocada por el virus que, de nuevo. el actor incurre en una contradicción evidente puesto que, en párrafo anterior, se dolía de que ninguna de sus propuestas era aceptada y posteriormente relata sobre las pláticas y conversatorios gratuitos implementados para la [2]***** ***** ** ***** ***** , actividades que, por lógica, fueron aceptadas. Por lo que hace a los hechos ajenos al suscrito, por no ser atribuibles a mi persona, ni se afirman ni se niegan.*

12. *El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser Un hecho propio.*

13. *El relativo que se contesta es cierto Puesto que, en efecto, el actor envió el correo que menciona al Licenciado [1]***** ***** ***** con copia a [1]***** ***** ***** y al suscrito, mediante el cual proponía un proyecto de ejercicio presupuestal para brindar apoyo económico a los trabajadores de este Máximo Tribunal que se encontraban laborando desde CASA.*

14. *El relativo que se contesta es parcialmente cierto. Es cierto que se tuvo la reunión con el accionante, en la cual se presentó su propuesta del apoyo para el personal que se desempeñaba en teletrabajo, la cual, como el propio actor confiesa, se le hizo la observación respecto de la aplicabilidad de la Ley Federal del Trabajo en los servidores públicos al servicio de este Máximo Tribunal, comprometiéndose a buscar la manera de que se aplicara de manera análoga, lo cual jamás presentó, por lo que, dada su inviabilidad, esa propuesta se descartó por ser inoperante, no por cuestiones de acoso laboral como lo pretende hacer el actor.*

Tan no sufrió discriminación ni acoso alguno que por lo que hace a la carrera virtual propuesta por el accionante, la misma fue debidamente aprobada, derivado de que la misma cumplió con los requisitos presupuestales y atendía a la nueva normalidad respecto a las medidas sanitarias, con lo que de nuevo se demuestran las evidentes contradicciones en los hechos narrados por el actor, ya que menciona que "ninguna de sus propuestas eran aprobadas" y por otro lado tenemos estas confesiones respecto a la aprobación de sus propuestas, las cuales coincidentemente son las que cumplen con los requisitos necesarios para su ejecución.

15. *El relativo que se contesta es parcialmente cierto. Ya que contrario a lo que expone, sí hubo propuestas aceptadas y ejecutadas como la carrera atlética virtual y la de devolver la cantidad de [5]***** del presupuesto no ejercido.*

16. *El relativo que se contesta es cierto. Es cierto que el actor envió al suscrito la nota informativa que señala en la cual contenía diversas propuestas de actividades, mismas que se autorizaron y ejecutaron, en virtud de que las mismas cumplieron con lo solicitado al accionante respecto a propuestas innovadoras apegadas a la nueva*

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

normalidad ocasionada por la pandemia del virus Covid-19 y que no pusieran en riesgo a los trabajadores y pensionados de este Máximo Tribunal, por lo que se reitera que jamás se realizó una descalificación del actor en cuanto a su persona, puesto que se aprobaron las propuestas viables para su ejecución y las que se descartaron no fue por cuestiones atribuibles a su persona, sino por cuestiones meramente profesionales, con estricto apego a las obligaciones atribuibles al mismo como trabajador de confianza al servicio de este Tribunal Constitucional.

Por los razonamientos y argumentos expuestos en los numerales anteriores, así como de las contradicciones y confesiones realizadas por el actor en su escrito de demanda, se demuestra que, de acuerdo al capítulo previo del presente escrito, las conductas relatadas por el actor no encuadran en los supuestos de mobbing ni mucho menos conductas y omisiones tendientes a discriminarlo por ninguna condición, en consecuencia, los títulos que el actor da a cada apartado de su demanda como "MOBBING AL DESCALIFICAR PROPUESTAS DE TRABAJO SIN DAR RAZONES Y SIN DAR INDICACIONES CONCRETAS" y "MOBBING POR INESTABILIDAD LABORAL" son simples apreciaciones unilaterales y subjetivas carentes de todo sustento. Asimismo, se menciona que todas las actividades las realizaba como parte de sus funciones que como director de área de confianza tenía que llevar a cabo para cumplir con los objetivos establecidos de su respectiva área.

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

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

Sin embargo, es cierto que a partir del 1 de septiembre del 2021 inicié con el cargo de Director de Servicios al Personal, sin embargo, esto fue porque el actor dijo cargo el) fecha 31 de agosto del mismo año.

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

*20. El relativo que se contesta es parcialmente cierto. Lo cierto es que el Licenciado [1]***** ***** ***** ***** convocó la reunión de fecha 1 de septiembre del año 2021 con los Subdirectores Generales, asesores y Directores de Área de esta dirección General en la que se dieron a conocer los diversos cambios, movimientos de personal y*

*la reestructura de diversas áreas. en las que, también es cierto que [1]**** ***** fue invitado a pesar de que ya no formaba parte de la [2]***** ** ***** , deriva de la renuncia que realizó el 31 de agosto del 2021. En dicha reunión el Licenciado Pedro Estuardo Rivera, se tomó el tiempo para agradecerle y reconocer la labor que había desempeñado bajo el cargo de [4]***** ** ***** , como el propio actor confiesa, por lo que en ningún momento de dicha reunión y que el suscrito hubiera estado presente, se le dio un trato indigno al momento de su salida de la [2]***** ** ***** ***** .*

*21. El relativo que se contesta es parcialmente cierto. Por lo que Mace a los hechos que no son atribuibles al suscrito ni se afirman ni se niegan por no ser propios. Sin embargo, es cierto el 3 de septiembre del 2021 ingresé a la conferencia virtual denominada "café literario", Puesto que ya era parte de mis atribuciones hacerme cargo de las actividades realizadas por el área a mi cargo, aunado a que el actor a esas fechas ya se encontraba ocupando la plaza [4]***** ** ***** , y que a pesar de ello, se le trató con la dignidad, otorgándole el tiempo pertinente para que se dirigiera a los pensionados, tal y como el mismo accionante confiesa, por lo que de nueva cuenta, hay una evidente contradicción toda vez que por un lado, el actor se dice estigmatizado y victimizado y al mismo tiempo confiesa que se le otorgó el tiempo solicitado para entrar a la reunión de la cual ya no tenía obligación de entrar, pero que se le dio acceso para no vulnerarlo de ninguna manera.*

Se hace notar que en ninguno de los supuestos de discriminación o mobbing que asevera haber sido objeto, encuadra con lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados internacionales, mismos que fueron debidamente expuestos en el capítulo denominado "Cuestión Previa" del presente escrito, tan es así, que el propio actor manifiesta "me pareció de muy mal gusto" por lo que se demuestra que en ningún momento se le vulneró su derecho a la no discriminación, por tratarse de meras apreciaciones subjetiva realizadas por el actor.

22. El relativo es parcialmente cierto. Sin embargo, los hechos que no son atribuibles a mi persona ni los afirmo ni los niego por no ser propios. Por otro lado, es cierto que se realizó el procedimiento de entrega-recepción, pues es un procedimiento por el que deben pasar

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

*todos y cada uno de los servidores públicos adscritos a la Suprema Corte de Justicia de la Nación al momento de su baja, esto incluye a los trabajadores de confianza como lo fue el actor que ocupó el cargo de [4] ***** ** ***** ***** hasta el día de su renuncia al mismo en fecha 31 de agosto del 2021 y que tendría que realizarse dicha entrega al suscrito por ocupar el cargo que el actor dejó en la fecha antes señalada.*

En cuanto a los hechos que refiere a la realización del acta entrega-recepción, son falsos y se niegan. Es falso que se le haya retrasado "deliberadamente" el proceso del acta de entrega-recepción como lo asevera el accionante. Por lo que hace al correo de fecha 16 de octubre del 2021 es cierto que se le solicitaron los informes, puntos de acuerdo, y demás datos que el actor aun poseía y que no era que "pudieran ser de utilidad" sino que necesarios para el desarrollo de las funciones de la Dirección de Atención al Personal (antes Dirección de Programas Sociales) y que el actor se negó a entregar por conservar su equipo de cómputo y que hasta esa fecha fue enviada y agregada al acta de entrega-recepción.

*Tan no se retrasó al actor como señala en su demanda, que en aun en fecha 8 de noviembre del 2021, me hizo llegar por medio de su correo institucional cuyo dominio era [10] ***** ***** el enlace para tener acceso a la carpeta compartida denominada "[10] ***** ** ***** ** ** *****", documentos que tuvo que haber enviado desde que se le requirió la información en el mes de octubre del 2021, no es óbice manifestar que se le requirieron tiempo después, puesto que el actor tenía conocimiento desde la fecha en que renunció al puesto de [4] ***** ** ***** ***** respecto de la entrega de todos y cada uno de los archivos y herramientas fueran indispensables y atribuibles a dicha área.*

Es por lo que se demuestra que una vez más, el actor hace juicios unilaterales respecto a un supuesto mobbing del cual jamás fue objeto, ya que como se desprende de los presentes argumentos, incluso de la propia demanda, se llevó el procedimiento de entrega-recepción de manera ordinaria, incluso con retrasos atribuibles al actor y que en ningún momento se le recriminaron de ninguna manera, ni se le "retrasó deliberadamente" su proceso de entrega como pretende hacerlo valer.

23. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser

hechos propios.

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

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

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

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

28. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho propio. Sin embargo, es falso que se tuviera interés alguno en que el suscrito ocupara el cargo de [4]*** ** ***** ** ***** *****
***** ** ***** ***** que antes ocupaba el accionante, ya que se me designó dicho puesto porque [1]**** ***** ***** renunció a la [4]***** antes mencionada el 31 de agosto del 2021.**

29. El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser hechos propios.

30. El relativo que se contesta es falso y se niega. Es falso que el actor haya acreditado haber sido objeto de acoso laboral, mobbing o discriminación alguna, ya que como se hizo notar a esta Autoridad Laboral, el accionante jamás sufrió menoscabo alguno en sus derechos laborales, como [4]*** ** ***** ***** Es por lo que al no haber sido discriminado ni haber sido víctima de mobbing y/o acoso laboral, y por haber sido un trabajador de confianza, carece del derecho a ser reinstalado, ya que únicamente gozaba de los derechos de protección al salario y de los beneficios de seguridad social, se llega a la conclusión de que no se le vulneró derecho humano alguno. lo anterior se sustenta con los criterios que a continuación se transcriben:**

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 9 2014, Tomo 1, página 877, Jurisprudencia.

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)

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

El relativo que se contesta ni se afirma ni se niega por no ser un hecho propio. Todo lo no contestado 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 de demanda, toda vez 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 d 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 el artículo 8 del propio cuerpo normativo que señalan: art. 8.

III. FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO. Para reclamar la reinstalación, 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.

IV. 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 debe

considerar esta H. Comisión al momento de emitir la resolución correspondiente.

V. DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Para reclamar la reinstalación en su puesto de fecha 31 de agosto del 2021, derivado de que ya transcurrieron más de cuatro meses, plazo que tienen los servidores públicos para ejercitar acciones para solicitar la nulidad de un nombramiento, de acuerdo con el artículo 113, fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

VI. LA DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Para reclamar el otorgamiento de una plaza de base o su basificación derivado de las supuestas funciones que realizaba el actor, ya que 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 1, inciso a) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. (258- 267 del sumario).

15. Mediante proveído de veintiocho de septiembre de dos mil veintidós, el Presidente de la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación tuvo al tercero interesado dando contestación a la demanda.
16. A las diez horas con treinta minutos del seis de octubre 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 que se estimaron conducentes, siendo innecesario precisarlas dado el sentido de esta determinación:
17. En esa misma audiencia, se tuvieron por desahogadas las documentales de las partes, así como la presuncional en su doble aspecto y la instrumental de actuaciones por su propia y especial naturaleza.

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

18. Mediante escrito presentado el diez de octubre de dos mil veintidós, los titulares demandados interpusieron el recurso de revisión en contra de lo determinado en la audiencia de ley, el cual fue admitido a trámite por acuerdo del once de octubre de dos mil veintidós y resuelto por la Comisión de Conflictos Laborales de Poder Judicial de la Federación el **diecinueve de marzo de dos mil veinticuatro**, conforme a los puntos resolutivos siguientes.

“... PRIMERO. Es infundado el recurso de revisión materia de esta resolución.

*SEGUNDO. Quedan firmes las determinaciones adoptadas por la secretaria auxiliar de acuerdos de la actual Comisión de Conflictos Laborales del Poder Judicial de la Federación respecto del medio para desahogar la confesional a cargo de la licenciada [1]***** ***** ***** ******, [4]***** ** ***** * ***** * ***** ** ***, así como de la admisión de las pruebas consistentes en las documentales que contienen conversaciones a través de la aplicación denominada Whatsapp; así como las diversas documentales y el medio electrónico de memoria USB que supuestamente contienen las transcripciones y grabaciones de audio, respectivamente, de conversaciones sostenidas por la plataforma Microsoft Teams....”*

19. **Alegatos.** El tres de julio de dos mil veinticuatro, las personas titulares demandadas presentaron sus respectivos escritos de alegatos, los cuales se ordenaron agregar a los autos mediante acuerdos presidenciales del **cuatro de julio de dos mil veinticuatro**. En esa misma fecha la parte actora presentó su

escrito de alegatos, el cual se ordenó agregar a los autos mediante acuerdo presidencial del **catorce de agosto de dos mil veinticuatro** y se tuvo por cerrada la instrucción ordenándose turnar 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 abrogada Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el veintiséis de mayo de mil novecientos noventa y cinco, en cumplimiento a lo previsto en los artículos transitorios Primero, fracción IV y Quinto¹ de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación abrogada publicada en el referido medio oficial el siete de junio de dos mil veintiuno, aplicable conforme a lo previsto en el transitorio tercero² de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación publicada en el Diario Oficial de la Federación el veinte de diciembre del dos mil veinticuatro y los diversos artículos 152 y 160 de la Ley Federal de los Trabajadores

¹ Primero. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, salvo lo siguiente: (...) 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. V. La reforma al artículo 218 de la Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, entrará en vigor a los 6 meses de la publicación del presente Decreto en el Diario Oficial de la Federación.

² "Tercero. "Hasta en tanto las Ministras y Ministros electos tomen protesta de su encargo ante el Senado de la República el 1o. de septiembre de 2025, la Suprema Corte de Justicia de la Nación se regirá para todos los efectos por las atribuciones, competencias, obligaciones, reglas de votación, faltas, licencias y demás disposiciones contenidas en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de junio de 2021; con excepción de la materia electoral tal como está previsto en la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales. En consecuencia, hasta la fecha señalada en el enunciado anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación seguirá funcionando en Pleno o en Salas"

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

al Servicio del Estado, habida cuenta que se trata de un juicio promovido por quien gozó 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, tanto la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación como la Comisión de Conflictos laborales del Poder Judicial de la Federación, tramitaron el procedimiento en términos de lo previsto en los artículos 152 al 161 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; en la inteligencia de que esta última emitió el dictamen a que se refieren los artículos 153 de este último ordenamiento legal y 1° del Reglamento de Trabajo de aquella Comisión, aprobado en el Acuerdo 8/89 del Pleno de este Alto Tribunal.

2. Cabe señalar que esta determinación se emite atendiendo al texto de los referidos preceptos antes de la entrada en vigor del DECRETO por el que se expide la abrogada 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, que indican: ‘...IV. Las reformas a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, entrarán en vigor a los 18 meses de la

publicación del presente Decreto en el Diario Oficial de la Federación... y ***Quinto 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***; como en el diverso artículo SEXTO transitorio del ACUERDO GENERAL CONJUNTO DE LOS PLENOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN Y DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL QUE REGULA A LA COMISIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, ASÍ COMO A LOS PROCEDIMIENTOS DE SU COMPETENCIA. que señala: ***‘SEXTO. Los juicios y diversos procedimientos que se encuentren en trámite en la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, con anterioridad a la entrada en vigor de este Acuerdo General, se resolverán con base en la normativa vigente a la fecha en que iniciaron. --- ya que la parte actora presentó su escrito de demanda el uno de agosto de dos mil veintidós, ante la entonces Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación.***

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 abrogada aplicable conforme a lo previsto en el artículo tercero transitorio de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación vigente.

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

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

excepciones y defensas que plantean las personas titulares demandadas.

5. En ese orden, de la lectura integral del escrito de demanda se advierte que la parte actora demanda:

5.1 Se le reconozca su antigüedad genérica con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, desde el uno de julio del dos mil y hasta el uno de abril del dos mil veintidós.

5.2 Se declare nulo su escrito de separación y degradación en un puesto inferior y, en consecuencia, se le reinstale en el puesto de [4]***** ** ***** *****, adscrito a la Dirección de Recursos Humanos.

5.3 Derivado de lo anterior, el pago de las diferencias salariales que se hayan generado entre el puesto de [4]***** ** ***** *****, y el puesto de [4]***** ** ** ***** *****, desde el primero de septiembre del dos mil veintiuno al primero de abril del dos mil veintidós.

5.4 El pago de aguinaldo, prima vacacional, salarios caídos, así como la inscripción retroactiva al Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado, que se hayan generado durante el tiempo que dure separado del empleo.

5.5 Cautelarmente, la reinstalación en el cargo de [4]*** ** ** ***** ***** el cual fue suprimido, en el cual gozaba de estabilidad en el empleo por haber sido empleado de base.**

6. Por su parte, las personas titulares de la [2]***** ***** * ** ** ***** ** ***** ** ***** ***** ** ** ***** ***** ** ** ***** sustentan sus defensas en:

- 6.1 Es improcedente la declaratoria de antigüedad genérica que pretende el actor, porque renunció al puesto de [4]***** ** ***** el treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno y, posteriormente, ocupó el cargo de [4]***** ** adscrito a la [2]***** **, el uno de septiembre del dos mil veintiuno.
- 6.2 Es improcedente la reinstalación del actor en el puesto de [4]***** ** ***** así como el pago de diferencias salariales, y aportaciones de seguridad social que reclama, en principio por estar **prescrita su acción** y, en segundo lugar, porque el actor renunció a su cargo **el treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno**, para ocupar el puesto de [4]***** ** ** ***** a partir del **uno de septiembre del mismo año**.
- 6.3 Asimismo, respecto de la reinstalación en el puesto de [4]***** ** ** ***** , que de manera cautelar demanda el actor, está igualmente prescrita aunado a que fue suprimida por necesidades propias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin que tenga derecho a la estabilidad en el empleo pues fue empleado de confianza.
7. De la síntesis anterior se concluye que la litis consiste en determinar **si el actor tiene derecho a que se le reinstale en el cargo de [4]***** ** ***** por ser nula su renuncia o en todo caso se le reinstale en el último cargo que ocupó de [4]***** ** ***** o bien, como lo aduce la parte demandada, no le asiste el derecho al actor porque se encuentran prescritas tanto la acción de nulidad de renuncia, como la de reinstalación en los puestos que pretende de [4]***** ** ***** o bien en el de [4]***** ** ***** puesto de confianza, plaza que fue suprimida.**

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

8. Ante ello, en principio, es necesario pronunciarse sobre las excepciones planteadas por la parte demandada y de no prosperar alguna, se analizará si la parte actora tiene derecho a que se le reinstale.

IV. ESTUDIO DE LAS EXCEPCIONES.

9. La parte demandada opuso las siguientes excepciones.
 1. Inaplicabilidad de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado respecto a los trabajadores de confianza.
 2. Falta de acción y derecho.
 3. Obscuridad y defecto legal
 4. Prescripción de la acción.
10. **Estudio de la inaplicabilidad de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado respecto a los trabajadores de confianza.** Aducen los titulares demandados 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 el artículo 8 del propio cuerpo normativo.
11. Se estima **infundada** la excepción planteada, porque con independencia de que el actor se hubiere desempeñado en una plaza de confianza o de base, lo cierto es que la competencia del Pleno de este Alto Tribunal para resolver los conflictos laborales entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus trabajadores, deriva del artículo 123, apartado B, fracción XII, de

la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual dispone:

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

12. Ante ello, si de lo dispuesto en la fracción XII del apartado B del artículo 123 Constitucional se advierte que la competencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para resolver los conflictos que se susciten entre ésta y sus trabajadores, no se limita a trabajadores de base, sino a cualquiera de sus empleados, debe estimarse que constitucionalmente el Pleno de este Alto Tribunal y, por ende, la entonces **Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación** ahora **Comisión de Conflictos Laborales del Poder Judicial de la Federación** en términos de lo previsto en los artículos del 152 al 156³ de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es competente para conocer de las demandas de

³ **Artículo 152.** Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos en única instancia por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

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

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

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

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

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

carácter laboral promovidas por los trabajadores de confianza contra un órgano de este Alto Tribunal.

13. No obsta a lo anterior lo establecido en el artículo 8° de la referida ley burocrática en el sentido de que quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza, dado que en todo caso, ese pronunciamiento legislativo debe interpretarse conforme a lo previsto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, ante ello, concluir que se refiere únicamente a los derechos sustantivos conferidos a los trabajadores de base en el referido ordenamiento federal, de los que constitucionalmente están excluidos los trabajadores de confianza.
14. Dicho en otras palabras, lo establecido en el artículo 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no implica desconocer que desde la propia Constitución y atendiendo al derecho de acceso efectivo a la justicia reconocido en el artículo 17, párrafo segundo, constitucional, los trabajadores de confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuentan con una vía prevista en esa norma fundamental para demandar la eficacia de sus derechos laborales ante el Pleno de este Alto Tribunal.
15. **Estudio de la excepción de falta acción y derecho.** Resulta **infundada** dicha excepción pues debe considerarse que la relación de trabajo se entiende entablada entre el actor y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través del titular del órgano al cual preste sus servicios.
16. En efecto, como lo ha sostenido el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para determinar por conducto de qué servidor público se entablan las relaciones laborales entre ese

Tribunal y sus trabajadores, al establecer la referida legislación federal los principios que regulan ese vínculo jurídico, debe atenderse a lo previsto en su artículo 2°; incluso, deben valorarse las particularidades de la estructura administrativa de ese Alto Tribunal así como la necesidad de que quien actué en representación de éste como titular de dicho vínculo, goce de las atribuciones para velar porque determinados trabajadores al servicio del Estado cumplan con sus obligaciones laborales.

17. En ese tenor, tratándose de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en aplicación analógica de lo establecido en el citado artículo 2°, es posible concluir que los respectivos vínculos laborales se establecen a través del titular de la unidad de trabajo o área que goza de atribuciones expresas para administrar al personal asignado a ésta. Cabe señalar que estas consideraciones han sido sostenidas por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver los conflictos de trabajo 3/2003-C,⁴ 8/2019-C,⁵ 1/2020-C,⁶ 10/2020-C,⁷ 11/2020-C⁸ y 3/2021-C,⁹ en los cuales se sostuvo:

“...Al efecto, se debe tener presente lo que establece el artículo 2° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual dispone: ---‘Artículo 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

4. Consultable en la liga https://www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/3/2003/86/2_304710_6285.pdf

5. Consultable en la liga https://www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/3/2019/86/3_304241_6282.pdf

6. Consultable en la liga https://www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/3/2020/86/2_304242_6282.pdf

7. Consultable en la liga https://www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/3/2020/86/3_304423_6608.pdf

8. Consultable en la liga https://www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/3/2020/86/3_313938_6609.pdf

9. Consultable en la liga https://www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/3/2021/86/3_304422_6283.pdf

órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación.’ --- De acuerdo con el precepto en cita, aun cuando no lo señale expresamente, debe estimarse que al precisarse en él con qué servidor público se entiende establecida la relación laboral, con ello se regula por qué conducto, en representación del respectivo órgano de la Federación patrón equiparado, se dará dicho vínculo, para lo cual se toma en cuenta cuál es la posición jerárquica que aquél tiene respecto de los trabajadores, la que se sustenta en las atribuciones que le asisten para velar por que determinados trabajadores al servicio del Estado cumplan con sus obligaciones laborales. Esta conclusión se corrobora por el hecho de que las diversas prestaciones a las que tienen derecho esos trabajadores se cubrirán con el patrimonio de la Federación, no con el del titular del órgano de ésta con quien se entiende establecido el vínculo laboral. --- En abono a lo anterior, antes de pronunciarse sobre las relaciones laborales que se dan entre este Alto Tribunal y sus trabajadores, debe tomarse en cuenta que conforme a lo establecido en el artículo 2° antes transcrito, en el caso del Poder Ejecutivo Federal, los múltiples vínculos laborales equiparados que se dan al seno de la administración pública federal no se entienden entablados entre el Presidente de la República y los respectivos trabajadores al servicio del Estado, sino entre éstos y los titulares de las dependencias correspondientes.---Ante ello, tratándose de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por analogía, es posible concluir que los respectivos vínculos laborales que se generan con sus trabajadores se establecen con este Alto Tribunal a través del titular del área para la que directamente prestan sus servicios,

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

“...Adicionalmente a lo anterior, se reclama el pago de los salarios caídos que se generen desde la fecha en que fui separado definitivamente, esto es, del 1° de abril del 2022 y hasta a aquella en que sea reinstalado en mi fuente de empleo” (...)

“...es procedente que se condene a mi reinstalación y pago de salarios caídos y prestaciones desde la fecha en que fui separado y hasta a aquella en que física y materialmente sea reincorporado y regularizado en nómina...” (...)

“...I) LA INSCRIPCIÓN RETROACTIVA, MANTENIMIENTO, VIGENCIA Y PAGO DE APORTACIONES A FAVOR DEL ACTOR EN EL RÉGIMEN OBLIGATORIO ANTE EL ISSSTE, FOVISSSTE Y SAR....” (...)

“...L) EL PAGO DEL AGUINALDO Y PRIMA VACACIONAL. Que se generen durante todo el tiempo que el suscrito dure separado de su empleo...”

- 20.** Como se advierte de lo planteado por la parte actora sus reclamos de diversas prestaciones, entre otras, aguinaldo y prima vacacional se refieren a las que se generen durante el tiempo que dure separado del cargo, es decir, desde la fecha de su baja el uno de abril de dos mil veintidós, por lo que debe estimarse que esta excepción resulta improcedente, al referirse al pago de prestaciones devengadas en el año dos mil veintiuno.
- 21. Estudio de la excepción de obscuridad en la demanda.** Resulta **infundada** la excepción de obscuridad, porque ésta sólo se actualiza cuando la demanda se encuentre redactada en forma tal que imposibilite darle contestación por carecer de los elementos necesarios que permitan entender o conocer ante quién y por qué se demanda, los fundamentos legales o cualquier otra circunstancia que necesariamente pueda influir en el derecho ejercido o en la comprensión de los hechos en los que se sustenta la pretensión, colocando al demandado en un estado de indefensión que le impide oponer las defensas correspondientes.

22. Entonces, quien opone dicha excepción no debe limitarse a sostener que la demanda es obscura o imprecisa, sino que debe señalar cuales son los aspectos en los que falta claridad y las omisiones en que el actor ha incurrido, a fin de que pueda determinarse si la demanda es obscura o imprecisa.
23. En ese contexto, debe señalarse que la parte demandada en el escrito de contestación, al oponer la excepción de obscuridad, se limitó a señalar “**...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...**”. Ante ello, es inexacto que los términos en que aparece formulado el escrito de demanda se traduzca en contradicciones y falta de elementos que impidan a las personas titulares demandadas desarrollar sus defensas, máxime que éstos dieron contestación a la demanda, opusieron excepciones y ofrecieron pruebas contra las pretensiones del actor, lo que pone de relieve que el escrito inicial no carece de claridad ni es contradictorio, por ende, no los colocó en estado de indefensión, pues es evidente que se comprendió el contenido y alcance de la demanda entablada en su contra y rindieron los medios de prueba para sustentar sus defensas al tenor de los cuales pretendieron acreditar las prestaciones demandadas.
24. Cabe señalar que similar criterio se aplicó al resolver el conflicto de trabajo **1/2019-C¹⁰** en la sesión celebrada el diez de febrero de dos mil veinte por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el que se determinó que, quien opone la excepción

¹⁰ Puede ser consultado en INTERNET de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la liga <https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=304238>

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

de obscuridad debe señalar cuáles son los aspectos en los que falta claridad y las omisiones en que el actor haya incurrido, a fin de que pueda determinarse si la demanda es obscura e imprecisa.

25. Estudio de las excepciones de prescripción relativas a las prestaciones consistentes en: 1. Reinstalación en el puesto de [4]*** ** ***** ***** y 2. Reinstalación en el puesto de [4]***** ****

En principio, cabe precisar que tratándose de las excepciones de prescripción planteadas, si bien pudiera sostenerse que conforme a lo argumentado por la parte demandada, al actor por haber sido empleado de confianza 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 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 del fondo, debe estimarse que, con independencia de las funciones que efectivamente hubiere desempeñado el actor, 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.

26. Una vez precisado lo anterior, para abordar el estudio de dichas perentorias, resulta conveniente precisar las dos acciones que reclama el actor:

1. **La reinstalación** en el cargo de [4]***** ** *****

2. **La reinstalación** en el puesto de [4]***** ** *****
* ** ***** ***** que ocupó con posterioridad a su
renuncia, cargo que fue suprimido.

27. Estudio de la prescripción de reinstalación en el cargo de

[4]***** ** ***** ***** . Al respecto el actor demandó:

*“... Se ordene la reinstalación y/o reintegración del actor en el puesto de [4]***** ** ***** *****, que actualmente se denomina Director de Servicios al Personal, este último por ser el puesto que actualmente desarrolla las actividades que venía desempeñando el suscrito. (...)*

*La declaratoria jurisdiccional en el sentido de que ante la discriminación por edad, hostigamiento y acoso laboral del que fui objeto como [4]***** ** ***** ***** , adscrito a la [2]*****
***** ** ***** ***** y, posteriormente, como [4]***** ** *****
* ** ***** ***** , es nula e inconstitucional mi separación, degradación a un puesto inferior y posterior baja...”.*

28. Por su parte, los demandados opusieron la excepción de prescripción en los siguientes términos:

*“...En este sentido, se reitera que el actor dejó de desempeñar el puesto de [4]***** ** ***** ***** ***** * ** ***** ***** ** *****
***** el 31 de agosto del 2021, por lo que en términos del artículo 113 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en sus fracciones I y II, el actor contaba con dos plazos para ejercer su acción, mismos que ya precluyeron, tal como se expone a continuación: (...)*

2. *En el supuesto de su solicitud de ser reinstalado por motivo de un supuesto despido injustificado, contaba con el plazo cuatro meses.*

*Por lo que, tomando el 1 de septiembre del año 2021, como fecha en la que el actor dejó de desempeñar el puesto de [4]***** ** *****
***** siendo éste el hecho identificado por él mismo como*

lo argumentado por las partes y de la valoración de los elementos probatorios que hayan aportado al respecto.¹¹

31. Ante ello, conviene precisar cuáles son las acciones efectivamente planteadas por la parte actora, ya que en primer lugar hace valer la reinstalación en el puesto de [4]***** ** ***** ***** considerando que fue nula e inconstitucional su separación, por lo que debe estimarse que con independencia de que se duela de su degradación a un puesto inferior, lo efectivamente planteado es su reinstalación en el puesto de [4]***** ** ***** ***** , por lo que ante lo planteado en la excepción materia de análisis, debe considerarse que el plazo de prescripción aplicable es el de cuatro meses previsto en el artículo 113, fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

32. En principio debe tomarse en cuenta que no fue un hecho controvertido que el actor renunció al cargo de [4]***** ** ***** ***** el **treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno**, por lo que en términos del artículo 113, fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el trabajador contaba con el plazo de cuatro meses para

¹¹ Sirve de apoyo a lo anterior la de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tesis: 2a./J. 48/2002, Novena Época. Publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XV, junio de 2002. página 156: **“PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. LA PARTE QUE LA OPONGA DEBE PARTICULARIZAR LOS ELEMENTOS DE LA MISMA, PARA QUE PUEDA SER ESTUDIADA POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.** La excepción de prescripción es una institución jurídica de orden público recogida por el derecho laboral en beneficio del principio de certeza y seguridad jurídica, misma que no se examina de manera oficiosa, puesto que requiere la oposición expresa de la parte interesada, lo cual es particularmente necesario en derecho laboral cuando la hace valer el patrón, cuya defensa no debe suplirse, además de que la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 516 a 522, establece un sistema complejo de reglas de prescripción con distintos plazos, integrado por un conjunto de hipótesis específicas que es complementado por una regla genérica, lo que evidencia que cuando la excepción se basa en los supuestos específicos contemplados en la ley, requiere que quien la oponga proporcione los elementos necesarios para que la Junta los analice, tales como la precisión de la acción o pretensión respecto de la que se opone y el momento en que nació el derecho de la contraparte para hacerla valer, elementos que de modo indudable pondrán de relieve que la reclamación se presentó extemporáneamente y que, por ello, se ha extinguido el derecho para exigir coactivamente su cumplimiento, teniendo lo anterior como propósito impedir que la Junta supla la queja deficiente de la parte patronal en la oposición de dicha excepción, además de respetar el principio de congruencia previsto en el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, que le obliga a dictar los laudos con base en los elementos proporcionados en la etapa de arbitraje”.

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

ejercer la acción de reinstalación, el cual inició **el treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno** y finalizó **el treinta y uno de diciembre de dos mil veintiuno**, por lo que si el actor presentó su demanda el **uno de agosto de dos mil veintidós**, como se desprende del sello del reloj checador inserto en el escrito de demanda, debe estimarse que ello tuvo lugar cuando la pretensión de reinstalación se encontraba prescrita.

- 33.** Cabe señalar que este Alto Tribunal cuenta con los elementos suficientes para abordar el análisis de la prescripción partiendo del hecho de que el actor presentó su renuncia al cargo de [4]***** ** ***** ***** **el treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno**, lo que además se corrobora del documento que a continuación se reproduce.

IMAGEN

34. En efecto, la documental antes reproducida demuestra que **el treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno** el trabajador manifestó su voluntad de renunciar al cargo de [4]***** **
***** ***** para ocupar el de [4]***** ** ** ** *****
*****, por lo que es esta data a partir de la cual se inicia el cómputo prescriptivo de **cuatro meses**, que dispone el artículo 113, fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, **por ser el momento en el que el trabajador entregó su renuncia a la Suprema Corte de Justicia de la Nación,**¹² y se computa de la siguiente forma: el

¹² En lo conducente, sirve de apoyo o anterior la tesis jurisprudencial 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

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

primer mes concluyó el treinta de septiembre de dos mil veintiuno; el **segundo mes** concluyó el treinta y uno de octubre de dos mil veintiuno, **el tercer mes** concluyó el treinta de noviembre de dos mil veintiuno y **el cuarto mes concluyó el treinta y uno de diciembre de dos mil veintiuno,** lo que se cuenta así, porque para el cómputo prescriptivo los meses se regulan por el número de días que les corresponda,¹³ por lo que si el actor presentó su demanda el **uno de agosto de dos mil veintidós**, debe estimarse que la pretensión de **reinstalación en el cargo de** [4]***** ** ***** ***** se encuentra prescrita, en términos de lo establecido en el artículo 113, fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

35. **Estudio de la prescripción de reinstalación en el cargo de** [4]***** ** ** ** ***** ***** **(cuya plaza fue suprimida).**

Resulta igualmente **fundada** la perentoria aducida, porque el actor la demandó de la siguiente forma:

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).

¹³ Sirve de apoyo a lo anterior la jurisprudencia por contradicción de 2a./J. 27/95 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyo rubro, texto y datos de localización son los siguientes: **PRESCRIPCIÓN LABORAL. PARA EL COMPUTO RESPECTIVO, LOS MESES SE REGULAN POR EL NUMERO DE DIAS QUE LES CORRESPONDAN.** Al establecer el artículo **518 de la Ley Federal del Trabajo** que las acciones de los trabajadores que sean separados de su empleo, prescriben en dos meses, debe entenderse que este plazo corresponde precisamente a dos meses de calendario, contados a partir del día siguiente de la separación, para concluir un día antes de que se venzan los dos meses posteriores, y si ése fuere inhábil o no existiere en el mes de calendario correspondiente, el término se cumplirá el primer día hábil siguiente, toda vez que el diverso **522** del ordenamiento citado, establece que para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les correspondan. Con efectos ilustrativos y para una mejor comprensión del criterio establecido, podría acontecer que el trabajador fuere despedido un 16 de julio, en cuyo caso, el plazo para poder ejercer su acción, se iniciaría el 17 de julio y concluiría el 16 de septiembre, pero como éste es señalado por la ley como descanso obligatorio y, por tanto, inhábil, el término se cumpliría el 17 de septiembre, siempre y cuando fuere hábil. Siguiendo el mismo criterio, si el trabajador es despedido el 30 de diciembre, el plazo correría a partir del 31 de diciembre, pero, al no tener el mes de febrero 31 días, el supra mencionado plazo acabaría el primero de marzo, si fuere hábil. (publicado en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo II, Julio de 1995, página 87).

“...CAUTELARMENTE Y DE FORMA SUBSIDIARIA. Para el indebido caso de que este Alto Tribunal determinara que debe prevalecer la restricción a la estabilidad en el empleo en razón a las funciones de confianza como [4]** ** ***** *****, que actualmente se denomina [4]***** ** ***** ** *****; solicitamos que se determine que en el último puesto al que fui designado como [4]***** ** ***** * ** ***** *****, no contaba con funciones de Dirección, Inspección, Fiscalización o Vigilancia y por tanto, no realizaba funciones de confianza y gozaba de estabilidad en el empleo...”***

36. Por su parte, las personas titulares demandadas adujeron lo siguiente:

“... Independientemente de lo anterior, se solicita de esta Autoridad Laboral que, previo al análisis del fondo del presente conflicto, valore la procedencia de la acción principal intentada por el actor, toda vez que la misma se encuentra prescrita, en virtud de que como se desprende del escrito inicial de demanda. así como de la constancia de notificación realizada por el actuario judicial adscrito a la Secretaría General de Acuerdos de este Máximo Tribunal, [1]* ***** ***** tuvo conocimiento del acto que da origen a este Conflicto de Trabajo, esto es, su desocupación de la plaza 1041 de Director de Área Rango "A" puesto de confianza, adscrito a la [2]***** ***** ** ***** ***** en virtud de su renuncia para ocupar la [4]***** ***** **** * ***** ***** ** ***** ***** ***** * ** ***** ***** , en fecha 1 de septiembre de 2021, siendo falsa la supuesta degradación que el actor asevera, ya que esta última [4]**** ***** ***** fue aceptada por él y, posteriormente, debidamente suprimida y lo cual le fue notificado al actor en fecha 25 de marzo del año 2022 por medio del oficio OM/DGRH/95/2022, por lo que de acuerdo con el artículo 113, fracciones I y II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, contaba con 1 mes a partir del 1 de septiembre para ejercer su acción tendiente a la nulidad del nombramiento que se le dio que constituye la supuesta degradación, así como 4 meses para solicitar la reinstalación, y al exceder dichos plazos. su derecho precluyó...”***

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

37. Como se advierte de lo anterior, el actor reclamó para el caso de que este Alto Tribunal no lo reinstalara en el cargo de [4]***** ** ***** *****, se le otorgara su reinstalación en el diverso cargo de [4]***** ** ** ** ***** ***** cuya plaza fue suprimida mediante Dictamen Integral de Supresión de Plazas Número DGPSI/DPRCTP-009/23-03-2022; emitido el veintitrés de marzo de dos mil veintidós.
38. Importa destacar que para establecer la fecha en que el trabajador tuvo conocimiento de la **supresión de su plaza**, debe atenderse a la data en que se le notificó dicha supresión, lo que aconteció el **veinticinco de marzo del dos mil veintidós**, como se desprende de la notificación personal realizada al trabajador del oficio *OM/DGRH/95/2022*, mediante razón actuarial debidamente firmada por el actuario adscrito a este Alto Tribunal, que a continuación se reproduce:

IMAGEN

39. En efecto, la razón actuarial antes reproducida acredita que el **veinticinco de marzo del dos mil veintidós**, se le notificó personalmente al trabajador la supresión de su plaza de [4]***** ** ***** * ** ***** ***** por lo que a partir de dicha fecha inicia el plazo de prescripción de **cuatro meses**, que señala el artículo 113, fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por ser la fecha a partir de la cual al servidor público se le hizo de su conocimiento la causa que originó la separación,¹⁴ mismo que se computa de la siguiente forma, el **primer mes** concluyó el veinticinco de abril de dos mil veintidós, el **segundo mes** concluyó el veinticinco de

¹⁴ Sirve de apoyo a lo anterior la jurisprudencia por contradicción de tesis 2a./J. 21/96 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: “**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA A CORRER EL PLAZO DE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES EN CASO DE CESE O SUSPENSIÓN**. De conformidad con el artículo 113, fracción II, inciso a) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las acciones para demandar la reinstalación en la categoría desempeñada, o bien, la indemnización de ley, prescriben en cuatro meses contados a partir del momento en que el empleado público sea notificado del despido o suspensión, independientemente de la fecha en que se materialice cualquiera de estos actos, pues de atender este último criterio, significaría apartarse del verdadero sentido de la ley, hasta el extremo de integrar una norma totalmente distinta a la disposición aplicable al caso concreto, cuando no da lugar a otras interpretaciones”. (Publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo III, mayo de 1996, página 210, novena época).

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

mayo de dos mil veintidós, **el tercer mes** concluyó el veinticinco de junio de dos mil veintidós y **el cuarto mes concluyó el veinticinco de julio de dos mil veintidós**; y es el caso que el escrito de demanda se presentó el **uno de agosto de dos mil veintidós**, como se desprende del sello del reloj checador inserto en el escrito inicial, de ahí que se concluya que transcurrió en exceso el plazo de cuatro meses para demandar **la acción de reinstalación en el cargo de [4]***** ****, que reclama el trabajador, pues este feneció el **veinticinco de julio de dos mil veintidós**.

40. Importa destacar que similar criterio sostuvo el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver el conflicto del Trabajo **3/2020-C**, y sus acumulados **4/2020-C**, **6/2020-C**, **7/2020-C** y **9/2020-C**¹⁵ el cuatro de septiembre de dos mil veintitrés, en cuanto a que **el término prescriptivo en los casos de reinstalación o indemnización por supresión de plaza empieza a correr a partir de la fecha en que se notifique al trabajador la supresión de su plaza.**
41. En ese tenor, al resultar prescritas tanto la pretensión de **reinstalación en el cargo de [4]***** ** *******, como la de **reinstalación** en el puesto de **[4]***** ** ** *** ***** ***** (plaza suprimida), es por lo que resultan improcedentes las prestaciones consistentes en el **pago de aguinaldo, prima vacacional, y salarios caídos** por ser reclamos que se encuentran vinculadas a las acciones principales de reinstalación y haber sido reclamadas **por el tiempo que dure separado del empleo el actor**, incluyéndose las relativas a las aportaciones de seguridad social, pues el trabajador las reclamó de la siguiente forma:

¹⁵ Consultable en la página de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por internet en la liga: <https://www2.scjn.gob.mx/ConsultasTematica/Detalle/334434>.

“...el pago de los salarios caídos que se generen desde la fecha en que fui separado definitivamente, esto es, del 1° de abril del 2022 y hasta a aquella en que sea reinstalado en mi fuente de empleo...” (...)

“...es procedente que se condene a mi reinstalación y pago de salarios caídos y prestaciones desde la fecha en que fui separado y hasta a aquella en que física y materialmente sea reincorporado y regularizado en nómina...” (...)

“...I) LA INSCRIPCIÓN RETROACTIVA, MANTENIMIENTO, VIGENCIA Y PAGO DE APORTACIONES A FAVOR DEL ACTOR EN EL RÉGIMEN OBLIGATORIO ANTE EL ISSSTE, FOVISSSTE Y SAR...” (...)

“...L) EL PAGO DEL AGUINALDO Y PRIMA VACACIONAL. Que se generen durante todo el tiempo que el suscrito dure separado de su empleo...” (...)

42. En efecto, como se advierte de lo antes transcrito, dichas prestaciones se encuentran vinculadas a la acción de reinstalación por lo que deben seguir la suerte de la acción principal por ser accesorias y al no haber prosperado aquélla, carecen de sustento.¹⁶

43. Ante ello, al haber acreditado las personas [2]***** ** **
***** ***** * ** ** ***** ***** ** ***** ***** ***** ** **

¹⁶ En apoyo a lo anterior, se cita la tesis aislada que lleva por rubro, de Séptima Época, Instancia: Sala Auxiliar, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 217-228 Séptima Parte, Página: 213, cuyo rubro y texto disponen: **“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 controvertidas por la codemandada, ya que la relación guardada las hace dependientes de la principal, careciendo su estudio del requisito de interés”.

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

***** ***** ** ***** ** ** ***** sus excepciones de prescripción en términos del artículo 113, fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es por lo que resulta improcedente la reinstalación del actor en los puestos reclamados y, por tanto, del pago de las prestaciones accesorias, incluso el pago de salarios caídos.

- 44.** En lo relativo al argumento del actor en el sentido de que fue separado de su empleo, **derivado del acoso laboral, mobbing o discriminación del que fue objeto**, al haber prescrito la acción de reinstalación que hace valer el actor en el presente juicio, resultan inoperantes los planteamientos realizados por éste en los que pretende sustentar su derecho a la reinstalación como son, por una parte, los relacionados con el acoso laboral del que dice fue objeto e incluso considera que se consumó con su baja y, por otra parte, los relativos a que dicha baja resulta ilegal y violatoria de diversos derechos humanos, al tratarse de planteamientos cuyo estudio se encuentra condicionado al oportuno ejercicio de la acción referida, asimismo lo relativo a **dejar sin efectos el acuerdo de supresión de plaza**.¹⁷
- 45.** Cabe señalar que similar criterio se sostuvo al resolver el conflicto de trabajo 1/2021 en sesión celebrada el diecisiete de octubre de dos mil veintidós, en el que se declaró inoperante el planteamiento de la parte actora respecto del acoso laboral como consecuencia de su baja.¹⁸

¹⁷ 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 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).

¹⁸ Consultable en la página de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por internet en la liga: <https://mxscjnbiblio.scjn.pjf.gob.mx/ModuloInformes/Imagenes/EngroseVp.png>

46. Estudio de la solicitud del actor para que le sea entregada su constancia de antigüedad genérica, desde el uno de julio del dos mil, hasta el uno de abril del dos mil veintidós. Resulta fundado dicho reclamo porque el actor demandó lo siguiente:

“... con fundamento en el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, se reclama el reconocimiento de antigüedad genérica al servicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante la entrega de la constancia correspondiente...”

47. Por su parte la patronal contestó:

*“...Es improcedente el reclamo realizado por el actor de la Declaratoria Jurisdiccional relativa a que la relación de trabajo entre el actor fue una sola comprendiendo el período de 1 de julio del 2000 hasta el 1 de abril del 2022, ya que, si bien es cierto, que se genera la antigüedad como trabajador de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo anterior únicamente es para el reconocimiento de derechos en cuanto al pago de prestaciones y reconocimiento de derechos ante las Instituciones de Seguridad Social, los cuales no se le han desconocido al actor en ningún momento. Independientemente de lo anterior, no se puede tomar como una sola relación de trabajo, en virtud de que el accionante en fecha 31 de agosto del año 2021 renunció a su puesto de [4]***** ** ***** *****, en el cual estuvo adscrito a la [2]***** ***** ** ***** *****, de este Máximo Tribunal. Por otro lado, en fecha 1 de septiembre comenzó a desempeñarse como [4]***** ** ***** * ** ***** *****, teniendo en ambos casos un patrón diferente, en términos del artículo 2 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que establece que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y sus trabajadores...”*

48. En efecto, lo fundado del argumento estriba en que en términos del artículo 158¹⁹ de la Ley Federal del Trabajo de aplicación

¹⁹ **Artículo 158.** Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad. Una comisión integrada con

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los trabajadores tienen derecho a que se determine su antigüedad, por lo que se ordena expedir al actor la constancia respectiva.

Por lo expuesto y fundado se propone:

V. DECISIÓN

PRIMERO. El actor [1]**** ***** acreditó parcialmente sus pretensiones y los demandados probaron parcialmente sus defensas y excepciones.

SEGUNDO. LAS PERSONAS TITULARES DE LA [2]***
**** Y DE LA [2]***** ***** ** ***** ***** AMBOS DE LA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN** acreditaron sus excepciones de prescripción respecto de la reinstalación en los cargos de [4]***** ** ***** de la [2]***** ***** ** ***** y de [4]***** ** adscrito a la [2]***** ***** de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

TERCERO. Resultan improcedentes las pretensiones accesorias reclamadas a **LAS PERSONAS TITULARES DE LA [2]***** ***** Y DE LA [2]***** ***** ** ***** ***** AMBOS DE**

representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución ante el Tribunal.

LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN derivadas de las acciones principales, consistentes en el pago de aguinaldo, prima vacacional, así como, de aportaciones de seguridad social y salarios caídos.

CUARTO. Se condena a **LAS PERSONAS TITULARES DE LA [2]***** ***** Y DE LA [2]***** ***** ** ***** ***** AMBOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN** a otorgar al actor [1]**** ***** la constancia de antigüedad genérica en los términos establecidos en la parte final de esta sentencia.

QUINTO. 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.

CÚMPLASE.

Así lo dictaminaron, por unanimidad de votos, los integrantes de la actual Comisión de Conflictos laborales del Poder Judicial de la Federación.

Firman los que en él intervinieron y la Secretaria de Acuerdos, quien autoriza y da fe.

**TERCER INTEGRANTE Y PRESIDENTE DE LA
COMISIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DEL
PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN**

JOSÉ ARTURO LUÍS PUEBLITA PELISIO

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.
INTEGRANTE DESIGNADO POR LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

RAFAEL COELLO CETINA

INTEGRANTE DESIGNADO POR EL SINDICATO DE
TRABAJADORES DEL PODER
JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

ARIEL PÉREZ RAMÍREZ

SECRETARIA DE ACUERDOS

LIC. ALMA MARGARITA FLORES RODRÍGUEZ

Esta página corresponde al dictamen emitido por los integrantes de la actual Comisión de Conflictos Laborales del Poder Judicial de la Federación en sesión celebrada el diecinueve de febrero de dos mil veinticinco, en el conflicto de trabajo 6/2022-C. 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: 6/2022-C

Lista de datos personales testados:

- * [1] Nombre y/o apellido persona física.
- * [2] Nombre y/o domicilio de diverso órgano.
- * [3] Domicilio.
- * [4] Nombre o número de puesto.
- * [5] Cifra monetaria.
- * [9] Número de teléfono.
- * [10] Datos de contacto.
- * [11] Edad.

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

CONFLICTO DE TRABAJO 6/2022-C.

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.