

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE CONFIANZA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

CONSIDERANDO:

PRIMERO. El artículo 123, apartado “B”, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que las personas que desempeñen cargos de confianza disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

SEGUNDO. El catorce de noviembre de dos mil seis, se depositaron ante la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, las Condiciones Generales de Trabajo, que regulan el ingreso, permanencia, promoción y estímulos de los trabajadores de base al servicio de este Alto Tribunal, así como el establecimiento, en lo general, de las condiciones a que se refiere el artículo 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en la inteligencia de que en la parte final de su artículo 1 se establece que tratándose del personal de confianza, se aplicarán en lo que resulten conducentes.

TERCERO. El Comité de Gobierno y Administración emitió el Acuerdo General V/2008, del doce de junio de dos mil ocho, por el que se establecen los requisitos y los procedimientos para la creación de plazas, el otorgamiento de nombramientos y de licencias, así como para la comisión, la readscripción, la suspensión y la remoción de los servidores públicos de este Alto Tribunal, salvo los de sus Salas.

CUARTO. De la interpretación de los artículos 90 y 153 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se desprende que las condiciones de trabajo entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus trabajadores de base, deben depositarse en la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, de ahí que por analogía resulte aplicable el criterio para que las presentes Condiciones Generales de Trabajo también se depositen en la Comisión Substanciadora en cita.

QUINTO. El veinticuatro de agosto de dos mil nueve se publicó en el Diario Oficial de la

Federación, la reforma al artículo 127 constitucional que regula la remuneración de los servidores públicos del Estado, precisando en su fracción IV que no se concederán ni cubrirán jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, ni liquidaciones por servicios prestados, como tampoco préstamos o créditos, sin que éstas se encuentren asignadas por la ley, decreto legislativo, contrato colectivo o condiciones generales de trabajo, en la inteligencia de que estos conceptos no formarán parte de la remuneración.

En consecuencia, a fin de armonizar al marco normativo vigente las prestaciones que se han venido otorgando a los servidores públicos de confianza de este Alto Tribunal se torna necesario expedir las siguientes

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Las disposiciones contenidas en el presente ordenamiento tienen por objeto fijar las Condiciones Generales de Trabajo de los servidores públicos de confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

ARTÍCULO 2. Para los efectos de estas Condiciones Generales se entenderá por:

- I. Acuerdos Generales:** Los Acuerdos Generales Plenarios o de Administración que respectivamente emiten el Tribunal Pleno o los Comités de Ministros en el ámbito de las atribuciones conferidas en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y el Reglamento Interior.
- II. CGA:** Comité de Gobierno y Administración;
- III. Comités de Ministros:** Los previstos en el artículo 109 del Reglamento Interior de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

IV. Compensación garantizada o de apoyo:

La percepción que se otorga a los trabajadores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de manera regular y fija, en función del nivel salarial autorizado en los tabuladores de la Suprema Corte;

V. Condiciones Generales: Las

Condiciones Generales de Trabajo de los servidores públicos de confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

VI. Fideicomisos: Los constituidos por la

Suprema Corte para la inversión y administración de los recursos destinados a la prestación de seguridad social denominada plan de pensiones complementarias de los servidores públicos de este Alto Tribunal;

VII. ISSSTE: Instituto de Seguridad y

Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;

VIII. Mandos Medios y personal operativo:

Los trabajadores que con tal carácter se determine en el acuerdo general respectivo;

IX. Mandos Superiores. Los trabajadores

que ocupan puestos de Secretario General de Acuerdos; de Subsecretario General de Acuerdos; de Oficial Mayor; de Secretario General de la Presidencia; de Coordinador de Asesores de la Presidencia; de Secretario Ejecutivo; de Secretario de la Sección de Trámites de Controversias; de Director General; de Secretario de Estudio y Cuenta; de Secretario de Acuerdos de Sala; de Secretario Particular de Mando Superior, así como cualquier otro puesto de la misma categoría que en el futuro llegara a establecerse;

X. Pensión Complementaria: La prestación mensual que se otorga por la Suprema Corte de Justicia de la Nación conforme a

estas Condiciones Generales y los Acuerdos Generales respectivos;

XI. Pensión del ISSSTE: La percepción mensual que le correspondería al trabajador en los términos de la Ley del ISSSTE vigente hasta el 31 de marzo de 2007, al momento de jubilarse, declararse una incapacidad total o parcial permanente o quedar inhabilitado para el desempeño del empleo, cargo o comisión en el servicio público, con independencia del régimen de pensiones elegido por el trabajador;

XII. Pensión Integrada: Es la retribución mensual que se constituye con la pensión que les correspondería a los trabajadores en términos de la Ley del ISSSTE vigente hasta el treinta y uno de marzo de dos mil siete, más la pensión complementaria;

XIII. Poder Judicial: Poder Judicial de la Federación;

XIV. Presidente: El Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XV. Reglamento Interior: El Reglamento Interior de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XVI. Remuneración: Toda percepción en efectivo o en especie, incluyendo aguinaldos, gratificaciones, premios, recompensas, bonos, estímulos, comisiones, compensaciones y cualquier otra, salvo aquellas que se exceptúan por disposición constitucional o legal;

XVII. Salario o Sueldo Básico: Es el sueldo base más la compensación garantizada o de apoyo que se toma en cuenta para cubrir el aguinaldo y las aportaciones de seguridad social al ISSSTE.

XVIII. Sueldo Base: Es la percepción mensual que se asigna a cada puesto conforme a

los tabuladores y el Manual de Percepciones, mismo al que se aplicarán los incrementos salariales que en su caso, se autoricen.

XIX. Salario pensionable: Es la retribución que se paga mensualmente al trabajador por el ejercicio de su función, compuesto por el sueldo básico, una vez reducido el impuesto sobre la renta que corresponda, más las prestaciones de previsión social, las inherentes al cargo y la prima quinquenal;

XX. Suprema Corte: La Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XXI. Trabajadores: Los servidores públicos de confianza al servicio de la Suprema Corte;
y,

XXII. Tribunal Pleno: el Tribunal Pleno de la Suprema Corte.

ARTÍCULO 3. Para los efectos de estas Condiciones Generales la relación jurídica laboral se entiende establecida entre los trabajadores y la Suprema Corte por conducto del Tribunal Pleno, de su Presidente o del titular del órgano para el que aquél los presten sus servicios, según sea el caso.

ARTÍCULO 4. El Tribunal Pleno, el CGA o el servidor público que éstos designen, tratarán directamente los asuntos de interés general de los trabajadores.

ARTÍCULO 5. El otorgamiento de nombramientos y licencias, así como la comisión, readscripción, suspensión y cese de los trabajadores se regirá por lo dispuesto en el Acuerdo General respectivo.

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

CAPÍTULO II

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 7. Los trabajadores tendrán derecho a:

- I. La expedición de su nombramiento para el puesto al cual sean designados;
- II. Percibir la remuneración que les corresponda de acuerdo a su nombramiento;
- III. Ser tratados con respeto por sus compañeros;
- IV. Participar en los cursos que ofrezca la Suprema Corte, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y, en su caso, con la autorización previa de su superior jerárquico;

- V. Que se les proporcionen los materiales, herramientas y equipo necesarios para el desempeño de los trabajos que les sean encomendados;
- VI. Participar en actividades culturales y deportivas que organice la Suprema Corte; y,
- VII. Los demás que de manera expresa les confiera la normativa legal, reglamentaria o administrativa aplicable.

ARTÍCULO 8. Los trabajadores tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Cumplir y coadyuvar en el cumplimiento de lo preceptuado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la legislación aplicable;
- II. Guardar reserva de todos y cada uno de los asuntos de que tengan conocimiento, con motivo de sus funciones;

- III.** Ejercer sus funciones con estricto apego a la normativa vigente;
- IV.** Ejercer y coadyuvar para el cumplimiento de los fines del servicio público, aportando al máximo su capacidad y ejercer sus funciones con objetividad, imparcialidad, honestidad, profesionalismo y excelencia;
- V.** Proporcionar la documentación necesaria y los datos personales para la integración de sus expedientes, comunicando oportunamente cualquier cambio en los mismos;
- VI.** Inscribirse en los programas de capacitación que ofrezca la Suprema Corte previo visto bueno del titular del órgano de su adscripción;
- VII.** Observar los horarios establecidos y contar con la disponibilidad que de

conformidad con las necesidades del servicio se requiera;

VIII. Abstenerse de realizar dentro de su jornada, labores ajenas a su trabajo;

IX. Abstenerse de aprovechar los servicios del personal o del equipo a su cargo para asuntos propios o beneficios particulares;

X. Abstenerse de sustraer u ocultar cualquier documento o información que estén relacionadas con su trabajo;

XI. Abstenerse de portar armas de cualquier clase, salvo que la naturaleza del servicio lo exija;

XII. No integrar sindicatos o formar parte de sindicatos de los demás trabajadores;

XIII. Entregar al servidor público designado para sustituirlo todos los asuntos y recursos materiales y financieros, equipos, llaves, sellos, e instrumentos de

la oficina a su cargo, levantando para tal efecto el Acta de Entrega – Recepción correspondiente; y,

XIV. Las demás que expresamente señalen las leyes y la normativa interior de la Suprema Corte.

CAPÍTULO III

DE LAS OBLIGACIONES DE LA SUPREMA CORTE

ARTÍCULO 9. La Suprema Corte tendrá las siguientes obligaciones:

- I.** Cubrir a los trabajadores la remuneración que corresponda;

- II.** Proporcionar oportunamente a los trabajadores de confianza los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido;

- III.** Cubrir las aportaciones que fijen las leyes respectivas, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales;
- IV.** Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir informes que se le soliciten para el trámite de las prestaciones sociales dentro de los términos que señalen los ordenamientos relativos;
- V.** Proporcionar a los trabajadores que lo requieran por sus servicios, los vehículos, herramientas y demás bienes necesarios para el desempeño del trabajo;
- VI.** Organizar los cursos de capacitación y adiestramiento para los trabajadores, adecuados y acordes con las necesidades y funciones propias de la Suprema Corte, para incrementar la

productividad y mejorar el desempeño de éstas;

VII. Efectuar las retenciones y enterar los descuentos o deducciones al sueldo de los trabajadores por concepto de:

a) Impuesto sobre la renta;

b) Pago de pensión alimenticia ordenada por autoridad competente;

c) Pagos hechos en exceso o por error debidamente comprobados;

d) Cuotas y/o descuentos correspondientes al ISSSTE; y

e) Los demás que establezcan las Leyes, Reglamentos o disposiciones administrativas.

CAPÍTULO IV
DE LA JORNADA, DÍAS DE DESCANSO Y
VACACIONES

ARTÍCULO 10. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la Suprema Corte, cuya duración se regirá por lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y atendiendo a las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 11. Son días de descanso obligatorio los señalados en la Ley de Amparo, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y en los Acuerdos Generales.

Los trabajadores disfrutarán de hasta dos días de descanso semanal con goce de sueldo íntegro, en términos de las disposiciones aplicables.

El titular del órgano correspondiente tendrá la facultad de determinar la forma en que las funciones y servicios que considere necesarios no

se suspendan, sin menoscabo de los días de descanso semanal.

ARTÍCULO 12. Los trabajadores que tengan más de seis meses de servicio ininterrumpido, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones con goce de sueldo, los que preferentemente serán en la segunda quincena de julio y en la segunda quincena de diciembre de cada anualidad, en la inteligencia de que de ser necesario serán escalonados y conforme a las necesidades del servicio.

El disfrute de los periodos de vacaciones será irrenunciable, por lo que no podrán ser acumulados ni canjeados por pago alguno.

ARTÍCULO 13. La Suprema Corte pagará a sus trabajadores el salario correspondiente al periodo vacacional antes del inicio del mismo y les cubrirá, además, por concepto de prima vacacional, el cincuenta por ciento de diez días de salario básico por cada uno de los periodos.

Si la relación de trabajo termina cuando en una anualidad se hayan laborado más de seis meses, el trabajador tendrá derecho al pago proporcional, por concepto de vacaciones no disfrutadas y de la prima vacacional correspondiente.

ARTÍCULO 14. Todo trabajador que deba faltar temporalmente al desempeño de sus funciones, deberá contar con licencia otorgada en los términos del Capítulo VI del Título Décimo de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y demás disposiciones aplicables.

ARTÍCULO 15. Se entiende por días económicos, el derecho que tienen los trabajadores de inasistir a sus labores, con goce de sueldo, hasta por cinco días al año, conforme al procedimiento que al efecto establezca la Oficialía Mayor. Para los Trabajadores adscritos a las Ponencias o a la Secretaría General de la Presidencia, Secretaría General de Acuerdos y Subsecretaría General de Acuerdos los días económicos se regularán de acuerdo a las

disposiciones que para tal efecto determinen los titulares de dichos órganos.

Los días económicos a que se refiere el párrafo anterior no serán acumulables año con año y se autorizarán con independencia del día de la semana de que se trate, pero no podrán otorgarse, en ningún caso, en periodos inmediatos a vacaciones.

ARTÍCULO 16. Las trabajadoras de la Suprema Corte disfrutarán de una licencia de maternidad de conformidad con lo establecido en la Ley del ISSSTE.

Durante el periodo de lactancia que comprende del nacimiento del infante hasta los seis meses de vida, las trabajadoras tendrán derecho a dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

CAPÍTULO V

DEL SALARIO Y DEMÁS PRESTACIONES

ARTÍCULO 17. El primer pago de la remuneración ordinaria se efectuará en días laborables, en un lapso no mayor de treinta días naturales a partir del inicio de los efectos del nombramiento, a través de cheque o depósito en alguna institución bancaria si el trabajador está de acuerdo. De lo contrario el pago será en efectivo y en el centro de trabajo contra entrega del recibo correspondiente. Los pagos subsiguientes se harán quincenalmente.

La remuneración se cubrirá personalmente al trabajador y cuando exista causa que los imposibilite a cobrar directamente se entregará al apoderado legalmente acreditado.

ARTÍCULO 18. Cuando los días de pago coincidan con días festivos, de descanso semanal y obligatorio, el pago deberá efectuarse el día hábil anterior.

ARTÍCULO 19. Los trabajadores gozarán de las prestaciones económicas y de seguridad social correspondientes, así como de los servicios de salud y asistencia médica que conforme a la regulación aplicable procedan.

ARTÍCULO 20. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo en los términos y condiciones consignadas en la normativa expedida por la Suprema Corte.

ARTÍCULO 21. Por cada cinco años de servicios prestados en el Gobierno Federal, debidamente acreditados, los trabajadores de la Suprema Corte tendrán derecho al pago de una prima quinquenal, como complemento del salario, conforme a lo que determine el Tribunal Pleno o el CGA.

ARTÍCULO 22. La Suprema Corte, conforme a la disponibilidad presupuestal y a lo que determine el Tribunal Pleno o el CGA, podrá entregar a sus trabajadores, por sus años de servicio en el Poder Judicial, una medalla, un

diploma y un incentivo una vez cada cinco años, de acuerdo con la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD	INCENTIVO
DIEZ AÑOS CUMPLIDOS	\$10,000.00
QUINCE AÑOS CUMPLIDOS	\$15,000.00
VEINTE AÑOS CUMPLIDOS	\$20,000.00
VEINTICINCO AÑOS CUMPLIDOS	\$25,000.00
TREINTA AÑOS CUMPLIDOS	\$30,000.00
TREINTA Y CINCO AÑOS CUMPLIDOS	\$35,000.00
CUARENTA AÑOS CUMPLIDOS	\$40,000.00
CUARENTA Y CINCO AÑOS CUMPLIDOS	\$45,000.00
CINCUENTA AÑOS CUMPLIDOS	\$50,000.00.

ARTÍCULO 23. En caso de fallecimiento de un trabajador, la Suprema Corte entregará a la persona que el trabajador haya señalado en sobre cerrado o, a falta de ésta, a sus deudos debidamente acreditados, el importe que determine el Tribunal Pleno o el CGA por concepto de apoyo de gastos funerales así como el equivalente a cuatro meses de sueldo bruto tabular, sin más trámite que la presentación del certificado de defunción y la constancia de los gastos del sepelio a su nombre, con independencia de la prestación que por esta causa otorgue el ISSSTE.

ARTÍCULO 24. Los trabajadores podrán obtener becas para profesionalización, conforme a las disposiciones aplicables.

ARTÍCULO 25. Los trabajadores y sus hijos que se encuentren realizando estudios profesionales tendrán acceso al préstamo de libros a domicilio en las bibliotecas de la Suprema Corte, cumpliendo los requisitos que se establezcan en las disposiciones aplicables.

ARTÍCULO 26. La Suprema Corte contratará un seguro colectivo de retiro, así como un seguro de vida y de gastos médicos mayores para cada trabajador, cuyos montos y alcances los determinará el Tribunal Pleno o, en su caso, el CGA, con base en la disponibilidad presupuestaria.

ARTÍCULO 27. La Suprema Corte contratará un seguro de separación individualizado a favor de los trabajadores de mando medio y superior que voluntariamente se incorporen a dicho beneficio. La Suprema Corte aportará por cuenta y a nombre del trabajador un monto neto igual al que aporte

éste, que podrá ser del 2%, 4%, 5%, o 10% del sueldo básico, en la inteligencia de que dicho porcentaje podrá ser modificado por el Tribunal Pleno o el CGA atendiendo a la disponibilidad presupuestaria del ejercicio de que se trate.

ARTÍCULO 28. La Suprema Corte establecerá un fondo de reserva individualizado a favor de los trabajadores de nivel operativo que manifiesten voluntariamente su decisión de incorporarse a dicho beneficio. La Suprema Corte aportará por cuenta y a nombre del trabajador un monto neto igual al que aporte éste, que podrá ser del 2%, 5%, o 10% del sueldo básico, en la inteligencia de que dicho porcentaje podrá modificarse por el Tribunal Pleno o el CGA atendiendo a la disponibilidad presupuestaria de cada ejercicio.

ARTÍCULO 29. Los trabajadores gozarán de una licencia de un mes con goce de sueldo con motivo de su jubilación o de su retiro por edad y tiempo de servicios, por cesantía en edad avanzada o vejez; asimismo, atendiendo a la

disponibilidad presupuestaria, se les podrá otorgar un estímulo económico único en reconocimiento a los servicios prestados, cuyo monto se determinará por el Tribunal Pleno o el CGA.

ARTÍCULO 30. La Suprema Corte podrá otorgar a sus trabajadores de conformidad con los Acuerdos Generales respectivos una pensión complementaria a la que les correspondería en los términos de la Ley del ISSSTE vigente hasta el treinta y uno de marzo de dos mil siete, al momento de pensionarse en cualquiera de sus modalidades, con independencia del régimen de pensiones que hubiese elegido, conforme a lo siguiente:

- a) El otorgamiento de la pensión complementaria en todo momento estará sujeta a la suficiencia del patrimonio fideicomitido para tal efecto y, en su caso, a disponibilidad de recursos presupuestarios previa autorización del Tribunal Pleno o del CGA.

Asimismo, atendiendo a los dictámenes actuariales respectivos, las pensiones complementarias que se hubiesen otorgado podrán reducirse e incluso suspenderse ante la insuficiencia de los recursos destinados para tal fin.

Las pensiones complementarias a que se refiere el presente artículo podrán dejar de otorgarse, o modificarse en cantidad o en el lapso durante el cual se otorgarán, en cualquier momento, por decisión del Tribunal Pleno o del CGA, aun cuando se cumplan todas las condiciones que en los Acuerdos Generales respectivos se establezcan, atendiendo a las circunstancias especiales de cada caso en particular o a las generales que obliguen a ello.

b) La pensión que le correspondería al trabajador al momento de pensionarse conforme a lo dispuesto en la Ley del ISSSTE vigente hasta el treinta y uno de marzo de dos mil siete, sumada a la Pensión Complementaria, conforma la pensión integrada, misma que se determina mediante una proporción ascendente que de manera equitativa considera los años de servicio y la edad en una línea oblicua.

c) Para tener derecho a solicitar la Pensión Complementaria, los mandos superiores deberán haber cumplido, cuando menos, 65 años de edad y 25 años de servicio en la Suprema Corte, continuos o acumulados, encontrándose en activo en ésta al momento de su baja.

La pensión integrada que reciban los trabajadores de mando superior podrá alcanzar hasta el 80% del total del salario pensionable al momento de pensionarse conforme a la siguiente tabla:

Edad	Antigüedad																
	%	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
65	45	47.5	50	52.5	55	57.5	69	73	76	78	80	80	80	80	80	80	80
66	47.5	50	52.5	55	57.5	69	73	76	78	80	80	80	80	80	80	80	80
67	50	52.5	55	57.5	69	73	76	78	80	80	80	80	80	80	80	80	80
68	52.5	55	57.5	69	73	76	78	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
69	55	57.5	69	73	76	78	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
70	57.5	69	73	76	78	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
71	69	73	76	78	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
72	73	76	78	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
73	76	78	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
74	78	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
75	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

d) Para tener derecho a solicitar la Pensión Complementaria los trabajadores de mando medio y el personal operativo deberán haber cumplido cuando menos 60 años de edad y 30 años de servicio en la Suprema Corte, continuos o

acumulados, encontrándose en activo en ésta, al momento de su baja.

La pensión integrada que reciban los trabajadores de mando medio y el personal operativo podrá alcanzar hasta el 100% del total del salario pensionable al momento de pensionarse conforme a la siguiente tabla:

Edad	Antigüedad											
	%	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
60	50	57.25	64	70.25	76	82.5	88	92.5	97	99	100	100
61	57.25	64	70.25	76	82.5	88	92.5	97	99	100	100	100
62	64	70.25	76	82.5	88	92.5	97	99	100	100	100	100
63	70.25	76	82.5	88	92.5	97	99	100	100	100	100	100
64	76	82.5	88	92.5	97	99	100	100	100	100	100	100
65	82.5	88	92.5	97	99	100	100	100	100	100	100	100
66	88	92.5	97	99	100	100	100	100	100	100	100	100
67	92.5	97	99	100	100	100	100	100	100	100	100	100
68	97	99	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
69	99	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
70	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

- e) En ambos casos, se considerarán incluso, hasta diez años laborados en cualquier órgano del Poder Judicial.

Toda fracción de más de seis meses de servicios se considerará como año completo para los efectos del otorgamiento de las pensiones complementarias, y

- f) Los trabajadores de la Suprema Corte a los que el ISSSTE diagnostique una incapacidad parcial o total permanente, o que los inhabilite en términos de lo previsto en la Ley del ISSSTE en vigor, cuando tengan 15 años o más de antigüedad en el Poder Judicial y se encuentren en activo en este Alto Tribunal, tendrán derecho a una Pensión Complementaria del 75% de su salario pensionable, sin que la pensión integrada pueda exceder

del 100% del propio salario pensionable.

ARTÍCULO 31. Serán beneficiarios de la Pensión Complementaria las siguientes personas:

- I. El servidor público de confianza que se hubiera pensionado o en el futuro se pensione en la Suprema Corte;
- II. El cónyuge, concubino o concubina supérstite del servidor público mencionado en la fracción anterior, siempre y cuando acredite tal carácter ante el Comité Operativo del Fideicomiso respectivo; y,
- III. A falta de o en caso de fallecimiento del beneficiario señalado en la fracción II de este precepto, los hijos menores de edad de los servidores públicos mencionados en la fracción I del mismo, hasta cumplir la mayoría de edad y los hijos incapaces de

dichos servidores públicos aún después de la mayoría de edad.

La cantidad total a que tengan derecho los beneficiarios señalados en la fracción III de este artículo se dividirá, en su caso, en partes iguales entre ellos. Cuando fuesen varios los beneficiarios de una pensión y alguno de ellos perdiese el derecho a percibirla, la parte que le corresponda será repartida proporcionalmente entre los restantes.

La Pensión Complementaria para los beneficiarios a que se refieren las fracciones II y III, deberá representar el 50% de la que correspondiera a los servidores públicos pensionados beneficiados por el Plan más el 50% de la prima quinquenal correspondiente y, en ningún caso, podrá ser superior a tal porcentaje.

ARTÍCULO 32. Ante el fallecimiento de un trabajador que tenga 15 años o más de antigüedad en el Poder Judicial, la Pensión Complementaria

para los beneficiarios a que se refieren las fracciones II y III del artículo 31 de estas Condiciones Generales será del 50% del salario pensionable del trabajador tratándose de los de mando superior y del 40% en el caso de los trabajadores de mando medio y personal operativo de confianza, sin que la pensión integrada pueda exceder del 100% del propio salario pensionable.

ARTÍCULO 33. Las cuestiones relativas al trámite, cuantificación, pago, suspensión y cancelación de las pensiones complementarias se regirán conforme a lo dispuesto en los Acuerdos Generales respectivos.

ARTÍCULO 34. La prestación a que se refiere el artículo 30 de las presentes Condiciones Generales podrá hacerse extensiva al personal de base. En el caso de las pensiones complementarias por riesgo de trabajo y fallecimiento a consecuencia de un riesgo de trabajo no será aplicable el requisito de antigüedad referido en los artículos 30 inciso f) y 32.

ARTÍCULO 35. Se otorgará con motivo del día de las madres un apoyo económico a las trabajadoras que tengan hijos, cuyo monto será fijado por el Tribunal Pleno o el CGA; además gozarán de un día de asueto que deberán otorgar los titulares del órgano de su adscripción.

Dichos estímulos se otorgarán una vez al año, independientemente del número de hijos que tengan.

ARTÍCULO 36. Los trabajadores de la Suprema Corte gozarán de un Plan de Prestaciones Médicas Complementarias y de Apoyo Económico Extraordinario de acuerdo con los montos y lineamientos que determine el Tribunal Pleno o el CGA conforme a la disponibilidad presupuestal.

ARTÍCULO 37. Atendiendo a la disponibilidad presupuestaria de cada ejercicio, se podrán otorgar a los trabajadores las prestaciones que a continuación se enuncian, conforme a los

montos y lineamientos que al efecto establezca el Tribunal Pleno o el CGA.

a) Apoyos económicos o en especie para los trabajadores de mando superior. Estos apoyos tendrán por objeto coadyuvar al mejor desempeño de sus funciones y al cumplimiento de sus responsabilidades.

b) El pago de una compensación a los trabajadores de mando superior por el ejercicio de las funciones inherentes al cargo, dada su naturaleza, complejidad y responsabilidad.

c) Un apoyo económico en los meses de abril, agosto y noviembre de cada año atendiendo al puesto y nivel salarial de los trabajadores. Este apoyo tiene como fin contribuir al mejoramiento de la calidad de vida individual y familiar, así como fomentar el ahorro entre los trabajadores de la Suprema Corte.

d) Un apoyo económico anual por concepto de ayuda de despensa para los trabajadores de mando medio y operativo conforme a los montos y lineamientos que establezcan el Tribunal Pleno o el CGA.

e) Un estímulo económico anual a los trabajadores de nivel operativo en reconocimiento a sus labores, de acuerdo a los lineamientos y montos que determine el Tribunal Pleno o el CGA.

CAPÍTULO VI

DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 38. Con el objeto de garantizar la salud y la vida del trabajador, así como para prevenir y reducir los riesgos de trabajo, la Suprema Corte implantará y difundirá las normas preventivas de accidentes y enfermedades, como lo dispone la Ley del ISSSTE.

ARTÍCULO 39. Serán considerados como riesgos de trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo de sus labores, los cuales serán calificados técnicamente por el ISSSTE.

Accidente de trabajo es toda lesión o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente, así como aquellos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeña el trabajo y viceversa.

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Para los efectos señalados en la Ley del ISSSTE en materia de riesgos de trabajo, la Dirección General de Personal deberá avisar al

Instituto, dentro de los tres días siguientes al de su conocimiento, sobre los riesgos de trabajo que hayan ocurrido en la Suprema Corte.

ARTÍCULO 40. Para prevenir los riesgos de trabajo se observará lo siguiente:

- I. En los lugares de trabajo que pueda existir peligro se fijarán avisos claros, precisos y llamativos anunciándolos;
- II. Las instalaciones donde preste sus servicios el trabajador serán revisadas periódicamente por la Comisión de Seguridad o, en casos urgentes, a petición de los trabajadores;
- III. Dentro de la jornada de labores los trabajadores serán instruidos para proporcionar primeros auxilios y sobre maniobras contra incendios o en caso de sismos; y,

IV. En los centros de trabajo se mantendrán en forma permanente botiquines con las medicinas y útiles necesarios para la atención médica de urgencia.

Los trabajadores deberán someterse a las medidas profilácticas que se dicten y a los exámenes médicos necesarios, con la periodicidad que determine la Suprema Corte.

ARTÍCULO 41. El titular del órgano o el jefe inmediato que conozca de un presunto riesgo de trabajo sufrido por uno o varios trabajadores a sus órdenes, solicitará la inmediata atención y tratamiento de los médicos oficiales o los servicios de un médico particular.

Asimismo, se levantará el acta administrativa correspondiente; se dará aviso a la Dirección General de Personal y, en su caso, los hechos se harán del conocimiento inmediato del Ministerio Público de la Federación. De igual forma, para los efectos señalados en la Ley del ISSSTE en materia

de riesgos de trabajo, la citada Dirección deberá dar aviso al ISSSTE dentro de los tres días siguientes al de su conocimiento, acompañando copia del acta a que se refiere este artículo y copia del certificado del médico que atendió al trabajador, al producirse el riesgo de trabajo, en el que consten las lesiones sufridas por aquél.

Aun en el supuesto de que en el lugar donde labora el trabajador exista servicio médico, podrá hacer uso del Seguro de Gastos Médicos Mayores, sin perjuicio de proporcionar las constancias y dictámenes correspondientes por parte del ISSSTE, en términos de la normativa en la materia.

ARTÍCULO 42. Para el levantamiento de las actas administrativas a que se refiere el artículo anterior los titulares de los órganos de la adscripción harán constar los datos siguientes:

- I. Nombre, domicilio, puesto, ocupación y salario del trabajador accidentado;
- II. Lugar, fecha, hora y circunstancias generales y especiales del accidente, así como la declaración del trabajador, si ello es posible; y,
- III. Lugar al que fue trasladado el trabajador para su atención y tratamiento.

ARTÍCULO 43. Cuando el trabajador hubiera recibido pensión por incapacidad derivada de un riesgo profesional y falleciere como consecuencia del mismo, el importe de la indemnización por muerte se pagará a los beneficiarios designados o, en su caso, a quien corresponda conforme a la regulación aplicable.

ARTÍCULO 44. En caso de muerte del trabajador la Dirección General de Personal deberá recabar el certificado de defunción, así como los nombres y domicilios de las personas a quienes

deba corresponder la indemnización por parte del Instituto.

CAPÍTULO VII

TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

ARTÍCULO 45. El nombramiento dejará de surtir efectos por las siguientes causas:

- I.** Muerte del trabajador;
- II.** Renuncia;
- III.** Separación;
- IV.** Incapacidad física o mental que haga imposible la prestación del servicio;
- V.** Conclusión de la obra o del término fijado en el nombramiento;
- VI.** Destitución del cargo;

VII. Baja por pérdida de la confianza;

VIII. Por mutuo consentimiento; y,

IX. Las demás que señalen las disposiciones legales vigentes.

TRANSITORIOS:

PRIMERO. Las presentes Condiciones entrarán en vigor el día hábil siguiente al de su depósito ante la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación.

SEGUNDO. Se derogan las disposiciones administrativas que se opongan a lo dispuesto en las presentes Condiciones Generales.

TERCERO. Los trabajadores cuya plaza se transformó con motivo de la entrada en vigor del Acuerdo General Plenario 4/2005 de veinticinco de enero de dos mil cinco, relativo a la estructura y a

las plazas del personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tal como lo señala su artículo cuarto transitorio, no deben sufrir afectación alguna con motivo de esa transformación, por lo que se sujetarán al régimen de pensiones complementarias de este Alto Tribunal que les resulte más favorable.

CUARTO. Los casos no previstos en estas Condiciones Generales de Trabajo serán resueltos por el CGA, el cual tendrá amplias facultades para interpretarlas.

QUINTO. Publíquense estas Condiciones en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta y, en términos de lo dispuesto en el artículo 7º, fracción XIV, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, en medios electrónicos de consulta pública.

**EL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE
DE JUSTICIA DE LA NACIÓN**

**MINISTRO GUILLERMO I. ORTIZ
MAYAGOITIA**

EL SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS

LIC. RAFAEL COELLO CETINA

**EL LICENCIADO RAFAEL COELLO CETINA,
SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS DE LA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA
NACIÓN,-----**

-----C E R T I F I C A :-----

**Estas Condiciones Generales de Trabajo del
Personal de Confianza de la Suprema Corte de
Justicia de la Nación, fueron emitidas por el
Tribunal Pleno en Sesión Privada celebrada el
primero de diciembre de dos mil nueve, por
mayoría de ocho votos de los señores
Ministros Sergio Salvador Aguirre Anguiano,
José Ramón Cossío Díaz, Margarita Beatriz
Luna Ramos, José de Jesús Gudiño Pelayo,
Sergio A. Valls Hernández, Olga Sánchez
Cordero de García Villegas, Juan N. Silva Meza
y Presidente Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, el
señor Ministro José Fernando Franco González
Salas votó en contra.-----**

**México, Distrito Federal, a tres de diciembre de
dos mil nueve.-----**

VOTO PARTICULAR QUE FORMULA EL MINISTRO JOSÉ FERNANDO FRANCO GONZÁLEZ SALAS, EN RELACIÓN CON EL ACUERDO TOMADO POR MAYORÍA EN EL TRIBUNAL EN PLENO, EN SESIÓN PRIVADA DEL PRIMERO DE DICIEMBRE DE DOS MIL NUEVE, POR EL QUE SE APROBARON LAS LLAMADAS “CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE CONFIANZA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN”.

Reconozco que la decisión tomada por el Tribunal Pleno, avalando un acuerdo previo del Comité de Gobierno y Administración, responde a razones plausibles desde un punto de vista institucional. Éstas se explican en los Considerandos en que se fundan y motivan las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de Confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, del proyecto original presentado para su aprobación al Pleno. En especial interesa para este voto lo señalado en el Considerando Sexto del proyecto, que señala lo siguiente:

“SEXTO. *El veinticuatro de agosto de 2009, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la reforma al artículo 127 constitucional que regula la remuneración de los servidores públicos del estado, precisando en su fracción IV que no se considerarán ni cubrirán jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, ni liquidaciones por servicios prestados, como tampoco préstamos o créditos, sin que éstas se encuentren asignadas por la ley, decreto legislativo, contrato colectivo o condiciones generales de trabajo, en la inteligencia de que estos conceptos no formarán parte de la remuneración.”*

“En consecuencia, a fin de armonizar al marco normativo vigente las prestaciones que se han venido otorgando a los servidores públicos de

confianza de este Alto Tribunal se torna necesario expedir las siguientes

“CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO”

RAZONES QUE SUSTENTAN EL VOTO PARTICULAR

No obstante lo plausible de la intención que subyace en la decisión mayoritaria, con todo respeto difiero de la misma por considerar que la forma utilizada para proteger los derechos y prestaciones especiales de los servidores de confianza de esta Suprema Corte, es decir, la de la figura de las *Condiciones Generales de Trabajo*, en mi opinión no se apega a nuestro orden jurídico constitucional y legal laboral, por las siguientes razones y argumentación jurídicas.

1º. El Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes reglamentarias del mismo rigen la relación del Poder Judicial de la Federación con sus trabajadores, sean de base o de confianza, permanentes o temporales.

2º. En el curso del proceso legislativo para reformar diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de salarios y prestaciones de los servidores públicos, se modificaron de manera importante las iniciativas presentadas por el Senador Pablo Gómez Álvarez y por el titular del Poder Ejecutivo Federal, respectivamente, que entre otros aspectos proponían modificaciones y adiciones al artículo 127 de la Constitución.

En lo que interesa a este voto particular es necesario tomar en cuenta que durante el proceso legislativo se dejó claramente precisado que la finalidad de la fracción IV del artículo 127 citado, es : *“... erradicar un sistema de privilegios a los altos funcionarios que se ha otorgado en diversas ocasiones jubilaciones tempranas, que sin tener la edad propicia de retiro y con edad para continuar laborando, sin cubrir los años de servicio y sin cumplir los plazos diseñados en el sistema de pensiones respecto al tiempo que deben cotizar, y así se beneficia a un pequeño grupo de funcionarios, contrastando con los trabajadores que han dejado gran parte de su vida en el servicio público. Por lo que se considera preciso establecer que no se concederán ni cubrirán pensiones*

si no están asignadas por la ley, decreto legislativo, contrato colectivo o condiciones generales de trabajo. Y así terminar con esta práctica irregular de otorgar pensiones o jubilaciones indebidamente ...” (Dictamen de las Comisiones Unidas del Senado de la República, como Cámara de origen).

Las razones expresadas en el Dictamen de la Cámara de origen fueron compartidas y ratificadas, en este punto, en el Dictamen de las Comisiones Unidas de la Cámara de Diputados, como revisora, misma que hizo un par de adiciones (que no resultan relevantes para la materia de este voto particular) a la fracción IV del artículo 127, que la Cámara de Senadores aceptó finalmente, por lo que se aprobó el texto hoy vigente.

De lo anterior se colige que el Constituyente determinó que no se considerarán ni cubrirán jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, ni liquidaciones por servicios prestados, como tampoco préstamos o créditos, sin que éstas se encuentren asignadas en ciertos y determinados ordenamientos jurídicos, para evitar prácticas irregulares en su otorgamiento. Para ello, definió en la Constitución que éstas prestaciones deben estar fijadas necesariamente, por un lado, en ley o decreto legislativo, es decir, por un acto del Congreso de la Unión o, por el otro, por corresponder al ámbito laboral que reconoce la naturaleza de las relaciones de trabajo en el artículo 123 de la Constitución, si se trata de las reguladas conforme al apartado A, en un contrato colectivo o, si se trata de las reguladas conforme al apartado B, en condiciones generales de trabajo.

3º. El apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no hace mención alguna a trabajadores de base y de confianza, por lo que fue el legislador secundario el que introduce en el sistema jurídico laboral nacional tal clasificación por medio de ley reglamentaria; en cambio el apartado B, del mismo numeral, por decisión expresa del Constituyente y conforme a la naturaleza de las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores, introduce constitucionalmente la figura del trabajador de confianza y crea una distinción nítida entre éstos y los demás trabajadores al servicio del Estado.

En este tenor, en el apartado B se señala para los trabajadores de confianza un régimen jurídico distinto a

los de base y limitado solamente a la protección del salario y al goce de los beneficios de la seguridad social (fracción XIV¹).

4º. El apartado A sí tiene una referencia expresa a los contratos colectivos en su fracción XXXI, último párrafo; mientras que el apartado B no existe mención alguna a las condiciones generales de trabajo. Es así, que fue el legislador secundario el que introduce al sistema jurídico laboral burocrático la figura de las condiciones generales de trabajo.

5º. Conforme con el sistema constitucional mexicano, el legislador secundario dispuso en la Ley Federal del Trabajo la posibilidad de que los contratos colectivos de trabajo se hagan extensivos a los trabajadores de confianza²; mientras que en la ley reglamentaria del apartado B no existe disposición alguna en ese sentido, y no puede haberla en virtud de que según su fracción XIV, estos trabajadores solamente tienen derecho a disfrutar de las medidas de protección al salario y del goce de los beneficios de la seguridad social; por ello, el artículo 8º de su Ley reglamentaria, excluye a los trabajadores de confianza de sus disposiciones.

Este artículo, en la parte conducente, señala:

“Artículo 8o.- Quedan excluidos del régimen de esta ley los Trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º;

Lo anterior se corrobora con lo dispuesto en la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, en la fracción XII de su artículo 65 (obligatorio para el Poder Judicial en términos del inciso b), de la fracción I,

¹ Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

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

A.

B.....

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

² Artículo 396. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

Artículo 184. Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

del artículo 5º de ese mismo ordenamiento³), que a la letra señala:

“Artículo 65.- Los ejecutores de gasto, al realizar pagos por concepto de servicios personales, deberán observar lo siguiente:

"

“XII. Las condiciones de trabajo, los beneficios económicos y las demás prestaciones derivadas de los contratos colectivos de trabajo o que se fijen en las condiciones generales de trabajo de la Administración Pública Federal, no se harán extensivas a favor de los servidores públicos de mandos medios y superiores y personal de enlace.

“Los titulares de las entidades, independientemente del régimen laboral que las regule, serán responsables de realizar los actos necesarios y la negociación que sea procedente, durante los procesos de revisión de las condiciones generales de trabajo o de los contratos colectivos de trabajo, así como durante las revisiones de salario anuales, para que los servidores públicos de mando y personal de enlace al servicio de las entidades queden expresamente excluidos del beneficio de las prestaciones aplicables al personal de base, en los términos del artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, en aplicación directa o supletoria según se trate, con excepción de las de seguridad social y protección al salario.”

6º. La constitucionalidad de la exclusión de los trabajadores de confianza del Estado del régimen laboral aplicable a los de base, en especial a lo que se refiere a los derechos colectivos, ha sido reiteradamente sostenido por el Pleno y las Salas de la Suprema Corte

³ Artículo 5.- La autonomía presupuestaria otorgada a los ejecutores de gasto a través de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos o, en su caso, de disposición expresa en las leyes de su creación, comprende:

I. En el caso de los Poderes Legislativo y Judicial y los entes autónomos, conforme a las respectivas disposiciones constitucionales, las siguientes atribuciones:

...

b) Ejercer sus presupuestos observando lo dispuesto en esta Ley, sin sujetarse a las disposiciones generales emitidas por la Secretaría y la Función Pública. Dicho ejercicio deberá realizarse con base en los principios de eficiencia, eficacia y transparencia y estarán sujetos a la normatividad, la evaluación y el control de los órganos correspondientes;”

de Justicia de la Nación. En este sentido se citan a continuación los rubros de algunas de las jurisprudencias o tesis relevantes más importantes: **TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ESTÁN LIMITADOS SUS DERECHOS LABORALES EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.** (Tesis Aislada del Pleno. Amparo Directo en Revisión 1033/94. Unanimidad de diez votos); **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE CONFIANZA, CALIDAD DE LOS.** (Jurisprudencia de la Cuarta Sala. Séptima Época); **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA, COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS.** (Jurisprudencia de la Cuarta Sala. Séptima Época); **TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. LA LEY REGLAMENTARIA QUE LOS EXCLUYE DE LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS QUE TIENEN LOS TRABAJADORES DE BASE, NO VIOLA EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.** (Jurisprudencia de la Segunda Sala. Novena Época); **TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. AUNQUE NO GOZAN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN XIV, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, LES OTORGA DERECHOS DE PROTECCIÓN AL SALARIO Y DE SEGURIDAD SOCIAL.** (Jurisprudencia de la Segunda Sala. Novena Época); **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.** (Jurisprudencia del Pleno. Novena Época); **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL ARTÍCULO 8º DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, QUE EXCLUYE A LOS DE CONFIANZA DE LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS QUE TIENEN LOS DE BASE, NO VIOLA LA GARANTÍA DE AUDIENCIA.** (Tesis Aislada de la Segunda Sala. Novena Época); y **TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. EL ARTÍCULO 8º DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, QUE**

LOS EXCLUYE DE SU APLICACIÓN, NO TRANSGREDE LA GARANTÍA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSAGRADA EN LA FRACCIÓN IX DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. (Tesis Aislada de la Primera Sala. Novena Época) ⁴.

⁴ El rubro y texto de las tesis citadas es el siguiente:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ESTÁN LIMITADOS SUS DERECHOS LABORALES EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. El artículo 123, apartado B, establece cuáles son los derechos de los dos tipos de trabajadores: a) de base y b) de confianza; configura, además, limitaciones a los derechos de los trabajadores de confianza, pues los derechos que otorgan las primeras fracciones del citado apartado, básicamente serán aplicables a los trabajadores de base; es decir, regulan, en esencia, los derechos de este tipo de trabajadores y no los derechos de los de confianza, ya que claramente la fracción XIV de este mismo apartado los limita en cuanto a su aplicación íntegra, puesto que pueden disfrutar, los trabajadores de confianza, sólo de las medidas de protección al salario y de seguridad social a que se refieren las fracciones correspondientes de este apartado B, pero no de los demás derechos otorgados a los trabajadores de base, como es la estabilidad o inamovilidad en el empleo, puesto que este derecho está expresamente consignado en la fracción IX de este apartado.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE CONFIANZA, CALIDAD DE LOS. La supletoriedad a que se refiere el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado opera en aquellos casos que no se encuentren previstos en dicho ordenamiento; por tanto, como la calidad de confianza de un trabajador al servicio del Estado depende de que el puesto sea uno de los enunciados expresamente con tal categoría por el artículo 5o. de dicha ley, o bien, por cualquier otro instrumento legal posterior que así lo determine, no existe la posibilidad de aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA, COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS. La situación jurídica de las personas que prestan sus servicios al Estado Federal, quedó definida, como garantía social, con la inclusión del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución, que entró en vigor a partir del seis de diciembre de mil novecientos sesenta. El dispositivo anterior quedó colocado bajo el rubro general del propio artículo 123 que establece que el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: "B". Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. El susodicho Apartado "B" contiene las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo de todas las personas que presten sus servicios a las diferentes dependencias que integran el Gobierno Federal, con la única excepción contenida en la fracción XIII que señala que los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes. La reglamentación de las bases anteriores está contenida en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. La fracción XIV del apartado constitucional en cita estableció que la ley reglamentaria determinará los cargos que serán considerados como de confianza, y agregó que las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social a que el propio precepto constitucional se refiere. Lo anterior significa, por una parte, que las personas que desempeñen cargos de confianza son trabajadores cuya calidad se encuentra reconocida por el propio Apartado "B", y que gozarán de los derechos derivados de los servicios prestados en los cargos que ocupan, pues debe entenderse que la protección al salario debe hacerse extensiva, en general, a las condiciones laborales según las cuales deba prestarse el servicio, e igualmente a los derechos derivados de su afiliación al régimen de seguridad social que les es aplicable, de lo que resulta que la situación jurídica de estos trabajadores de confianza es la de estar protegidos por la propia disposición de la Carta Magna, excepto en lo relativo a derechos de carácter colectivo, y por lo que respecta a los derechos que derivan de la relación individual de trabajo sólo se encuentran excluidos de las normas que protegen a los trabajadores de base en cuanto a la estabilidad en el empleo, ya que estos derechos

se encuentran consignados en la fracción IX del propio precepto en cita. En otras palabras, los trabajadores de confianza al servicio de los Poderes de la Unión gozan de los derechos que la Constitución concede a todos los trabajadores del Estado Federal, en lo que concierne a la relación individual de trabajo, excepto los relativos a la estabilidad en el empleo. Por otra parte, la disposición constitucional establece que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo previene la ley reglamentaria, con excepción de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, que serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En consecuencia las controversias derivadas de la relación de trabajo entre los titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión y los trabajadores de confianza al servicio de las mismas, deben ser resueltos por el mencionado tribunal que es el único competente, constitucionalmente, para dirimir dichos conflictos, ya que el precepto en comento no los excluye y deben quedar comprendidos en el campo de su jurisdicción.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. LA LEY REGLAMENTARIA QUE LOS EXCLUYE DE LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS QUE TIENEN LOS TRABAJADORES DE BASE, NO VIOLA EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. La fracción IX del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorga al legislador la facultad de determinar en la ley los términos y condiciones en que procede la suspensión o cese de los efectos del nombramiento de los trabajadores burocráticos, por lo que al armonizar el contenido de esa fracción con el de la diversa XIV, se advierte que los trabajadores de confianza no están protegidos en lo referente a la estabilidad en el empleo, sino solamente en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones de seguridad social que se extiende, en general, a las condiciones laborales según las cuales deba prestarse el servicio, con exclusión del goce de derechos colectivos, que son incompatibles con el tipo de cargo y naturaleza de la función que desempeñan. Y si bien en ninguna de las fracciones que integran el citado apartado B se establece expresamente que los trabajadores de confianza están excluidos de la estabilidad en el empleo, ésta se infiere de lo dispuesto en la referida fracción XIV, al precisar cuáles son los derechos que pueden disfrutar, y como entre éstos no se incluyó el de la estabilidad en el empleo, no puede atribuírseles un derecho que ha sido reconocido exclusivamente a los de base. Ello es así, porque la exclusión de un derecho no necesariamente debe estar establecida expresamente en la norma constitucional, pues basta atender a los derechos que confirió el Constituyente a los trabajadores de confianza para determinar que, por exclusión, no pueden gozar de los otorgados a los de base. Por tanto, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al precisar los derechos que tiene el trabajador de base y excluir de ellos a los de confianza, no contraría el apartado B del artículo 123 de la Ley Fundamental.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. AUNQUE NO GOZAN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN XIV, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, LES OTORGA DERECHOS DE PROTECCIÓN AL SALARIO Y DE SEGURIDAD SOCIAL. El artículo 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, en sus diversas fracciones, los derechos que tienen los trabajadores al servicio del Estado, así como las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo que serán materia de regulación pormenorizada a través de la ley reglamentaria correspondiente. Asimismo, clasifica a dichos trabajadores en dos sectores: de base y de confianza. Ahora bien, la fracción XIV del referido artículo constitucional, al prever expresamente que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza y que quienes los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y de seguridad social, limita algunos de sus derechos como el relativo a la estabilidad o inamovilidad en el empleo previsto en la fracción IX, los cuales reserva para los trabajadores de base. Sin embargo, tales limitaciones son excepcionales, pues los trabajadores de confianza tienen reconocidos sus derechos laborales en la aludida fracción XIV, conforme a la cual gozarán de los derechos derivados de los servicios que prestan en los cargos que ocupan, esto es, de la protección al salario, que no puede restringirse, así como la prerrogativa de obtener el pago de prestaciones como aguinaldo y quinquenio, además de todos los derivados de su afiliación al régimen de seguridad social, dentro de los cuales se incluyen, entre otros, seguros de enfermedades y maternidad, de riesgos de trabajo, de jubilación, de retiro, por invalidez, servicios de rehabilitación, préstamos para adquisición de casa, entre otros.

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

DENOMINACIÓN DE AQUÉL. De la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que "la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza", se desprende que el Poder Revisor de la Constitución tuvo la clara intención de que el legislador ordinario precisara qué trabajadores al servicio del Estado, por la naturaleza de las funciones realizadas, serían considerados de confianza y, por ende, únicamente disfrutarían de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social y, por exclusión, cuáles serían de base; lo que implica, atendiendo a que todo cargo público conlleva una específica esfera competencial, que la naturaleza de confianza de un servidor público está sujeta a la índole de las atribuciones desarrolladas por éste, lo que si bien generalmente debe ser congruente con la denominación del nombramiento otorgado, ocasionalmente, puede no serlo con motivo de que el patrón equiparado confiera este último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza. Por tanto, para respetar el referido precepto constitucional y la voluntad del legislador ordinario plasmada en los numerales que señalan qué cargos son de confianza, cuando sea necesario determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base, deberá atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña o realizó al ocupar el cargo, con independencia del nombramiento respectivo.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL ARTÍCULO 8º DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, QUE EXCLUYE A LOS DE CONFIANZA DE LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS QUE TIENEN LOS DE BASE, NO VIOLA LA GARANTÍA DE AUDIENCIA. El precepto legal señalado al determinar que quedan excluidos del régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado los trabajadores de confianza, no los deja en estado de indefensión y sin ley aplicable, sino que los excluye de las prerrogativas propias de los de base, entre ellas, la estabilidad en el empleo, que genera el derecho de reclamar la reinstalación en la fuente de trabajo o la indemnización constitucional por despido injustificado, tratándose, consecuentemente, de una limitación impuesta por la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Lo anterior no significa que los trabajadores de confianza al servicio del Estado no cuenten con leyes que regulen sus relaciones, reconociéndoles sus derechos laborales en el indicado precepto constitucional, el cual establece que gozarán de las medidas de protección al salario y de la seguridad social. Asimismo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado resulta aplicable a los trabajadores de confianza, porque la exclusión reflejada en el ordinal 8o. solamente se refiere al principio de estabilidad en el empleo y a las prerrogativas propias de los trabajadores de base, empero, en cuanto a las medidas de protección al salario y de seguridad social, les resulta plenamente aplicable para deducir los derechos correspondientes ante los tribunales laborales competentes. Por ello, el indicado artículo 8o. no viola la garantía de audiencia prevista en el artículo 14 constitucional, porque los derechos de los trabajadores de confianza al servicio del Estado se encuentran tutelados por la Constitución General de la República y por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, normatividad que establece los tribunales ante los cuales pueden acudir a defender sus derechos, así como las formalidades esenciales del procedimiento.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. EL ARTÍCULO 8º DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, QUE LOS EXCLUYE DE SU APLICACIÓN, NO TRANSGREDE LA GARANTÍA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSAGRADA EN LA FRACCIÓN IX DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. El artículo 8o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al excluir a los trabajadores de confianza de la aplicación de la propia ley, no transgrede la garantía de estabilidad en el empleo consagrada en la fracción IX del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que si bien es cierto que en las diversas fracciones que integran el apartado B de este precepto constitucional se establecen las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo de los trabajadores al servicio del Estado, a través de la ley reglamentaria correspondiente, así como los derechos que tienen, también lo es que tales derechos se prevén a favor de dos tipos de trabajadores, los de base y los de confianza, y al señalar en su fracción XIV que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza y que las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, está limitando los derechos laborales de este tipo de trabajadores, lo que implica que los derechos que otorgan las doce primeras fracciones del apartado B del mencionado precepto constitucional, serán aplicables a los trabajadores de base, ya que es en ellas donde se regulan los derechos de este tipo de trabajadores y no para los de confianza. Es decir, la calidad laboral de estos últimos, aun cuando se encuentra reconocida por la citada fracción XIV, al establecer que gozarán de los derechos derivados de los servicios que prestan en los cargos que ocupan, esto es, de la protección al salario, porque se

7º. Las condiciones generales de trabajo indiscutiblemente forman parte del derecho colectivo derivado del apartado B del artículo 123 constitucional. Tan es así que están previstas en el capítulo II del Título Cuarto (artículos 84 al 91), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional; título que regula: *De la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo*.

Conforme a los preceptos que regulan la celebración de condiciones generales de trabajo, se encuentran las previsiones siguientes:

1. Las Condiciones Generales de Trabajo se fijan por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente a solicitud de éste, y se revisan cada tres años (artículo 87).
2. Las condiciones generales de trabajo deben establecer:
 - I.- La intensidad y calidad del trabajo;
 - II.- Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;
 - III.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.

trata de un derecho que no puede ser restringido, sino que debe hacerse extensivo a las condiciones laborales de cualquier trabajador, según las cuales preste sus servicios, así como de los derechos derivados de su afiliación al régimen de seguridad social, porque se trata de medidas de protección de carácter general, los excluye de los derechos colectivos que consagra la propia Ley Fundamental y, en cuanto a la relación de trabajo individual, de las normas que protegen al trabajador de base en la estabilidad en el empleo, por lo que el derecho a solicitar la reinstalación ante un despido injustificado, corresponde únicamente a los trabajadores de base y no a los de confianza, pues a éstos ese derecho no les fue reconocido por el Constituyente, de manera que el hecho de que la fracción IX del apartado B del artículo 123 de la Norma Fundamental, no haga referencia expresa de su aplicación a trabajadores de base, ni excluya a los de confianza, no significa que los derechos en ella previstos sean atribuibles a estos últimos, ya que basta considerar lo dispuesto en la fracción XIV del mencionado apartado para determinar que por exclusión de esta fracción quedan al margen del derecho que otorga la fracción IX.

IV.- Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos, y

V.- Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y

VI.- Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo (artículo 88).

3. Los sindicatos pueden objetar aspectos sustanciales de las condiciones generales de trabajo, para lo cual pueden ocurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el que resuelve en definitiva (artículo 89).

4. Las condiciones generales de trabajo surtirán efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (artículo 90).

5. Las condiciones generales de trabajo de cada dependencia serán autorizadas previamente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación, cuando contengan prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno Federal y que deban cubrirse a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, sin cuyo requisito no podrá exigirse al Estado su cumplimiento.

8º. El Constituyente, al considerar a las condiciones generales de trabajo, en la fracción IV del artículo 127 del Texto Fundamental, como fuente de creación o asignación de jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, liquidaciones por servicios prestados, o préstamos o créditos, se está refiriendo exclusivamente a las previstas en la Ley reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional.

Consecuentemente, con independencia de que algunas de las disposiciones legales que rigen para las condiciones generales de trabajo, específicamente las identificadas con los números 3 y 4 del punto anterior por lo que hace al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, no son aplicables al Poder Judicial de la Federación, en especial a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por ser el máximo Tribunal de la República, las esenciales sí lo son, por lo que en mi opinión es

claro que su naturaleza jurídica y su objeto no pueden ser modificados por un acto diferente al legislativo de su creación, para que se utilicen sin cumplir lo que la ley que las establece señala, aún cuando existan fuertes razones de conveniencia institucional.

9º. Tampoco puede aplicarse supletoriamente, ni por analogía o mayoría de razón, o por cualquier otro método de interpretación, lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, respecto de los trabajadores de confianza, por la simple razón de que éstos no están previstos en el Apartado A del artículo 123 constitucional, ni se establece constitucionalmente un régimen de excepción para ellos. Situación que llevó a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, hace cerca de 50 años, a reconocer, a partir de una resolución sobre rescisión de relaciones de trabajo, que el apartado A no consigna para esos efectos distinción alguna entre los trabajadores de confianza y el resto de los trabajadores de un centro de trabajo.

Por el contrario, en el Apartado B del propio artículo constitucional sí se establece claramente una distinción, en tanto que en el mismo, la categoría de trabajador de confianza sí está expresamente consignada y se le separa del resto de los trabajadores burocráticos, además de que la propia Constitución sujeta a esos trabajadores de confianza a un régimen de excepción, limitado y excluyente del régimen de los demás trabajadores al servicio del Estado, situación que ha sido reiteradamente reconocida hasta ahora por el Tribunal en Pleno y por las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como se acredita con los precedentes antes citados.

Aun suponiendo sin conceder que es jurídicamente válido aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, en cuanto dispone que el contrato colectivo de trabajo se podrá hacer extensivo a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el propio contrato (artículo 184), en el caso que nos ocupa no se está en dicho supuesto jurídico puesto que no se trata de extender las condiciones generales de trabajo de los trabajadores de base a los de confianza; no, lo que se aprobó fue unas condiciones generales de trabajo especiales para los trabajadores de confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, distintas a las que rigen para sus trabajadores de base.

Por las anteriores razones y argumentaciones jurídicas es mi convicción que no es jurídicamente correcto que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, órgano del Poder Judicial de la Federación y máximo Tribunal Constitucional, establezca unilateralmente una excepción al régimen constitucional y legal que rige a los trabajadores de confianza del Estado para fijar condiciones generales de trabajo entre ella y sus trabajadores de confianza, a efecto de consignar en ellas derechos y prestaciones diferentes a los que reciben de manera general los trabajadores de los otros Poderes de la Unión. En todo caso, es mi opinión que debe ser, según corresponda por la naturaleza y el tipo de derecho o prestación de que se trate, en la Constitución, en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación o en un decreto legislativo (como puede ser el Presupuesto de Egresos de la Federación u otro específico aprobado por ambas Cámaras del Congreso de la Unión), donde deben consignarse y asignarse esos derechos o prestaciones, con cargo a recursos presupuestales.

Por ello voté en contra de la resolución mayoritaria por la que se aprobaron las llamadas Condiciones Generales de Trabajo del Personal de Confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

RESPETUOSAMENTE,

Ministro José Fernando Franco González Salas