

“2024, Bicentenario de la Integración de Oaxaca a la República Mexicana”

SECCIÓN: SECRETARIA AUXILIAR DE
CODIFICACIÓN, COMPILACIÓN Y DICTAMINACIÓN.

EXPEDIENTE. 1207/2020(4) BIS

ASUNTO: LAUDO.

Oaxaca de Juárez, Oax., a catorce de mayo de dos mil veinticuatro. -----

JUNTA ESPECIAL CUATRO BIS

ACTOR: C. :----- **DOMILICIO:** EL UBICADO EN
:-----, OAXACA. - **APODERADOS:** LIC. :-----
DEMANDADOS: :----- **DOMICILIO:** EL UBICADO EN
CALLE DE :----- OAXACA.-**APODERADOS:** LIC.
:-----

RESULTANDO:

Visto para resolver en definitiva el expediente laboral de número al rubro anotado. y -----

1.- Por escrito inicial de demanda de fecha dos de septiembre de dos mil diecinueve; presentado a en la
Oficialía General de Partes de este Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado las quince horas
con treinta minutos del cinco de octubre de dos mil de dos mil veinte, por medio del cual comparece el
C. :----- a demandar al organismo Público descentralizado
:-----, de quien reclama el cumplimiento del contrato, la reinstalación en el
empleo y otras prestaciones de carácter laboral, basándose para ello en un total de once hechos que
conforman su escrito inicial de demanda mismas que constan las cinco primeras fojas de este expediente,
los cuales por economía procesal se dan por reproducidas en este punto -----

2.- Por auto de fecha ocho de diciembre de dos mil veinte (f.7), se dio entrada a la demanda de cuenta en
la que se fijó día y hora para que tuviera lugar el desahogo de la audiencia que regula el artículo 873 de
la Ley Federal Trabajo aplicable al presente asunto, bajo el apercibimiento legal a las partes, que de no
comparecer a su desahogo, se les tendría por inconformes con todo arreglo conciliatorio y en la segunda
fase al actor por ratificando su escrito inicial de demanda y al demandado por contestando la demanda
en sentido afirmativo. Una vez agotados los trámites legales, la audiencia de Ley tuvo verificativo a las
a las doce horas del veintinueve de abril de dos mil veintiuno (f.44 a 49) Con la asistencia del apoderado
del actor y la asistencia de este último y con la asistencia del apoderado de la parte demandada. En la
primera fase, visto lo manifestado por las partes se tuvo a ambos por inconformes con todo arreglo
conciliatorio; en la segunda fase se tuvo al actor por conducto de su apoderado ratificando su escrito
inicial de demanda y al demandado en voz de su apoderado contestando la demanda en términos de un
escrito que consta agregado en autos (f. 16 a 31) por lo que respecta al llamamiento al tercero
:-----, tomando en consideración que el actor reclama como director sus

derechos y de la demanda no se desprende que sea miembro de dicho organismo, aún y cuando solicite se le aplique en beneficio el contrato colectivo que tiene celebrado el colegio demandado y el; esto se resolverá en el laudo por lo que resulta innecesario llamar al referido –sindicato independientemente que no se trata de un conflicto en donde uno de sus agremiados o sea la parte actora por lo que no ha lugar a llamarlo como tercero a juicio, lo anterior en términos del artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo Que respecta al incidente de incompetencia que promueve la parte demandada e en el sentido de que la competente es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es un hecho notorio para esta junta que los asuntos de los organismo descentralizados de carácter estatal como en el caso es la hoy demandada sus asuntos deben ser tramitados por esta Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, ya que la Suprema Corte de justicia de la Nación en diversas jurisprudencias ha resultado que tratándose se organismos descentralizados de carácter estatal deben ser tramitados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado ya sea que dicho organismos nazcan según su decreto de creación del artículo 123 apartado A o B o Mixtas, citando como fundamento la jurisprudencia que aparece bajo el rubro “ORGANISMO PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS LOCALES EL ARTÍCULO 1156 FRACCIÓN VI DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS FACULTA AL LEGISLADOR SECUNDARIO PARA REGULAR LAS RELACIONES LABORALES ENTRE AQUELLOS Y SUS LEGISLADORES DE ACUERDO CON LOS APARTADOS A O B DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL INCLUSO, DE MANERA MIXTA, SIN LA OBLIGACIÓN DE SUJETARSE ESPECÍFICAMENTE ALGUNO DE ELLOS (ABANDONO DE LA JURISPRUDENCIA 2ª/J.180/2012 (10ª)” que aparece en el semanario judicial de la federación de 17 de junio del 2016 Segunda Sala décima época, y la jurisprudencia ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS. RELACIONES LABORALES DE SUS TRABAJADORES SE RIGEN POR EL APARTADO a DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR LO QUE LA COMPETENCIA PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS RESPECTIVOS CORRESPONDE A LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, publicada en el semanario judicial de la federación decima época II enero de 2013. Por ultimo con fundamento en la fracción VIII del artículo 878 de la ley laboral aplicable al presente asunto, se fijó día y hora para que tuviera lugar el desahogo de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual se efectuó a las once horas del día tres de junio de dos mil veintiuno (f.50 a 54) a la que comparecieron los apoderados del actor y del Colegio demandado declarada abierta la audiencia se tuvo al apoderado del actor ofreciendo prueba en términos de un escrito de una hoja de tres de junio de dos mil veintiuno los que se mandaron agregar en autos para que surtieran sus efectos legales correspondientes, desistiéndose de la prueba marcada con el número 2 por así convenir a sus intereses de su representado. Por lo que respecta al incidente de incompetencia, el demandado en el sentido de que es el Tribunal Federal de conciliación y arbitraje esta junta reitero los motivos y tesis asentados ese sentido en la audiencia de conciliación demanda y excepciones desechando de plano el incidente de incompetencia promovido por la parte demanda; por otra parte se tuvo al demandado, ofreciendo prueba en términos de un escrito compuesto de 19 fojas útiles de fecha tres de junio de dos mil veintiuno, como documentales y anexos que menciona en dicho escrito, mismo que se ordenó agregar en autos para que surtieran sus efectos con copias para traslado para su contraparte y ofreciendo de manera verbal las pruebas marcadas con los numerales 11, 12, 13 y 14, y se tuvo a las parte objetando pruebas en términos de sus manifestaciones hechas en la audiencia, reservándose esta junta su derecho a calificar pruebas. Calificado de legal y desahogado que fue el material probatorio admitido. Por Acuerdo de fecha veinticinco de octubre de dos mil veintiuno (f. 211 vuelta) La secretaria de esta junta acordó que no queda pruebas pendientes que desahogar, ni oficios ni informes que recabar y con fundamento en el artículo 885 primer Párrafo de la Ley Federal del

Trabajo aplicable al presente asunto, dio vista a las partes de esta certificación por el término de dos días hábiles para que formularan sus alegatos en tiempo y forma bajo el apercibimiento que de no hacerlo se les tendría por perdidos ese derecho a alegar en el presente juicio; por acuerdo de fecha veintiséis de noviembre de dos mil veintiuno (f.215), visto el estado que guarda los autos y toda vez que ninguno de las parte formuló alegatos en tiempo y forma se le hizo efectivo el apercibimiento ley decretado en autos y se les declaró por perdidos ese derecho a alegar en el presente juicio. Acto seguido la Secretaría de esta Junta con fundamento en el artículo 885 primer Párrafo de la Ley Federal del Trabajo aplicable al presente asunto, dio vista a las partes por el término de tres días contados a partir de la legal notificación de ese acuerdo para que manifestaran su inconformidad de la certificación hecha por es la secretaria de esta junta el veinticinco de octubre de dos mil veintiuno. Bajo el apercibimiento de que si transcurrido el término señalado no lo hicieren y hubiere prueba que desahogar se les tendría por desistido de las mismas para todos los efectos legales y se procedería a cerrar instrucción. Por acuerdo de fecha once de mayo de dos mil veintidós (f.219) mediante escrito de fecha veintiséis de octubre de dos mil veintiuno, recibido por oficialía de partes de esta junta, el día siguiente de su fecha, se tuvo al organismo demandado formulando alegatos en tiempo y forma dada la falta de pronunciamientos de las partes, respecto del apercibimiento, se les declaro por desistido de las pruebas que hubieren pendientes por desahogar Y desde luego se declaró cerrada la Instrucción y se ordenó turnar el presente expediente al Auxiliar Dictaminador para que procediera a la formulación del Proyecto Resolución en forma de Laudo, mismo que se hace en Términos de Ley.-----

CONSIDERANDO:

PEMERO: Esta Junta Especial Número Cuatro Bis, de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, es competente para conocer y resolver el presente conflicto, de conformidad con el artículo 123, fracción XX, Apartado “A” de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, 523, fracción XI. 621,698, 700 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo Aplicable a partir del primero de diciembre de dos mil doce. -----

SEGUNDO: Las partes comparecientes, están debidamente legitimadas para comparecer a juicio, toda vez que en autos no existe prueba alguna que contradiga su capacidad procesal. -----

TERCERO: Entrando al estudio de fondo del presente asunto, se analiza en primer lugar la excepción de precepción que opone el colegio demandado al contestar su demanda respecto de las prestaciones de los inciso b) c), f) m) q), r) y s); consistentes en b) de aguinaldo correspondientes al 2020, y durante la tramitación del juicio, c) pago SSS aguinaldo 2020, y los que se generen durante la tramitación del juicio, d) vacaciones correspondientes al año 2020, e) prima vacacional correspondiente al año 2020 así como las que se genera durante la tramitación del juicio, f) doce días de los últimos semestres laborados, q) de entero de cuotas obrero patronales de IMSS a Infonavit, r) días diferenciales correspondientes al año 2020 más los que se generen durante la tramitación del juicio y s) horas extra que demanda por todo el tiempo laborado. **Ahora bien, en cuanto a incisos b y c)** al hacerlo manifiesta “...se le pagaron salarios tanto en las quincenas anteriores y posteriores al día dos de septiembre del dos mil diecinueve con fundamento en el artículo 516, de la ley federal del trabajo (f.21 vuelta ultimo renglones del primer párrafo). **Y respecto de los incisos, f) m), r) y s)** y en el capítulo VI del capítulo de excepciones y defensa la opone manifestando, “las prestaciones que reclama el actor que no ejerció acción y derecho antes del primero de septiembre de 2018, en relación a la fecha de su escrito inicial de demanda, y antes del cinco

de octubre del año dos mil diecinueve, conforme al auto de inicio que fue la fecha en que presentó la demanda ante esta autoridad, en términos del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo se encuentra prescrita.” Como consta a en las fojas 23, 25, 27, y 28 del presente expediente) Al respecto, es de señalarse que en base a lo que establece el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, esta Junta declara prescritas todas las acciones secundarias reclamadas, de la fecha de inicio de la relación laboral hasta un día anterior al último año de la presentación de la demanda, e improcedente por lo que respecta al año anterior a la presentación de la demanda, que comprende del 05 de octubre 2019 al 05 de octubre de 2020, último periodo de tiempo que se tomará en cuenta para el efecto de decretar la condena respectiva de las prestaciones que la patronal no acredita en autos haberle cubierto a la accionante. Esto con fundamento el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo y en la jurisprudencia visible a páginas 234 y 235, Primera Parte de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Apéndice al Semanario judicial de la Federación, 1917-1995, Tomo V Materia del Trabajo bajo el Rubro: “PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES PROVENIENTES DE SALARIOS –Si la Junta respectiva declara prescritas las acciones provenientes de salario anteriores al último año, se ajusta estrictamente a lo dispuesto por la ley, puesto que como lo ha establecido la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, la prescripción empieza a correr desde que la obligación es exigible.”-----

En lo referente al inciso , q) de entero de cuotas obrero patronales de IMSS a Infonavit, cabe mencionar que la excepción de prescripción que puso en términos del artículo 516 de la ley laboral respecto pago de ENTERO DE CUOTAS OBRERO PATRONALES COMO SON LAS APORTACIONES AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, e INFONAVIT, que opone la demandada en términos del artículo 516 de la ley laboral son imprescriptibles por tratarse de prestaciones de seguridad social, que constituyen un derecho humano cuyo ejercicio es imprescriptible, pues conforme al artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ella y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, y que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución Federal ,con los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Esos derechos son universales, inalienables, irrenunciables, imprescriptibles e indivisibles; su origen no es el Estado o las leyes, decretos o títulos, sino la propia naturaleza o dignidad de la persona humana; por lo que, al ser inmanentes a ésta, una vez reconocida formalmente su vigencia no caduca, aun superadas las situaciones coyunturales que llevaron a reivindicarlo, ni se pierden con el transcurso del tiempo. Sirve de sustento en lo conducente la Tesis: XII.2o.3 L (10a.) Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Décima Época. Número de registro 2006320. Tribunales Colegiados de Circuito. Libro 5, Abril de 2014, Tomo II. Pág. 1660. Tesis Aislada (Constitucional, Laboral) de rubro y texto: “SALDOS DE LA SUBCUENTA DE VIVIENDA E INSCRIPCIÓN INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. SON PRESTACIONES INMERSAS EN EL DERECHO HUMANO DE SEGURIDAD SOCIAL, CUYO EJERCICIO ES IMPRESCRIPTIBLE. Si el actor reclamó la regularización de los pagos de las aportaciones a su subcuenta de vivienda e inscripción al seguro social por todo el tiempo que duró la relación laboral, contra ello no opera la prescripción, no obstante que ya hubiese obtenido su jubilación por cesantía, pues por tratarse de prestaciones de seguridad social, constituyen un derecho humano cuyo ejercicio es imprescriptible. Lo anterior es así, porque conforme al artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ella y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, y que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con dicha Carta Magna y con los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Esos

derechos son universales, inalienables, irrenunciables, imprescriptibles e indivisibles; su origen no es el Estado o las leyes, decretos o títulos, sino la propia naturaleza o dignidad de la persona humana; por lo que, al ser inmanentes a ésta, una vez reconocida formalmente su vigencia no caduca, aun superadas las situaciones coyunturales que llevaron a reivindicarlo, ni se pierden con el transcurso del tiempo. Luego, si la seguridad social, conforme al artículo 123, apartado B, fracción XI, de la propia Carta Magna es un derecho humano cuyo surgimiento se ubica en los denominados de segunda generación, que tutela el derecho a la vivienda y al disfrute de las prestaciones de seguridad social que, entre otras instituciones, otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social; entonces, poseen los atributos que caracterizan a los derechos humanos; entre otros, la imprescriptibilidad, esto es, que su goce y disfrute no se pierden con el transcurso del tiempo, sino que la persona los conserva durante toda su existencia, aun cuando ya no exista relación laboral. Así se corrobora de la tesis de jurisprudencia 2a./J. 3/2011, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIII, febrero de 2011, página 1082, de rubro: "SEGURO SOCIAL. PROCEDE LA INSCRIPCIÓN RETROACTIVA DE UN TRABAJADOR AL RÉGIMEN OBLIGATORIO, AUN CUANDO YA NO EXISTA EL NEXO LABORAL CON EL PATRÓN DEMANDADO.", pues en ésta se estableció la obligación de las Juntas de condenar al patrón a que inscriba al trabajador al régimen obligatorio del seguro social y entere las cuotas correspondientes por el tiempo que duró la relación de trabajo, debido a que, si el acto jurídico que condiciona el derecho a la seguridad social es la existencia de una relación de trabajo, una vez acreditada ésta, se hacen exigibles al patrón las obligaciones previstas en el artículo 15, fracciones I y III, de la Ley del Seguro Social (19, fracciones I y III, de la derogada). Congruente con lo anterior, la Ley del Seguro Social, en el capítulo III, denominado "De la caducidad y prescripción", del título quinto, no estableció la procedencia de estas figuras procesales respecto del derecho del trabajador o sus beneficiarios a que las cuotas de seguridad social sean pagadas o regularizadas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social. Razones por las cuales ante la claridad y especificidad del orden jurídico aplicable, no existe justificación para obrar en sentido adverso." Y la diversa tesis de registro 2006320. Tribunales Colegiados de Circuito. Libro 5, Abril de 2014, Tomo II. Pág. 1660. Tesis Aislada (Constitucional, Laboral) de rubro "SALDOS DE LA SUBCUENTA DE VIVIENDA E INSCRIPCIÓN AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. SON PRESTACIONES INMERSAS EN EL DERECHO HUMANO DE SEGURIDAD SOCIAL, CUYO EJERCICIO ES IMPRESCRIPTIBLE.-----

CUARTO: Por lo que respecta a la EXCEPCIÓN ADCAUTELAM que opone el colegio demandado DERIVADA DE LOS ARTÍCULO 3º, 73, APARTADO "B" DEL ARTICULO 123, 126 Y 134 DE LA CONSTITUCIONAL POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, mismos que establece que: No podrá hacerse pago alguno que no esté comprendido en el presupuesto determinado por una ley posterior, en virtud de que la parte actora pretende reclamar una prestación diversa a las establecidas en la relación contractual entre mi poderdante y sus trabajadores, razón por la cual sería por demás lógico que si nuestro Máximo Ordenamiento opone dicha excepción es por demás esta H. junta determine el pago de las prestaciones reclamadas en su escrito inicial de demanda de los actores; esto es así, pues aunque mi representada sea un Organismo Descentralizado con personalidad y patrimonio propio, no deja de pertenecer a la Administración Pública, pues recibe un presupuesto autorizado por el congreso de la unión y destinado a cubrir las metas señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo a la Educación; objeto para el cual fue creado el colegio demandado; esto se relaciona con el capítulo de contestación a las prestaciones, con todos los hechos a la contestación a la demanda." Tal excepción que opone resulta a todas luces improcedente, esto debido a que respecto de los tres primeros artículos en comento no tienen relación con la excepción de pago pues el artículo 3 o, y 73 garantiza que toda persona tiene

derecho a la educación. El Estado -Federación, Estados, Ciudad de México y Municipios- impartirá y garantizará la educación inicial, preescolar, primaria, secundaria, media superior y superior. Y 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. Ahora bien; tal excepción que opone resulta a todas luces improcedente, pues dicho artículo no prohíbe el cumplimiento de los derechos laborales, se coligue lo anterior atento a la interpretación que de dicho artículo 126 de la constitucional Federal ni contraviene el artículo 134 del Ordenamiento Fundamental, relativo al manejo de los recursos económicos con apego al principio de honradez, la cual se entiende como un actuar probo, recto, sin desvío alguno, pues no hay improbidad alguna en cumplir con un mandato de amparo, por el contrario, es un principio rector de los actos de la autoridad cumplir y hacer cumplir la Constitución y, por ende, los mandatos de amparo que derivan de ésta, cuya finalidad es el restablecimiento del orden constitucional; se coligue lo anterior, atento a la interpretación que de dicho artículo 126 de la constitucional de nuestra carta magna, realizó el Pleno de la suprema corte de Justicia de la Nación, en tesis de registro digital 187083 perteneciente a la Novena Época en donde toma en consideración que si bien es cierto el presupuesto de egresos se rige por el principio de anualidad, porque el ejercicio fiscal, por razones de política tributaria, comprende un periodo de un año, para la planeación del gasto público que implica la programación de actividades y cumplimiento de proyectos al menos durante ese tiempo, también lo es que dicho artículo 126 de la Constitución Federal, acepta que el presupuesto no debe ser estricto, inflexible, ni imposible de modificar, pues prevé la posibilidad de que pueda variarse al establecer que no podrá hacerse pago alguno que no esté comprendido en el presupuesto o determinado por ley posterior, de donde se desprende que en el propio texto de la norma constitucional referida, subyace el principio de modificación presupuestaria, al permitir que el gasto pueda programarse en dos momentos, uno anterior y otro posterior, a el primero al aprobarse el presupuesto de egresos; y el segundo en ley posterior, la que por su cronología necesariamente sucede a aquel proyecto presupuestario original en el tiempo; de manera que el precepto constitucional en mención, en lugar de constituir un valladar insuperable para la autoridad responsable, prevé la posibilidad de modificación del presupuesto original para adecuarlo a las necesidades sobrevenidas, es decir, su virtud es la de establecer un remedio para los casos fortuitos, que le permite solicitar los ajustes presupuestarios necesarios para enfrentar las obligaciones pecuniarias del Estado, gasto que necesaria e ineludiblemente debe autorizarse por tratarse del cumplimiento de un mandato de amparo cuya ejecución es impostergable. Además, si la autoridad ya tiene autorizado un presupuesto que le permite efectuar un pago, aun cuando no esté previsto específicamente en él, debe realizarlo si con ello da cumplimiento a un mandato de amparo. Por lo anterior esta junta determina la improcedencia de tal excepción, es aplicable en lo conducente, la tesis de Registro digital: 187083. Instancia: Pleno. Novena Época. Materias(s): Constitucional. Tesis: P. XX/2002. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XV, abril de 2002, página 12. Tipo: Aislada "SENTENCIAS DE AMPARO. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 126 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS TRATÁNDOSE DE LAS OBLIGACIONES DE PAGO DERIVADAS DE SU CUMPLIMIENTO. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, fundamentalmente en la Quinta y Sexta Épocas del Semanario Judicial de la Federación, emitió diversas tesis en las cuales sostuvo el criterio predominante de que tratándose de obligaciones de pago derivadas de sentencias de amparo a cargo de las autoridades responsables, no se sancionaría su incumplimiento cuando el pago no se encontrara previsto en el presupuesto autorizado, de manera que la responsabilidad de aquéllas quedaba limitada a la mera gestión ante los órganos competentes para que se autorizara el gasto correspondiente. En este sentido se orientan los siguientes criterios históricos, de rubros: "CASO EN QUE NO ES APLICABLE, DE MOMENTO, LA FRACCIÓN XI EL ARTÍCULO 107 CONSTITUCIONAL. DEFECTO DE EJECUCIÓN." "SENTENCIAS DE AMPARO,

EJECUCIÓN DE LAS."; "SENTENCIAS DE AMPARO, INELUDIBLE EJECUCIÓN DE LAS." e "INCIDENTE DE INEJECUCIÓN DE SENTENCIA IMPROCEDENTE.", publicados, respectivamente, en el Informe de 1941, página 131 y en el Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo XXXI, página 2277 y Tomo XLVII, página 4882, y Sexta Época, Volumen LXXVIII, Primera Parte, página 14. Sin embargo, estos criterios no deben prevalecer en la actualidad pues, por una parte, obedecen a la interpretación aislada del artículo 126 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (que originalmente era el 125) y, por otra, desconocen la fuerza vinculatoria de las ejecutorias de amparo cuya eficacia deriva del mandato constitucional. Lo anterior es así, pues si bien es cierto que el presupuesto de egresos se rige por el principio de anualidad, porque el ejercicio fiscal, por razones de política tributaria, comprende un periodo de un año, para el cual se planea precisamente el gasto público que implica la programación de actividades y cumplimiento de proyectos al menos durante ese tiempo, también lo es que el citado artículo 126 de la Norma Fundamental acepta que el presupuesto no debe ser estricto, inflexible, ni imposible de modificar, pues prevé la posibilidad de que pueda variarse al establecer que no podrá hacerse pago alguno que no esté comprendido en el presupuesto o determinado por ley posterior, de donde se desprende que en el propio texto de la norma constitucional referida, subyace el principio de modificación presupuestaria, al permitir que el gasto pueda programarse en dos momentos, uno anterior y otro posterior, a saber: a) Al aprobarse el presupuesto de egresos; o, b) En ley posterior, la que por su cronología necesariamente sucede a aquel proyecto presupuestario original en el tiempo; de manera que el precepto constitucional en mención, en lugar de constituir un valladar insuperable para la autoridad responsable, prevé la posibilidad de modificación del presupuesto original para adecuarlo a las necesidades sobrevenidas, es decir, su virtud es la de establecer un remedio para los casos fortuitos, que le permite solicitar los ajustes presupuestarios necesarios para enfrentar las obligaciones pecuniarias del Estado, gasto que necesaria e ineludiblemente debe autorizarse por tratarse del cumplimiento de un mandato de amparo cuya ejecución es impostergable. Además, si la autoridad ya tiene autorizado un presupuesto que le permite efectuar un pago, aun cuando no esté previsto específicamente en él, debe realizarlo si con ello da cumplimiento a un mandato de amparo, pues exclusivamente en esta hipótesis no podría considerarse jurídicamente que vulnerara la prohibición contenida en el artículo 126 de la Constitución General de la República, en razón de que el cumplimiento de las sentencias de amparo no puede quedar condicionado a la determinación de si se aprueba o no una partida presupuestal para hacer frente a la obligación impuesta, dado que la majestad de la Constitución Federal impone categóricamente que aquéllas sean cumplidas inexcusablemente, por lo que únicamente en esta hipótesis no puede operar el principio de responsabilidad que deriva del mencionado artículo 126 constitucional, pues técnicamente no se estaría contraviniendo, sino que se actualizaría un caso de excepción en el que no sería punible la conducta de la autoridad. Asimismo, tal proceder tampoco contravendría el artículo 134 del Ordenamiento Fundamental, relativo al manejo de los recursos económicos con apego al principio de honradez, la cual se entiende como un actuar probo, recto, sin desvío alguno, pues no hay improbidad alguna en cumplir con un mandato de amparo, por el contrario, es un principio rector de los actos de la autoridad cumplir y hacer cumplir la Constitución y, por ende, los mandatos de amparo que derivan de ésta, cuya finalidad es el restablecimiento del orden constitucional.” -----

QUINTO: Respecto a la excepción de IMPOSIBILIDAD JURIDICA Y MATERIAL que ad cautelam opone el colegio demandado en el punto IX del capítulo defensas y excepciones y que hace valer “para el caso de que mi poderdante sea indebidamente condenado al pago de las prestaciones que reclama el actor, en virtud que jurídicamente dicha actor (sic) no cumple con lo previsto por la Ley General del Sistema para la Carreara de Maestras y Maestros mucho menos cumplieron con las formalidades ni con

los requisitos legales establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 15 de mayo de 1919, en la Ley General de Educación; en la Ley General del Sistema para la Carrera de Maestras y Maestros y atribuciones y obligaciones previstas en la Ley Estatal de Educación artículo 3º y 15 fracción III de la ley de empleados al servicio del Estado, En la Ley General de educación, lo que establece el Código fiscal de la Federación y la ley del ISR,” Al respecto es de señalarse que dicha excepción resulta improcedente debido a que en el presente caso no existe Imposibilidad Material: debido a que no hay dentro del expediente obstáculos que impidan el cumplimiento del laudo, ni existe estado de cosa juzgada es decir no hay evidencia de un laudo previo en el que se hay resuelto un asunto entre las mismas partes, y respecto a la imposibilidad jurídica que alude, pues no se advierte que se incumpla los preceptos legales, pues cabe señalar que la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, en resumen regula los procesos de selección para la admisión, promoción y reconocimiento de personal que ejerce la función docente directiva o de supervisión. Es reglamentaria de la fracción III del artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Por su parte Ley Estatal de Educación artículos 3º y 15 fracción III de la Ley de empleados al servicio del estado el artículo 3º, tiene por objeto regular la prestación de los servicios educativos que impartan el Gobierno del Estado y sus Municipios, los organismos descentralizados de ambos y las personas físicas o morales particulares con autorización o reconocimiento de validez oficial de estudios en los términos establecidos por la Constitución Federal, la propia del Estado, la Ley General de Educación, la Ley General del Servicio Profesional Docente, los principios contenidos en los reglamentos y demás disposiciones que emanen de estas. Además que ni en la Constitución Federal publicado en el diario oficial de la federación de fecha 15 de mayo 2019, ni en el código fiscal de la federación, ni en la ley del ISR, no se menciona específicamente ninguna disposición que impida el cumplimiento de un laudo por parte de un organismo descentralizado, como le es el caso que nos ocupa. Independientemente que existen criterios y jurisprudencia que establecen procedimientos y medidas de apremio para asegurar el cumplimiento de los aludos, como multas, y arrestos hasta por 36 horas, además que los patrones tienen la obligación de retener el ISR durante y al final de la relación laboral según los artículo 94, a 96 dela LISR y 26, fracciones I y II del código fiscal de la Federación. -----

SEXTO: Como hecho aceptados entre el actor C. : y el : , tenemos la existencia de la relación laboral y que el ultimo nombramientos que ostentaba el actor fue de Coordinador Académico del Plantel 33 “Chahuities”.-----

SÉPTIMO: Como principal punto controvertido a resolver entre el C. : y el : , tenemos el determinar la existencia del despido injustificado o rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el demandado , esto debido a que el actor manifiesta que: “1.- El hoy actor ingreso a laborar para el : , el día 01 de septiembre de 2008, en la categoría de Director de EMSAD 41 “TLAPANCINGO” actualmente se reconoce como Auxiliar Responsable y por el buen desempeño de mi trabajo con fecha 01 de febrero de 2009, fui nombrado Director del plantel 08 Yolomecatl, previo nombramiento otorgado a mi favor por el entonces Director General del Colegio demandado : , después de dicho cargo de director lo desempeñe a varios planteles, pero el actual Director General del : , no valoro mi trabajo y me cambio de categoría, nombrándome Coordinador del Plantel 33 “CHAHUITES”, comisionado en el Departamento de Sistemas, Redes y Soporte Técnico del colegio demandado, ubicado en

.....” Y en el hecho 11 “Resulta que el Día viernes catorce de agosto del año en curso (2020) recibí una llamada telefónica recibí una llamada telefónica del Director General del, quien me dijo asistiera a las oficinas del Departamento Jurídico de dicho organismo el día lunes, diecisiete de agosto del mismo año a las catorce horas (dos de la tarde) por lo que siguiendo con las indicaciones del Director General C. Lic., me hizo pasar al privado del Jefe del Departamento jurídico ya estando con Licenciado, se concretó a decirme Ingeniero, los campaneros del sindicalizados se quejan de usted y piden su salida del colegio que represento y para evitar problemas con el, el Director General me ha instruido para que yo te pida la renuncia, a lo que manifesté que no renunciaría porque no había cometido falta alguna, esto molestó al Jefe del Departamento Jurídico de dicho colegio el inmediatamente me dijo; Ingeniero, la instrucción que represento, le ha perdido la confianza y por ello a partir de este momento le Resido la relación de trabajo que lo unía con el Colegio...” Y el demandado se controvierte manifestando que: “1.- El correlativo que se contesta es falso, por lo tanto, se niega. Lo cierto es que el nombramiento otorgado al actor en la categoría de Coordinador Académico del Plantel 33 “CHAHUITES” de fecha 01 de marzo de 2020, el que venció el 16 de agosto de 2020, feneciendo a partir del 17 de agosto del 2020, nombramiento otorgado en términos a lo que establece LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTO DEL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, por lo que los trabajador de mi representada en términos de lo establecido se le otorga un nombramiento; como lo establece los artículo 3”, 15, 18 y demás relativos de la LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL. ...” Y respecto del hecho II manifestó “11.- El correlativo que se contesta es falso, por tanto se niega” cabe señalar que en la audiencia de ley específicamente en la fase de demandada y excepciones, antes de ratificar su escrito de contestación verbalmente adiciono su escrito de contestación a la demanda, dentro de ellos: “... En relación al inciso (SIC) 11 lo cierto es que al actor se le notifico el aviso de rescisión de trabajo y la perdida de la confianza en términos de un escrito de fecha 17 de agosto del 2020 el cual conforme a la acta levantada mediante el cual se narran los hechos desde el momento en que se presentó el actor al Departamento Jurídico del en donde en la misma acta quedó asentado que no quiso recibir dicho archivo, este aviso también establece los hechos que conjuntaron a las diversas quejas que dieron origen a la perdida de la confianza así también el día 21 de agosto del 2020 se promovió ante esta Junta Local de Conciliación y Arbitraje el paraprocesal para notificar al actor el aviso que no quiso recibir el 17 de agosto 2020, se radico el procedimiento paraprocesal número 772/2020 del cual se desprende se le notificó a la C., la rescisión de la relación de trabajo en el domicilio señalado Calle Oaxaca de la cual da certificación el actuario que realizo la diligencia de notificación por lo que en ningún momento el actor fue despedido en los términos que manifiesta ni por persona alguna con o sin facultades para ello así mismo, es preciso manifestar que ningún momento se ha violentado los derechos del trabajador toda vez también el nombramiento que le fue otorgado el día 01 de marzo 2020 firmado por el actor por la categoría de coordinador académico del plantel 33 de Chahuities y que el día 27 de febrero de manera provisional fue puesto en comisión al departamento de sistema de redes y soporte técnico del colegio ambos fenecieron el 16 de agosto del 202 (tanto el nombramiento como la comisión) de lo que tenía conocimiento el actor desde el momento que firmó dichas documentales las cuales se exhibirán en el momento procesal oportuno; así mismo, cabe señalar que el actor en su actuar como trabajador tuvo diferentes conflictos con diversos trabajadores conforme al procedimiento administrativo de investigación que se llevó a cabo posterior a las quejas presentadas por sus compañeros de trabajo de lo que él tenía conocimiento por su comparecencia. (f.46

a 47) manifestando se le tuviera dando contestación en términos del escrito presentado el 29 de abril del año en curso y en términos de sus exposiciones verbales. **Ahora bien, atento a lo anteriormente expuesto, cabe señalar en el presente caso es al Colegio demandado a quien corresponde acreditar en primer lugar que cumplió con lo dispuesto en segundo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal aplicable al presente asunto; es decir, que entrego personalmente al actor al momento de rescindirle el aviso por escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que la motivaron la rescisión, la fecha o fecha y hora en que se cometieron. o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal,** sirve de sustento a lo anterior la tesis aislada de la Décima Época Registro: 2015283. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 47, octubre de 2017, Tomo IV. Materia(s): Laboral. Tesis: I.3o.T.42 L (10a.). Página: 2539. De rubro y texto: “RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. SUPUESTOS EN LOS QUE EL PATRÓN CUMPLE CON LA OBLIGACIÓN DE DAR EL AVISO DE AQUÉLLA AL TRABAJADOR. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, tercer párrafo, prevé dos supuestos para que el patrón cumpla con la obligación de dar aviso al trabajador de la rescisión de su contratación: a) mediante la entrega personal al trabajador del aviso en el momento del despido, o bien; b) por comunicación a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los 5 días hábiles siguientes al despido, para que ésta notifique el aviso personalmente. En ese contexto, el deber del patrón de entregar el aviso de rescisión al trabajador se satisface, en el primer supuesto, cuando en autos demuestra haber entregado personalmente el aviso de rescisión al trabajador, en el momento del despido y, si existiere negativa para recibirlo, bastará que se instruya un acta circunstanciada y que sea debidamente ratificada por los que participaron en ella para dejar constancia de que el citado aviso le fue notificado al operario y, además, conoció su contenido; en el segundo supuesto, el patrón cumplirá con su obligación de entregar el aviso, cuando dentro del término de 5 días hábiles siguientes al despido, lo comunique a la Junta competente para que ésta notifique personalmente al trabajador el aviso de rescisión, supuesto en el que, en caso de suceder, es innecesario que demuestre que el trabajador se negó a recibir el aviso mencionado, dado que al acreditarse en el juicio que lo hizo por conducto de la autoridad laboral, es inconcuso que fue notificado de la rescisión laboral y de las causas de su terminación, por lo que no se le deja en estado de indefensión; en consecuencia, cualquiera de las dos vías servirá para tener por cumplida la obligación de dar aviso de la conclusión del vínculo laboral.” y la diversa tesis aislada de Registro digital: 2010312. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: XVII.1o.C.T.47 L (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 23, Octubre de 2015, Tomo IV, página 4084. Tipo: Aislada “RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. OBLIGACIONES DEL PATRÓN CONFORME AL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (NOTIFICACIÓN PERSONAL O A TRAVÉS DE LA JUNTA DEL AVISO RESPECTIVO). Conforme a los artículos 777 y 779 de la Ley Federal del Trabajo, la actividad probatoria de las partes debe circunscribirse a los hechos controvertidos y deben desecharse aquellas que no tengan relación con la litis planteada; por tanto, es menester analizar a quién corresponde probarlos. Así, por regla general, se atribuye a cada una de las partes según los hechos que sustenten sus pretensiones, normalmente de conformidad con las siguientes reglas: a) La carga de probar incumbe al que afirma; b) Corresponde al demandado acreditar los hechos en los que apoya sus excepciones; y, c) Quien hace una negación que envuelve una afirmación tiene la carga de la prueba. En este sentido, el término "excepción" es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, ya sea como un obstáculo definitivo o provisional a la pretensión del actor para contradecir el derecho material que éste pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de pronunciarse y que ponga fin a la

relación procesal, lo absuelva total o parcialmente. En consecuencia, si un trabajador demanda la reinstalación o la indemnización por considerar que fue despedido injustificadamente, y el patrón se excepciona aduciendo que la rescisión de la relación laboral fue justificada, a éste corresponderá demostrar que cumplió con las formalidades previstas en el artículo 47 de la referida ley, a saber: a) la obligación de elaborar un aviso por escrito que consigne claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron; y, b) notificar personalmente al trabajador ese aviso, ya sea por el propio patrón (en el momento del despido) o por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los 5 días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador, a fin de que la autoridad se lo notifique personalmente, ya que la entrega del aludido aviso de rescisión es un deber jurídico ineludible del empleador, pues el último párrafo de ese precepto dispone categóricamente que la falta de aviso personal, ya sea por conducto del propio patrón o a través de la Junta, por sí solo bastará para considerar injustificado el despido.” **Por ende se pasa analizar en primer lugar las pruebas que ofreció el colegio demandado y tenemos que:** La documental consistente en copias simples del Contrato Colectivo de Trabajo (la parte que interesa) celebrado entre el y el, con vigencia 2018-2020 (f.68 a 85) y La documental consistente en copias simples del Contrato Colectivo de Trabajo (la parte que interesa) celebrado entre el y el, con vigencia 2020-2022 (f.86 a 136) los cuales hiso suyo el actor; en cuanto a estos documentos, al estar publicados dichos decretos por el órgano oficial de difusión; tal publicidad determina precisamente que los tribunales, a quienes se les encomienda la aplicación del derecho, por la notoriedad de ese acontecimiento, no puede desconocerlo, por lo que en términos de la jurisprudencia por contradicción de tesis de Novena Época. Registro: 191452. Instancia: Segunda Sala. Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XII, agosto de 2000. Materia(s): Común. Tesis: 2a./J. 65/2000. Página: 260 de rubro: “PRUEBA. CARGA DE LA MISMA RESPECTO DE LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y ACUERDOS DE INTERÉS GENERAL PUBLICADOS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. Respecto de las leyes, reglamentos, decretos y acuerdos de interés general, no se necesita probar su existencia en autos, pues basta que estén publicados en el Diario Oficial, para que la autoridad judicial esté obligada a tomarlos en cuenta, en virtud de su naturaleza y obligatoriedad, y porque la inserción de tales documentos en el órgano oficial de difusión tiene por objeto dar publicidad al acto de que se trate, y tal publicidad determina precisamente que los tribunales, a quienes se les encomienda la aplicación del derecho, por la notoriedad de ese acontecimiento, no puedan argüir desconocerlo.” Dichas copias que obran en autos merece valor probatorio pues en la parte que interesa coinciden con el Contrato Colectivo de Trabajo y el, con vigencia 2018-2020 que obran en la dirección electrónica, <http://www.cecylteu.edu.mx/Nova/Content/Site/Docs/Transparencia2017/ContratoColectivoTrabajoFXVI.pdf> y el diverso contrato colectivos con vigencia 2020-2022 que aparece en la dirección electrónica <http://www.cecylteu.edu.mx/Nova/Content/Site/Docs/Transparencia2017/Otros/ContratoColectivoTrabajo2021.pdf>; y con ambos documentos acredita que el referido y el, firmaron dichos contratos colectivos donde pactaron las condiciones de trabajo que regirían las relaciones laborales, en lo que interesa se aprecia en las cláusulas del CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES, que **efectivamente en ambos contratos en la cláusula quinta** contiene la categorías que se consideran trabajadores de base,: “CLÁUSULA QUINTA.- Para efectos de este CONTRATO, se consideran trabajadores de Base Sindicalizados: El personal Docente de Plantel o CENTROS DE SERVICIOS EMSaD, Jefe de Oficina, Administrativo Especializado, Taquimecanógrafa, Analista Especializado, Técnico Especializado, Almacenista,

Auxiliar de Servicios y Mantenimiento, Operador de Equipo Tipográfico Especializado, Encargado de Centro de Cómputo, Oficial de Mantenimiento, Chofer, Vigilante, Bibliotecario, Programador, Capturista, Dibujante, Laboratorista, Enfermera de Plantel, Trabajador Social, Encargado de Orden, Secretaria de Director de PLANTEL y Oficial de Servicios, ya que las PARTES reconocen que esos trabajadores realizan funciones de carácter general y no prestan servicios exclusivos y personales al PATRÓN.” **Por su parte también en ambos contratos colectivos en comento en la cláusula sexta establece que los trabajadores de confianza no pueden pertenecer al sindicato y las condiciones de trabajo contenidas en el no serna extensivas a ellos en términos de lo que prevé el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo conteniendo las categorías o puestos de los trabajadores respecto de las cuales no son extensivas las prestaciones que contiene el contrato colectivo;** “CLÁUSULA SEXTA.- Los trabajadores de confianza del COLEGIO no pueden pertenecer al SINDICATO y las condiciones de trabajo contenidas en este CONTRATO, no se harán extensivas a ellos, en los términos del artículo 184 de la LEY, siendo éstos: Director General, Subdirector General, Asesores de la Dirección General, Secretario Particular de la Dirección General, Secretario Técnico de la Dirección General, Secretaria de Director General, Director de Área, Secretaria de Director de Área, Subdirector de Área, Jefe de Departamento, Ingeniero en Sistemas, Coordinador de Técnicos Especializados, Psicólogo de la Dirección Académica, Supervisor, Director de PLANTEL, Subdirector de PLANTEL, Coordinador Académico, Coordinador Administrativo, Director de CENTROS DE SERVICIOS EMSaD Y Subdirector de CENTROS DE SERVICIOS EMSaD.” En ambos contratos colectivos que nos ocupan a partir de la cláusula sexagésimo quinta, convinieron que: “Las PARTES convienen que los trabajadores docentes y administrativos sindicalizados tendrán derecho a las prestaciones convenidas en este CONTRATO en la forma y términos establecidos en las cláusulas que a continuación se mencionan.” Y efectivamente en ambos contratos colectivos que nos ocupa de la cláusula sexagésimo sexta a la centésima, contempla todas y cada una de las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores sindicalizados, y en ambos contratos colectivos 2018-2020 y 2020-2022 en la cláusula septuagésimo primera, establece el pago de aguinaldo a razón de 90 días anuales como se advierte de su contenido: “CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMOPRIMERA.- Las PARTES convienen que el COLEGIO pagará a los trabajadores a más tardar el día 15 de diciembre de cada año, el importe de noventa días de salario por concepto de AGUINALDO. Así mismo, convienen en adelantar el treinta por ciento del aguinaldo en la primera quincena de agosto siempre y cuando el sindicato presente la lista de los trabajadores que lo soliciten en el mes de agosto del año anterior que corresponda. Para el caso del personal homologado esta prestación se pagará con salario convencional y para el personal no homologado, con SALARIO TABULAR.” Así pues, para el caso que conste en autos le asista al actor la aplicabilidad del contrato colectivo de trabajo se observará lo en el estipulado.- La documental consistente en el acuse de oficio de presentación número :...../DG/DADM0507/2020 de fecha 27 de febrero de 2020, con firma de recibido original del actor que se agrega a los autos en una foja útil, (f.137) al constar en original con firmas autógrafas del suscriptor y firma de recibido del actor, y sello en tinta original, al no haber sido objetado por el actor en cuanto autenticidad de contenido y firma, avala su contenido y por ende merece valor probatorio pleno y con él se acredita que efectivamente el actor tuvo conocimiento del contenido, es decir, que el C. :..... Director del :..... dirige tal oficio al Lic. :....., Jefe del departamento del sistema, redes y soporte técnico, del mismo colegio; por medio del cual presenta al hoy actor :....., personal de confianza con plaza administrativa de COORDINADOR ACADEMICO del Plantel 33 “CHAHUITES” comisionada de manera provisional en el desarrollo de sus actividades en dicho departamento a partir del 16 de agosto de 2020. - La documental consistente en el acuse del oficio número :...../DG/DADM/0143/2020 de fecha 4 de marzo de 2020 (f.138) suscrito por Lic.

..... Jefe del Departamento jurídico del, dirigido al LCP.
 Jefa del departamento de Recursos humanos, al constar en original con firmas autógrafas del suscriptor y sello en tinta original, tanto del departamento jurídico como del departamento de recursos humanos, de cuyo contenido se advierte que el jefe del departamento jurídico remite acuse a la jefa del departamento de recursos humanos del oficio de fecha 27 de febrero de 2020, por el que se comisiona al actor, al Departamento de Sistemas, Redes y Soporte Técnico a partir del 1 de marzo al 16 de agosto de 2020, adminiculada esta documental con la documental que antecede merece valor probatorio y con este documento se acredita que el actor fue comisionado de manera provisional al Departamento de Sistemas, Redes y Soporte Técnico.- la documental consistente en 28 recibos de nómina con sello CDFI, de los años 2019, y 2020 cuyas características son: **año 2019** a) recibo de nómina 655484 del periodo 01 de enero al 31 de diciembre de 2019. b) recibo de nómina 651061 del periodo 01 septiembre al 31 de diciembre de 2019, c) recibo de nómina 654881 del periodo 01 febrero al 31 diciembre de 2019; **año 2020:** a) recibo de nómina 634456 del periodo 2020-01-01 al 2020-01-15, b) recibo de nómina 634456 del periodo 2020-01-01 al 2020-01-15, c) recibo de nómina 632508 del periodo 2020-01-01 al 2020-01-15, d) recibo de nómina 641007 del periodo 2020-01-16 al 2020-01-31, e) recibo de nómina 639142 del periodo 2020-01-16 al 2020-01-31, f) recibo de nómina 645052 del periodo 2020-02-01 al 2020-02-15, g) recibo de nómina 643368 del periodo 202-02-01 al 2020-02-15, h) recibo de nómina 650333 del periodo 2020-02-16 al 2020-02-29, i) recibo de nómina 648605 del periodo 2020-02-16 al 2020-02-29, j) recibo de nómina 660261 del periodo 2020-03-01 al 2020-03-15, k) recibo de nómina 657115 del periodo 2020-03-01 al 2020-03-15, l) recibo de nómina 663986 del periodo 2020-03-16 al 2020-03-31, m) recibo de nómina 663986 del periodo 2020-03-16 al 2020-03-31, n) recibo de nómina 662082 del periodo 2020-03-16 al 2020-03-31, o) recibo de nómina 665910 del periodo 2020-03-16 al 2020-03-3, p) recibo de nómina 667752 del periodo 2020-04-01 al 2020-04-15, q) recibo de nómina 667572 del periodo 202-04-01 al 202-04-15, r) recibo de nómina 669479 del periodo 2020-04-01 al 202-04-15, s) recibo de nómina 674747 del periodo 2020-04-16 al 2020-04-30, t) recibo de nómina 672836 del periodo 2020-04-16 al 202-04-30, u) recibo de nómina 677708 del periodo 202-05-01 al 2020-05-15, v) recibo de nómina 679617 del periodo 202-05-01 al 2020-05-15, w) recibo de nómina 690048 del periodo 2020-06-01 al 202-06-15. x) recibo de nómina 686010 del periodo 2020-05-16 al 2020-05-31, y) recibo de nómina 684103 del periodo 2020-05-16 al 2020-05-31, z) recibo de nómina 688140 del periodo 2020-06-01 al 2020-06-31, aa) recibo de nómina 693855 del periodo 2020-06-16 al 2020-06-30, bb) recibo de nómina 695767 2020-06-16 al 2020- 06-30, cc) recibo de nómina 7000660 del periodo 2020-07-01 al 2020-07 al 2020-07-15, dd) recibo de nómina 702555 del periodo 202-07-01 al 2020-07-16 al 202-07-31, ee) recibo de nómina 707436 por el periodo comprendido 2020-07-16 al 2020-07-31, ff) recibo de nómina 705770 por el periodo 2020-07—16 al 2020-07-31, gg) recibo de nómina 715753 del periodo 2020-08-01 al 2020-08-15, hh) recibo de nómina 713475 del periodo 2020-08-01 al 2020-08-15, ii) recibo de nómina 698983 del periodo 2020-05-01 al 2020-08-31, que obran (f.141 a 179) le favorece al demandado en comento, debido a que dichos recibos contienen sello digital CDFI, sello del SAT, número de serie del certificado SAT y cadena de caracteres generada por la autoridad hacendaria, y por ende es apta para demostrar el pago y el monto del salarios del trabajador, por los conceptos y cantidades de las quincenas que amparan dichos recibos. Sirve de sustento a esta determinación la jurisprudencia con Registro digital: 2022081. Instancia: Segunda Sala. Décima Época. Materias(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 30/2020 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 78, Septiembre de 2020, Tomo I, página 584. Tipo: Jurisprudencia. “RECIBOS DE NÓMINA CON SELLO DIGITAL Y CADENA DE CARACTERES GENERADA POR EL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SAT). SON APTOS PARA DEMOSTRAR EL MONTO Y EL PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES.

Criterios discrepantes. Los Tribunales Colegiados analizaron una misma problemática jurídica arribando a posicionamientos contrarios, ya que mientras para uno de ellos la impresión de los recibos de nómina con sello digital y cadena de caracteres generada por la autoridad hacendaria, es apta para demostrar el pago y el monto de los salarios de los trabajadores, para el otro, esa eficacia demostrativa depende de la valoración que se haga de dicho documento con relación al caudal probatorio. Criterio jurídico. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación decide que cuando en un juicio laboral se ofrezca como prueba la impresión de los recibos de nómina con sello digital y cadena de caracteres generada por el Servicio de Administración Tributaria (SAT), dichos documentos son aptos para demostrar el pago y el monto de los salarios de los trabajadores, salvo que exista prueba en contrario, ya que en ese supuesto deberá estarse al resultado de la valoración con relación al caudal probatorio. Justificación. Lo anterior es así, porque una vez que el contribuyente cumple con lo dispuesto en los artículos 29 y 29-A del Código Fiscal de la Federación, los comprobantes digitales no sólo dan crédito del cumplimiento de una obligación formal en materia fiscal, sino que además, tal como establece el propio artículo 99, fracción III, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, son aptos para demostrar el pago que se realiza a favor del trabajador. En el entendido de que para tener por satisfecha esta obligación, se deben reunir las siguientes condiciones: a) que exista constancia, en cualquier soporte, de que el patrón entregó el comprobante al trabajador; b) que los comprobantes contengan elementos que acrediten que efectivamente se realizó la erogación a favor del trabajador; y c) que esos mismos elementos o en virtud del sistema empleado en su emisión, demuestren que el pago del salario se realizó directamente al trabajador en un medio autorizado por el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo.” y la diversa tesis I.6o. T. J/48 Decima Época. Número de registro: 2020755. Instancia: Tribunales Colegiados de circuito. Jurisprudencia: Laboral. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Libro 71, Octubre de 2019; Tomo IV, página 3352. De rubro **“RECIBOS DE PAGO EMITIDOS POR MEDIOS ELECTRÓNICOS SIN FIRMA DEL TRABAJADOR. SON VÁLIDOS PARA ACREDITAR LOS CONCEPTOS Y MONTOS QUE EN ELLOS SE INSERTAN.** En materia laboral, los recibos de pago que se obtienen por medios electrónicos son válidos para acreditar los conceptos y montos que en ellos se insertan, en términos del artículo 776, fracciones II y VIII, de la Ley Federal del Trabajo, disposición que también puede aplicarse supletoriamente a los trabajadores al servicio del Estado; lo anterior por no ser contrarios a la moral ni al derecho, por lo que la falta de firma de esos documentos, no les resta convicción plena, porque el avance de la ciencia y la necesidad propia de evitar pagos en efectivo, han impuesto al patrón pagar a sus trabajadores por la vía electrónica; por tanto, si para demostrar las percepciones y montos los recibos correspondientes se exhiben de esta forma sin prueba en contrario que los desvirtúe, entonces no hay razón jurídica para condicionar su eficacia probatoria a que deban administrarse con otras pruebas.” Y con dichos recibos se advierte que el actor últimamente como coordinador de plantel percibía quincenalmente de manera constante y permanente previo a descuentos de ley, un salario comprendido por el concepto de sueldo a razón de \$15,009.28, y Ayuda para despensa (modero electrónico) por la cantidad de \$627.51 prestaciones que en términos del artículo 84 de la Ley Federal del trabajo el cual establece: “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.” por ende sumando el monto de sueldo y ayuda de despensa que quincenalmente percibía forman parte integrante de su salario, que sumadas un salario quincenal integrado de \$15,636.79.; así también con dichos recibos acredita haber pagado al actor, el 21 de febrero de 2020, previo descuentos de ley, la cantidad \$ 6,803.25 por concepto del pago de días de ajustes calendario correspondiente del primero de enero al treinta y uno de diciembre de 2019 (f.141), en la segunda quince de marzo de dos mil veinte, el pago 16 días por concepto de prima vacacional exento y gravado, a razón de \$8,004 .94 previo a los descuentos de ley (f. 159) y el diez de julio de dos

mil veinte el pago de prima vacacional gravado de 123 por el periodo comprendido del primero de mayo al treinta y uno de agosto de dos mil veinte, la cantidad de \$8,004.94; previo a los descuentos de ley (f. 179), así también se advierte de dichos recibos que del primero de enero de 2019 al 29 de febrero de 2020, consta la categoría de Director de Plantel B (f.141 a153), y de 1º de marzo 15 de agosto de 2020 consta la categoría de coordinador de plantel 02 (154 a 179).- La documental consistente en copias de esquema de dispersión que el banco BBVA BANCOMER emite de manera digital en relación a los abonos a cuenta 2773208842 a favor del actor, que según el oferente se le depositara de manera quincenal los salarios que fueron realizados el 15 de enero de 2019 (f. 181 a 182) , carece de validez, cuenta a habida que este documento no cuenta con sello digital del emisor, Sello digital del SAT Y Cadena Original de Complemento de Certificación del SAT, los cuales den la certeza a esta junta de la veracidad del contenido de este documento, en términos de lo previsto en las tesis transcritas al valorar la documental que antecede; máxime, que la supuesta dispersión de pago con fecha de operación 15/01/2019 a nombre del actor visible en la foja 182, no puede corroborar ya que de los recibos de nómina exhibidos por el demandado no consta el recibo de nómina de esa quincena.- La documental consistente en la copia del nombramiento a nombre del actor de fecha 01 de marzo 2020 como coordinador académico del plantel 13 Chahuities (f. 140) analizando en conciencia verdad sabida buena fe guardada y apreciando los hechos en términos a lo previsto en el artículo 841 de la ley federal del trabajo, atento a lo establecido en el artículo 798 del mismo cuerpo de ley, el cual cataloga como documentos privados tanto a las copias simples como a las copias fotostáticas, pese a que éstas últimas, en realidad, son representaciones fotográficas del documento considerado como cosa u objeto, no pasa inadvertido que esta última se obtiene mediante métodos técnicos y científicos a través de los cuales es posible lograr la composición, y Si bien esta documental no fue objetada en cuanto autenticidad de contenido y firma, ello no trae como consecuencia que el documento privado tenga valor probatorio pleno, aunque sí constituirá un indicio cuyo valor será determinado por la Junta, y en el presente asunto la presunción de certeza de su contenido se encuentra robustecida; pues de instrumental de actuaciones consta que el actor en la parte final del hecho uno, reconoce le fue cambiada su categoría y se le designó la categoría coordinador de Plantel 33 “CHAHUITES” ...”; nombramiento del actor que fue reconocida también por el colegio demandado al contestar el hecho uno de la demanda el cual dice se lo otorgo de fecha 1º de marzo 2020 fenecido el 16 de agosto de 2020, hecho que corrobora el contenido de la copia fotostática de la documental que nos ocupa. sirve de sustento a lo anterior la jurisprudencia de la Octava Época. Registro: 207769. Instancia: Cuarta Sala. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. 68, Agosto de 1993, Materia(s): Laboral. Tesis: 4a./J. 32/93. Página:18. **Genealogía:** Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 125, página 86. “COPIA FOTOSTATICA REGULADA POR EL ARTICULO 798 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VALORACION DE LA. Para determinar la eficacia probatoria de la prueba documental privada consistente en copia fotostática sin certificar, debe atenderse, ante todo, a que la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 797 y 801, establece la regla general de que tratándose de pruebas documentales, éstas deben ofrecerse originales. Esta carga que pesa sobre el oferente de pruebas documentales, de exhibir en original las que tenga en su poder, se justifica con mayor razón, cuando el oferente es el patrón y se trata de documentos que, de acuerdo con el artículo 804, tiene obligación de conservar y exhibir en juicio. Por su parte, el artículo 798 cataloga como documentos privados tanto a las copias simples como a las copias fotostáticas, pese a que éstas últimas, en realidad, son representaciones fotográficas del documento considerado como cosa u objeto. Esta observación es importante en virtud de que la naturaleza real de este tipo de probanza no puede desconocerse al efectuar su valoración. En efecto, como la copia fotostática se obtiene mediante métodos técnicos y científicos a través de los cuales es posible lograr la composición, arreglo o alteración de los objetos reproducidos, no puede descartarse la posibilidad de que

aquella no corresponde de una manera real o auténtica al contenido exacto o fiel del documento o documentos de los que se toma. De ahí que cuando el oferente exhibe copias fotostáticas sin certificar y éstas son objetadas, debe señalar el lugar donde se encuentra el original para que se lleve a cabo la compulsión o cotejo correspondiente, y si no lo señala, aquel documento carecerá de valor probatorio, en virtud de que no habrá modo de comprobar su fidelidad o exactitud. Si la copia fotostática que se ofrezca no es objetada, ello no trae como consecuencia el que el documento privado tenga valor probatorio pleno, aunque sí constituirá un indicio cuyo valor será determinado por la Junta al apreciarlo, en conciencia, con las demás pruebas; en efecto, aun cuando el artículo 810 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las copias hacen presumir la existencia de los originales, de ello no puede inferirse que la falta de objeción da lugar a aceptarlas como prueba plena, en virtud de que la especial naturaleza de la copia fotostática, a la que ya se aludió, constituye un riesgo que no puede ser desconocido por el juzgador e impide que le otorgue valor de prueba plena. Por último, puede darse el caso de que el propio oferente de la copia fotostática, aunque no sea objetada, solicite su compulsión o cotejo, señalando el lugar donde se halla el original, la que de efectuarse, perfeccionaría dicha prueba documental.” La confesional a cargo de :::::::::::::: (f. 211) le favorece al demandado en el sentido, que el actor respecto a las posiciones que fueron calificadas de legales el actor expresamente aceptó, que el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Oaxaca, fue su único patrón, que la categoría que ostentaba durante la relación laboral con dicho colegio, fue de personal de confianza, que su último centro de trabajo lo fue el Plantel 33 “CHAHUITES” que estaba comisionado en el Departamento de Sistemas de Redes y Soporte Técnico del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Oaxaca, y al preguntarle, que las funciones que realizaba eran de confianza, manifestó: si, propias del encargo. – y la documental consistente en la queja emitida por una madre de familia :::::::::::::: su contestación por el director jurídico del :::::::::::::: a la copia del citado catálogo del 28 de julio 2020, que consta en cuatro fojas útiles (f.201 a 204) a verdad sabida buen fe guardada y apreciando los hechos en conciencia en términos de lo que prevé el artículo 841 de la Ley laboral si bien no fue objetado por el actor, por sí solo carece de valor probatorio ante la imposibilidad de su perfeccionamiento, máxime que según se advierte la quejosa se negó a comparecer ante el departamento jurídico del :::::::::::::: a ratificar el contenido, de la referida queja que vía correo electrónico envió. Por ende, solo constituye un mero indicio, cuyo valor será determinado por esta junta al apreciar las demás pruebas que obren en autos. Sirve de sustento en lo conducente la tesis de Registro digital: 181356, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: I.7o.T.79 L. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIX, Junio de 2004, página 1425. Tipo: Aislada. “CORREO ELECTRÓNICO TRANSMITIDO POR INTERNET, OFRECIDO COMO PRUEBA EN EL JUICIO LABORAL. VALOR PROBATORIO. El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo establece que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, entre ellos, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia; consecuentemente, es permisible ofrecer el correo electrónico transmitido por internet, que constituye un sistema mundial de disseminación y obtención de información en diversos ámbitos. Por otra parte, dada su naturaleza y la falta de firma de la persona a la que se le imputa un correo electrónico, ello trae como consecuencia que no se tenga la certeza de que aquel a quien se atribuye su envío a través de la red sea quien efectivamente lo emitió y dirigió al oferente, por lo que sí es objetado no puede perfeccionarse mediante la ratificación de contenido y firma, de conformidad con el artículo 800 del mismo ordenamiento legal, que dispone que cuando un documento que provenga de tercero ajeno a juicio resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor. De lo que se sigue que ese medio de prueba por sí solo carece de valor probatorio ante la imposibilidad de su perfeccionamiento, además, si dicho correo electrónico no es objetado, ello no trae como consecuencia que tenga valor

probatorio pleno, aunque sí constituirá un indicio, cuyo valor será determinado por la Junta al apreciarlo con las demás pruebas que obren en autos.” La documental consistente en el procedimiento administrativo que se realizó al actor por queja admitida por la C. :..... misma que consta de 19 fojas que consta (f. 183 a 200) aun y cuando conste en dicho procedimiento administrativo de investigación la intervención del hoy actor, carece de valides por las siguiente razones, en primer lugar porque dicho procedimiento está incompleto al no obrar la determinación o resolución en que se determine si se hiso o no acreedor a una sanción; por otra parte, dicho procedimiento administrativo debe considerarse como documentos privados en términos del artículo 796, en relación con el diverso numeral 795, ambos de la Ley Federal del Trabajo y, por tanto, no adquieren valor probatorio pleno si no son perfeccionadas, por el oferente dentro de este procedimiento laboral ante la junta, pues debió ofrecer como prueba la ratificación de contenido y firma de las personan que en el interviniera para así dar oportunidad al trabajador de repreguntar y desvirtuar los hechos contenidos en ellas,, debió haber sido ratificado dentro del presente juicio laboral, por las pates que en el intervinieron en ese procedimiento administrativo. Por ende no le reporta beneficio al oferente, sirve de sustento a esta determinación la jurisprudencia de Registro digital: 159975. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materias(s): Laboral Tesis: I.13o.T. J/23 (9a.). Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XII, Septiembre de 2012, Tomo 3, página 1337. Tipo: Jurisprudencia. “ACTAS ADMINISTRATIVAS DE INVESTIGACIÓN LEVANTADAS POR EL PATRÓN POR FALTAS DE LOS TRABAJADORES. PARA QUE ADQUIERAN VALOR PROBATORIO PLENO DEBEN PERFECCIONARSE MEDIANTE COMPARECENCIA ANTE EL ÓRGANO JURISDICCIONAL DE QUIENES LAS FIRMARON, AUN CUANDO NO HAYAN SIDO OBJETADAS POR LOS EMPLEADOS, SALVO SI ÉSTOS ACEPTAN PLENAMENTE SU RESPONSABILIDAD. Las actas administrativas de investigación levantadas por el patrón por faltas de los trabajadores, deben considerarse como documentos privados en términos del artículo 796, en relación con el diverso numeral 795, ambos de la Ley Federal del Trabajo y, por tanto, no adquieren valor probatorio pleno si no son perfeccionadas, lo cual se logra a través de la comparecencia ante el órgano jurisdiccional de quienes las firmaron, para así dar oportunidad al trabajador de repreguntar y desvirtuar los hechos contenidos en ellas, por tratarse de una prueba equiparable a la testimonial; circunstancia que opera aun cuando las actas no hayan sido objetadas por el trabajador, pues de lo contrario, es decir, que su ratificación sólo procediera cuando se objetara, implicaría la grave consecuencia de otorgar a la parte patronal, aun en forma eventual, el poder de formular pruebas indubitables ante sí, sin carga de perfeccionamiento, a fin de lograr un acto que, como cierto tipo de terminación de las relaciones laborales, sólo puede obtenerse válidamente mediante el ejercicio de una acción y su demostración ante el tribunal competente. Lo anterior se exceptúa cuando el trabajador acepta plenamente su responsabilidad en el acta administrativa de investigación, o en el caso de que en la demanda laboral o a través de cualquier manifestación dentro del procedimiento, admita la falta cometida respecto de los hechos que se le atribuyen como causal de separación del trabajo, pues ante tal confesión, es innecesaria la ratificación de las aludidas actas.” - La presuncional legal y humana no le reporta beneficio al demandado toda vez que con el material probatorio que ofreció no cumplió con su carga procesal que le correspondía pues en autos no acredita haber entregado personalmente al actor el Aviso de Recisión laboral, en donde le detalle las causales y fecha o fecha en que supuestamente incurrió el actor que originaran tal rescisión laboral, ni tampoco exhibe en autos el procedimiento para procesal 772/2020 que asevero gestionó ante esta Junta por medio de la cual dijo notifico al actor; por ende, la falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determina la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido; como lo establece el ulmo párrafo del artículo 47 de la Ley laboral; e independientemente de lo anterior tampoco apporto prueba alguna que demostrara la comisión

de las casuales imputadas al actor como justificante de la rescisión laboral que adujo .-----

Y sin que sea contrario a lo anterior, atento al principio de congruencia que regula el artículo 836 de la Ley Federal del Trabajo aplicable al presente asunto, se analiza el material probatorio que ofreció el actor y resulta que: La documental consistente en el original del nombramientos otorgado a favor del actor ::::::::::::::, de fecha .1 de septiembre de dos mil ocho (f.56) al no haber sido objetado en cuanto autenticidad de contenido y firma por la parte demandada, contar en original, hoja membretada con firma autógrafa y sello original le favorece al actor C. ::::::::::::::, y con este documento acredita que con fecha 01 de septiembre del año 2008, el Director General del ::::::::::::::, C. ::::::::::::::, otorgo al actor el nombramiento de DIRECTOR DE CENTRO EMSAD, CENTRO EMSAD 41 “TLAPANCINGO”, como lo señalo al inicio del hecho uno de su escrito inicial de demanda.- Tanto la documental consistente en el recibo de nómina relativo al pago de VALES DE DESPENSA, de \$1, 025.00 correspondientes al periodo comprendido del primero al treinta de agosto de 2019 (f. 57 a 58) y La documental consistente en el recibo de nómina relativo a la AYUDA PARA DESPENSA, correspondiente al periodo comprendido del primero al quince de agosto de 2020 (f.59 a 60) Esta última la hizo suya el demandado; le reporta beneficio, debido a que dichos recibos contienen con sello digital CDFI, sello del SAT, número de serie del certificado SAT y cadena de caracteres generada por la autoridad hacendaria, es apta para demostrar el pago y el monto por concepto de vales de despensa (monedero electrónico) al mes de septiembre de 2019 por la cantidad de \$1,025.00 y el pago ayuda de despensa de la primera quincena de agosto del año 2015 por la cantidad de \$627.51 es aplicable a esta determinación las jurisprudencia con Registro digital: 2022081.Instancia: Segunda Sala. Décima Época. Materias(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 30/2020 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 78, Septiembre de 2020, Tomo I, página 584. Tipo: Jurisprudencia. “RECIBOS DE NÓMINA CON SELLO DIGITAL Y CADENA DE CARACTERES GENERADA POR EL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SAT). SON APTOS PARA DEMOSTRAR EL MONTO Y EL PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES.” y la diversa tesis I.6o. T. J/48 Decima Época. Número de registro: 2020755. Instancia: Tribunales Colegiados de circuito. Jurisprudencia: Laboral. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Libro 71, Octubre de 2019; Tomo IV, página 3352. De rubro “RECIBOS DE PAGO EMITIDOS POR MEDIOS ELECRÓNICOS SIN FIRMA DEL TRABAJADOR. SON VÁLIDOS PARA ACREDITAR LOS CONCEPTOS Y MONTOS QUE EN ELLOS SE INSERTAN.” (Cuyo contenido obran transcritas en esta resolución al momento de valorar los recibos de nómina que ofreció la patronal; las cuales se dan por reproducida en este punto).- La instrumental de actuaciones y la presuncional legal y humana le favorece al actor debido a que el colegio demandado dentro de este expediente laboral no acredito con prueba alguna que el actor incurrió en las causales que invoca el demandado como justificante de la rescisión laboral, y menos aún que le hubiese entregado al actor personalmente o por conducto de la junta el Aviso de Recisión laboral, en donde le detalle las causales y fecha que supuestamente incurrió el actor que originaran tal rescisión laboral, por ende tal omisión, por sí sola determina la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido; como lo establece el ulmo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo aplicable al presente asunto.-----

Ahora bien, independientemente de lo anterior, toda vez que el al actor demanda el cumplimiento del contrato y la reinstalación en el empleo, y :::::::::::::: se excepciona manifestando que dicha acción no le corresponde por que el actor se desempeñó a sus servicios como un empleado de confianza. Tomando en cuenta que el colegio demandado es un

organismo público descentralizado de la administración pública estatal, y que si bien atento a la libertad configurativa de su creación puede establecer su régimen laboral conforme al apartado A o B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En términos del criterio de jurisprudencia de Registro digital: 2024102. Instancia: Pleno. Undécima Época. Materias(s): Constitucional. Tesis: P./J. 10/2021 (11a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 9, enero de 2022, Tomo I, página 5. Tipo: Jurisprudencia “ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL. CON BASE EN LA LIBERTAD CONFIGURATIVA DEL ÓRGANO DE CREACIÓN, SU RÉGIMEN LABORAL PUEDE REGIRSE POR EL APARTADO A O POR EL B, DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN; POR LO QUE NO RESULTA INCONSTITUCIONAL EL ARTÍCULO 1o. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Hechos: Derivado de la aplicación de casos concretos, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación solicitó la sustitución de la tesis jurisprudencial P./J. 1/96 mediante la cual, el Pleno del Alto Tribunal determinó que las relaciones de trabajo de los organismos descentralizados se rigen por lo previsto en el artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que, contrario a lo señalado en dicha jurisprudencia, la Segunda Sala considera que existe absoluta libertad de configuración del Congreso de la Unión o del Poder Ejecutivo Federal, según corresponda, para establecer el régimen laboral de tales organismos. Criterio jurídico: El artículo 123, apartado A, fracción XXXI, inciso b), punto 1, de la Constitución General, no contiene una regla sobre el régimen laboral de los organismos descentralizados, sino sólo un criterio de competencia en favor de los tribunales federales, por lo que existe libertad configurativa para establecer en la ley, o en los decretos de creación respectivos, el régimen laboral aplicable a los organismos descentralizados. Justificación: No es posible derivar el tipo de régimen laboral de los organismos descentralizados de una interpretación sistemática de otras disposiciones de la Constitución General considerando un criterio funcional, pues sólo en el caso de las universidades e instituciones de educación superior, así como tratándose de la banca de desarrollo, se adopta un régimen laboral específico en forma expresa; de este modo, debe atenderse a la libertad de configuración tanto del Congreso de la Unión como del Ejecutivo Federal, porque la determinación del régimen laboral de un organismo descentralizado es una decisión de política pública, en donde el órgano creador del organismo descentralizado federal decide su régimen laboral, a fin de lograr de una mejor manera la finalidad para la que fue creado.” **Al respecto cabe precisar que el CECYTEO al ser un organismo público descentralizado de carácter estatal y su creación es publicada en el Periódico Oficial de Gobierno del Estado dada su naturaleza y obligatoriedad de dichos documentos públicos, dada la inserción de tal documento por el órgano oficial de difusión; es un hecho notorio que es una cuestión que esta junta está obligada a conocer; de conformidad con la jurisprudencia por contradicción de tesis** de la Novena Época. Registro: 191452. Instancia: Segunda Sala. Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XII, Agosto de 2000. Materia(s): Común. Tesis: 2a./J. 65/2000. Página: 260. “PRUEBA. CARGA DE LA MISMA RESPECTO DE LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y ACUERDOS DE INTERÉS GENERAL PUBLICADOS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. Respecto de las leyes, reglamentos, decretos y acuerdos de interés general, no se necesita probar su existencia en autos, pues basta que estén publicados en el Diario Oficial, para que la autoridad judicial esté obligada a tomarlos en cuenta, en virtud de su naturaleza y obligatoriedad, y porque la inserción de tales documentos en el órgano oficial de difusión tiene por objeto dar publicidad al acto de que se trate, y tal publicidad determina precisamente que los tribunales, a quienes se les encomienda la aplicación del derecho, por la notoriedad de ese acontecimiento, no puedan argüir desconocerlo.” **Del análisis, del Decreto por el cual se actualiza el diverso decreto que creó el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Oaxaca,**

publicado el diecinueve de mayo de dos mil uno, que consta en la dirección electrónica <http://www.edu.mx/Nova/Site/Transparencia> 2023, de la cual al formarse el artículo 21, se adiciono el siguiente párrafo “EL REGIMEN LABORAL A QUE SE SUJETARA LOS TRABAJADORES TANTO ACADEMICO COMO ADMINISTRATIVO (SIC) DEL COLEGIO SE REGIRÁ POR EL APARTADO “A” DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.”. En consecuencia, la relación laboral del actor con CECYTEO, se sujeta al régimen del apartado “A” del Artículo 123 de la Constitución Federal, y por ende se encuentra regulada por lo Previsto en la Ley Federal del Trabajo. -----

Así las cosas; toda vez que el actor demanda la reinstalación en el empleo, es necesario en primer lugar **determinar si las actividades realizadas por el actor al servicio del demandado que nos ocupa era o no de confianza** se analizará en términos de lo que prevé el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, **no perdiendo de vista que existe criterio de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación**, al resolver el amparo directo en revisión 4200/2021 en sesión del veintidós de junio de dos mil veintidós, donde realizo el análisis de la naturaleza de trabajador de confianza, estableciendo que dicha categoría del personal de confianza, con lagunas excepciones, suele relacionarse principalmente con las funciones de dirección e inspección, vigilancia y fiscalización con carácter general, lo que permite entrever un poder de decisión al interior de la fuente de trabajo en representación del empleador. En ese sentido aclara la Segunda Sala que, la actividad directiva que por lo general desarrolla este tipo de personal está vinculada inmediata y directamente con el funcionamiento cotidiano de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con la dirección de administración y vigilancia; de ahí que el personal de confianza se asocie más a la idea de empleador que a la de fuerza del trabajo, justamente porque constituye el instrumento a través del cual se manifiesta la voluntad de la parte patronal, tanto en la definición, asignación organización y desarrollo del trabajo, como en las relaciones jurídicas con el resto de las personas trabajadoras que se encuentran en la base de las empresas. En ese sentido la Segunda sala resalto que, el concepto de trabajador de confianza no está previsto en el apartado A del Artículo 123 de la Constitución Federal, porque esta disposición fue concebida por el Constituyente de mil novecientos diecisiete sobre la idea fundamental de “hacer justicia a la clase trabajadora”, considerando que los obreros habían sido factor principal del triunfo del movimiento social.” Sin embargo, aclara la Segunda Sala, en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, se explica que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación del puesto; así mismo, indica que son funciones de confianza las de dirección, inspección, fiscalización, cuando tengan el carácter general, y las que se relacione con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. De igual manera el artículo 11 de la ley Federal del Trabajo, precisa que los directores, administradores, gerentes, y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. Así, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la referida ejecutoria explica, el propósito del legislador, en la lógica de esa “posición intermedia, fue flexibilizar la designación y remoción del personal que, debido a la naturaleza de sus funciones, requiere una confianza plena de la persona empleadora, considerando que como representantes de ésta sus actos repercutirán directamente en beneficio o perjuicio del centro de trabajo. en otras palabras, el legislador creó esa norma porque consideró necesario establecer un parámetro distinto al previsto en el artículo 47 de la ley de materia, que modulara el grado de exigencia para rescindir las relaciones laborales con el personal de confianza, el cual se hallaba estrechamente ligado al óptimo funcionamiento del centro de trabajo.- Así las cosas, para los efectos que nos ocupa la confianza se traduce en la esperanza razonable que tiene el patrón de que la persona contratada para ejercer funciones descritas en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, posee las cualidades necesarias para actuar en su representación, así como para

representar su voluntad en la definición, asignación, organización y desarrollo del trabajo; es decir, la confianza es la condición sine qua non para que el empleador llegue a la convicción de conferir las responsabilidades propias de dicha función a la persona trabajadora. En este sentido, es indudable que el artículo 9º de la ley Federal del Trabajo establece expresamente que la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, y en el expediente que nos ocupa el actor demandó el cumplimiento del contrato de trabajo y la reinstalación en el empleo que desempeñaba al servicio del colegio demandado en la categoría de Coordinador del Plantel 33 CHAHUITES comisionado en el departamento de Sistemas, Redes y Soporte técnico, quien en el hecho tres, señalo que las actividades que desarrollo en el Departamento de Sistemas Redes de Soporte Técnico, del ::::::::::::::::::::, fue la de elaborar proyectos educativos además de archivar y capturar diversos documento, entre otras actividades, y expresamente en la confesional a su cargo acepto expresamente que la categoría que ostentaba durante la relación laboral con dicho colegio, fue de personal de confianza, que su último centro de trabajo lo fue el Plantel 33 “CHAHUITES” que estaba comisionado en el Departamento de Sistemas de Redes y Soporte Técnico del ::::::::::::::::::::, y al preguntarle, que las funciones que realizaba eran de confianza, manifestó: si, propias del encargo. Carácter que fue reconocido por el organismo público demandado en su contestación. Por consiguiente, para analizar las actividades que realmente realizaba la trabajadora se hace tomando en consideración las normatividades que regulan las actividades administrativas que rigen dicho al :::::::::::::::::::: consistentes en el Reglamento Interno del ::::::::::::::::::::, publicado en el Periódico Oficial del Estado, publicado el 26 de marzo de 2015, Por su parte EL MANUAL DE ORGANIZACIÓN DEL ::::::::::::::::::::, publicado en el periódico oficial del estado de Oaxaca de fecha 12 de diciembre de 2015, y MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DEL ::::::::::::::::::::, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Oaxaca, de fecha 28 de octubre de 2016, estar publicados en el órgano de difusión oficial y así como estar disponibles en la dirección electrónica del cumplimiento de obligaciones de transparencia del organismo público descentralizado ::::::::::::::::::::, en la dirección electrónica <http://www.edu.mx/Nova/Site/Transparencia2023>, dichos normatividades constituyen hechos notorios y por ende no son objeto de prueba y esta junta está obligada a observar su contenido, sirve de sustento la jurisprudencia de Registro digital: 2019001. Instancia: Segunda Sala. Décima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 130/2018 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 62, enero de 2019, Tomo I, página 560. Tipo: Jurisprudencia. “CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. CUANDO SE ENCUENTRAN PUBLICADAS EN MEDIOS DE CONSULTA ELECTRÓNICA TIENEN EL CARÁCTER DE HECHOS NOTORIOS Y NO SON OBJETO DE PRUEBA. Un hecho notorio es cualquier acontecimiento del dominio público, conocido por todos o casi todos los miembros de un sector de la sociedad, que no genera duda o discusión por tratarse de un dato u opinión incontrovertible, de suerte que la norma exime de su prueba en el momento en que se pronuncie la decisión judicial; por su parte, los artículos 6o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 23 y 70, fracción XVI, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública establecen que el acceso a la información es un derecho fundamental que debe garantizarse y que, dentro de éste, se encuentra el deber de los sujetos obligados de hacer públicas las condiciones generales de trabajo que regulen las relaciones laborales con su personal de base o de confianza; en consecuencia, si éstas están disponibles en la página web del demandado, en su doble calidad de patrón y de sujeto obligado por la ley mencionada, aquéllas constituyen un hecho notorio y no son objeto de prueba, aun cuando no se hayan exhibido en juicio; sin perjuicio de que las partes puedan aportar pruebas para objetar su validez total o parcial.” Y la diversa jurisprudencia Registro digital: 191452. Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Materias(s): Común. Tesis: 2a./J. 65/2000. Fuente: Semanario Judicial de la Federación

y su Gaceta. Tomo XII, agosto de 2000, página 260. Tipo: Jurisprudencia. PRUEBA. CARGA DE LA MISMA RESPECTO DE LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y ACUERDOS DE INTERÉS GENERAL PUBLICADOS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. Respecto de las leyes, reglamentos, decretos y acuerdos de interés general, no se necesita probar su existencia en autos, pues basta que estén publicados en el Diario Oficial, para que la autoridad judicial esté obligada a tomarlos en cuenta, en virtud de su naturaleza y obligatoriedad, y porque la inserción de tales documentos en el órgano oficial de difusión tiene por objeto dar publicidad al acto de que se trate, y tal publicidad determina precisamente que los tribunales, a quienes se les encomienda la aplicación del derecho, por la notoriedad de ese acontecimiento, no puedan argüir desconocerlo.” Y tenemos que el Reglamento Interno del ::::::::::::::::::::, publicado el Periódico Oficial del Estado, publicado el 26 de marzo de 2015, Dispone: ARTÍCULO 1.- El presente Reglamento es de observancia obligatoria y de aplicación general en el ::::::::::::::::::::. Y su principal objetivo es el de reglamentar la organización, así como el de establecer las facultades y apegarse al funcionamiento del mismo.” “ARTÍCULO 2.- El ::::::::::::::::::::, como Organismo Público Descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, de la Administración Pública Estatal, tiene a su cargo los objetivos y facultades que expresamente se le encomiendan en su Decreto de Creación y demás ordenamientos jurídicos aplicables, en el ámbito de su competencia. Y “ARTÍCULO 3.- Para. Efectos de este instrumento se entenderá por: I. Áreas Administrativas: Dirección General, Direcciones de Área, Subdirecciones, Departamentos. Planteles y Centros de EMSaD que conforman la estructura orgánica autorizada del Colegio; II...” en el CAPÍTULO QUINTO DE LAS FACULTADES DE LA DIRECCIÓN ACADÉMICA: en su artículo 27 establece: La Dirección Académica contará con un Director, quien dependerá directamente del Director General y tendrá las siguientes facultades: I. Administrar las actividades académicas de los planteles; II. Dirigir la formulación y aplicación de los planes y programas de bachillerato tecnológico que deriven del sistema educativo estatal y nacional y disposiciones vigentes; III... ..” el ARTÍCULO 28 dispone: “ La Dirección Académica, para mejor desempeño de sus facultades, en su estructura central se auxiliará con el Departamento de Planes y Programas y el Departamento de Servicios Docentes y de forma desconcentrada, se auxiliará con los planes que se distribuyan en el estado de Oaxaca y estén presupuestalmente autorizados. Y el ARTÍCULO 29 determina “El Departamento de planes y Programas contará con un jefe de Departamento, quien dependerá directamente del Director Académico y tendrá las siguientes facultades: I. ...” II. ... III. ...” IV Promover y diseñar estrategias para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje, contando con la participación de directivos, docentes y estudiantes de planteles; V. elaborar, realizar estrategias para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje, para el logro de las competencias de los alumnos, así como titulación de egresados del colegio; VI coordinar la adecuada aplicación de las evaluaciones de aprendizaje para dar seguimiento al perfil de ingreso y logro del perfil de egresos de los estudiantes y, VII ...” .- Por su parte, EL MANUAL DE ORGANIZACIÓN DEL ::::::::::::::::::::, publicado en el periódico oficial del estado de Oaxaca de fecha 12 de diciembre de 2015, en el punto VI ESTRUCTURA ORGANICA. Específicamente en el punto 1. DIRECCION GENERAL A. Patronato...” “...” ... “1.3. **Dirección Académica.** 1.3.0.1 Departamento de Planes y Programas. 1.3.0.2 Departamento de Servicios docentes. 1.3.1 Planteles...” Así también establece en el punto VIII CÉDULA DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES, si bien dentro de estos no se encuentra determinado las funciones y responsabilidades de coordinador de plantel, si se advierte que para aspirar al puesto de Jefe del Departamento de planes y programas como experiencia laboral requiere, que el aspirante a aquel puesto, previamente haya desempeñado el puesto de director de plantel, subdirector o Coordinador de plantel. – Y el MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DEL :::::::::::::::::::: DEL ::::::::::::::::::::publicado en el periódico oficial del estado de Oaxaca, el 28 de octubre de 2016, cuyo fin

constituye un instrumento de apoyo técnico administrativo en el funcionamiento interinstitucional que presenta de forma ordenada, secuencial detallada las operaciones, actividades o tareas sustantivas del área administrativa del ::::::::::::::::::::, precisando a los responsables de su ejecución, tiempo y coordinación en la áreas involucradas. En dicho manual consta que en el procedimiento de nombre CUMPLIMIENTO DEL MARCO CURRICULAR COMÚN, establece como área administrativa responsable del procedimiento al: Departamento de Planes y Programas. Área de adscripción: Dirección Académica. En el punto 2 establece Como objetivo: Cumplir con el marco curricular común mediante la planeación, seguimiento y evaluación del proceso enseñanza - aprendizaje, que realiza el docente y los resultados obtenidos del mismo con el fin de favorecer el perfil egresado. En el punto 4: RESPONSABLE: El Departamento de Planes y programas. Director del Plantel. Coordinador de plantel, docente. Estudiante. En el punto 7 de ese procedimiento donde señala el responsable y descripción de la actividad; en numeral 21 y 23 de ese punto pone como responsable al coordinador de plantel, y actividad: 21 recibe circular y observaciones convoca a reunión de personal docente. Archiva circular. En el numeral 23. Da seguimiento a las estrategias de mejoras en el semestre inmediato siguiente. En el procedimiento de nombre: fortalecimiento de proceso enseñanza-aprendizaje. Como área administrativa responsable del procedimiento: Departamento de Planes y Programas. Área de adscripción: Dirección Académica. En el punto 2 establece Como objetivo: Fortalecer el proceso enseñanza-aprendizaje mediante actividades académicas, practicas innovadoras y proyectos de investigación que promueve el logro de competencias genéricas disciplinarias y profesionales en los estudiantes de planteles de bachillerato tecnológico del ::::::::::::::::::::. 4: RESPONSABLE: el Departamento de Planes y programas. Director del Plantel, Coordinador de plantel, docente. Estudiante. En el punto 7 de ese procedimiento donde señala el responsable y descripción de la actividad; en los numerales 4, 10 y 16, pone como responsable al coordinador de plantel; y en actividad, en numeral 4. Recibir proyectos que cumplan con los requisitos establecidos en reglamento correspondiente. En al numeral 10 recibe proyectos y recabar firmas de visto bueno del Director del Plantel, entrega al departamento de Planes y Programas para su seguimiento. Y en el punto 16. Recibe el informe y da seguimiento al cumplimiento de la práctica innovadora, proyecto de investigación y viaje de estudio o prácticas de campo, solicita verbalmente al personal docente los reportes correspondientes. - De este último punto se advierte claramente que el actor como coordinador de plantel al dar seguimiento al cumplimiento de la práctica innovadora, proyecto de investigación, trae implícito que ocupa un puesto de dirección, el cual le confería la facultad inspección, vigilancia o confianza dentro del ::::::::::::::::::::, máxime que el propio actor en términos de lo que dispone el artículo 794 de la Ley Federal del trabajo expresamente reconoce que las actividades que realizaba en el Departamento de Sistemas Redes y soporte Técnico del ::::::::::::::::::::, fue la de elaborar proyectos educativos, además de archivar y capturar diversos documentos, entre otras actividades (hecho 3) **Calidad de autoridad** dentro del instituto demandado que está determinado el en artículo 2 incisos c), del Reglamento para el Establecimiento de las Competencias Docentes del ::::::::::::::::::::. Artículo 2.- Para efectos del presente Reglamento, se entenderá por: a)..., b)..., c) Autoridades.- Al Director General, Directores de Área, Directores de plantel, Subdirectores de Áreas, Subdirectores de plantel, Coordinadores de plantel, y Jefes de departamento; e)..." reglamento que es de observancia obligatoria y de aplicación general en todos los planteles dependientes del ::::::::::::::::::::, y su principal objetivo es normar el establecimiento de competencias para cumplir las actividades académicas de los docentes. Por ende el actor en su calidad de autoridad, y derivado de las funciones de confianza que realizaba, encuadra perfectamente en la conclusión a que arriba la Segundada Sala de la Suprema Corte de justicia de la Nación al resolver el amparo directo en revisión 42000/2021 en sesión de fecha veintidoses junio de dos mil veintidós, (consideraciones añoradas

previamente en este considerando) quien al dar su punto de vista respecto al artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, se explica que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación del puesto; así mismo, indica que son funciones de confianza las de dirección, inspección, fiscalización, cuando tengan el carácter general, y las que se relacione con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. De igual manera el artículo 11 de la ley Federal del Trabajo, precisa que los directores, administradores, gerentes, y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.-----

OCTAVO: Atento a lo anterior; POR LO QUE RESPECTA A LA REINSTALACIÓN EN EL EMPLEO, al respecto no pasa inadvertido que a la luz de lo establecido en el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, respecto a que los trabajadores de confianza si pueden demandar la reinstalación en el empleo, en relación con los artículos 48, 49 y 50 del mismo cuerpo de ley. Así las cosas, el párrafo segundo de la ley laboral determina: “ARTICULO 185 “...”. “El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley”. Al respecto es de señalarse, que dicho Título Segundo del cuerpo de ley invocado, se refiere a las “Relaciones Individuales de Trabajo” y el capítulo IV, versa sobre la “la rescisión de las Relación de Trabajo” por parte el artículo 48 en sus tres primeros párrafos determina: “El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior. Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.” El diverso Artículo 49 del cuerpo de ley que nos rige establece: “El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes: I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; III. En los casos de trabajadores de confianza; IV. En el servicio doméstico; y V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.” - “Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán: I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios; II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.” - Del estudio dichos preceptos, en el presente caso se advierte que al trabajador le asiste el derecho a la reinstalación en el empleo, pues si bien; el artículo 49 de la Ley Federal

del Trabajo, prevé la procedencia de la insumisión al arbitraje y negativa de acatamiento de laudo; en la especie el instituto demandado en ningún momento planteo la insumisión al arbitraje, ni manifestó que se negaría a acatar el laudo. En consecuencia, Se CONDENA, al a REINSTALAR al actor, en su empleo en los mismos términos y condiciones que venía desempeñando a sus servicios, hasta antes del injustificado despido, en la categoría de Coordinador de Plantel, 33 “CHAHUITES”, Con una jornada de trabajo de 08:00 a las 16:00 de lunes a viernes, (que se deduce del hecho cuatro de la demanda; esto debido a que el demandado contravirtió la jornada y no acreditó su dicho, carga procesal que le correspondía en términos de la fracción VIII del artículo 784 de la ley Federal del Trabajo), con salario quincenal integrado acreditado en autos de quince mil seiscientos treinta y seis con setenta y nueve centavos; y para tal efecto esta junta en su momento se señalará día y hora para que tenga lugar la reinstalación jurídica y material del actor en su fuente de trabajo; esta determinación se hace con fundamento en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.- Por concepto de SALARIOS CAIDOS, sobre la base del salario diario de \$1,042.45 (que resulta de dividir entre quince días el salario quincenal de \$15,636.79) sin deducciones esto debido a que el pago de las condenas en el laudo en términos de lo determinado en el artículo 84 de la Ley laboral con todas las prestaciones que lo integran, sin deducciones, ya a que la circunstancia de que los patrones se encuentren obligados a realizar la retención de contribuciones y autorizados para efectuar ciertos descuentos de otra índole, generalmente en forma simultánea al pago, no es obstáculo para dejar de considerar como salario integrado la suma de lo que el trabajador percibió, previas deducciones, ya que esa cantidad es la que entró en su esfera patrimonial, tan es así, que es sobre las percepciones totales que el patrón determina la base gravable, a fin de calcular y materializar la retención; sirve de apoyo a esta determinación el criterio sustentado en la tesis de la Décima Época. Registro: 2011107. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tesis Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: libro 27, febrero de 2016, tomo III. Materia(s): Laboral. Tesis: XVI. 1º. T.23L.(10a). Página: 2139. De rubro: “SALARIO BRUTO. LAS CONDENAS EN LOS LAUDOS DEBEN EFECTUARSE CON BASE EN AQUÉL. De conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, por lo que no debe confundirse la suma de las percepciones con el remanente de éstas, luego de las retenciones efectuadas con motivo de aportaciones de seguridad social o la obligación del trabajador de contribuir al gasto público, por medio del pago de impuestos, habida cuenta que la circunstancia de que los patrones se encuentren obligados a realizar la retención de contribuciones y autorizados para efectuar ciertos descuentos de otra índole, generalmente en forma simultánea al pago, no es obstáculo para dejar de considerar como salario integrado la suma de lo que el trabajador percibió, previas deducciones, ya que esa cantidad es la que entró en su esfera patrimonial, tan es así, que es sobre las percepciones totales que el patrón determina la base gravable, a fin de calcular y materializar la retención; también es sobre ese ingreso que se realizan otros descuentos o retenciones, como el pago de préstamos (artículo 97, fracción III, de la referida ley) o de pensiones alimenticias judicialmente ordenadas (fracción I del mismo precepto); en consecuencia, no debe considerarse como salario integrado el neto, en tanto que es el salario bruto sobre el que se aplican las deducciones contributivas o de cualquier otra naturaleza, atendiendo a circunstancias que pueden ser variables y estar fuera del conocimiento de la Junta. Obviamente no existirá obstáculo para que, al cumplir el laudo, el patrón efectúe las retenciones o descuentos que la ley lo obligue a hacer.” Por lo anterior y en términos de lo que dispone el segundo párrafo del artículo 48 de la ley laboral; el pago de salarios caídos contados desde la fecha del despido hasta por el término de doce meses, dado que la fecha del despido aconteció el diecisiete de agosto de 2020 al dieciséis de agosto de 2021, por este concepto

debe cubrirle a este actor la cantidad de TRESCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS CERO CENTAVOS; esto con independencia de los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario a razón del dos porcientos mensual, capitalizable al momento del pago, en términos del tercer párrafo del artículo 48 de la ley federal del trabajo aplicable al presente asunto.- En cuanto al pago de AGUINALDO DURANTE LA TRAMITACION DEL JUICIO QUE demanda la actora, es de señalarse el pago de esta prestación procede su condena con efectos indemnizatorios en termino por un máximos hasta de 12 meses en términos de lo previstos en el artículo 48 de la ley Federal del trabajo aplicable, pues deriva como consecuencia al pago de los salarios vencidos calculados con todas las prestaciones que venía percibiendo, entre otras, el aguinaldo, computadas desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses, en atención a que esta última prestación accesoria es inescindible de las demás que conforman el salario integrado. Es aplicable a esta determinación la jurisprudencia de Registro digital: 2016490. Instancia: Segunda Sala. Décima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 20/2018 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 52, Marzo de 2018, Tomo II, página 1242. Tipo: Jurisprudencia. “AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL PAGO DE SALARIOS VENCIDOS TRATÁNDOSE DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN Y, POR ENDE, SU LIQUIDACIÓN TAMBIÉN ESTÁ LIMITADA HASTA UN MÁXIMO DE 12 MESES, CONFORME AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Acorde con las jurisprudencias de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2a./J. 37/2000 y 2a./J. 33/2002, el pago del aguinaldo forma parte de las gratificaciones a que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. En consecuencia, dentro de la conformación del salario para los efectos indemnizatorios previstos en el artículo 48 de la ley citada, si en un juicio el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, cuando la acción intentada hubiese sido la reinstalación, al pago de los salarios vencidos calculados con todas las prestaciones que venía percibiendo, entre otras, el aguinaldo, computadas desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses, en atención a que esta última prestación accesoria es inescindible de las demás que conforman el salario integrado.” Es por ello que con fundamento en el segundo párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo vigente en la fecha del despido, toda vez que el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, establece quince días anuales, en consecuencia por concepto de aguinaldo correspondiente al periodo de doce meses contados a partir de la fecha del despido, que en este caso aconteció el diecisiete de agosto de dos mil veinte; en ese plazo de doce meses le corresponde 15 días por esta prestación, sobre la base del último salario diario percibido por el actor, de \$1.042.45, le corresponde por este concepto, la cantidad de QUINCE MIL SEISCIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS CON SETENTA Y CINCO CENTAVOS.- Por lo que respecta al pago de PRIMA VACACIONAL QUE DEMANDA DESDE LA FECHA DEL DESPIDO, atento a su reclamo, resulta que su pago también tiene el carácter de indemnizatorio a razón de doce meses en términos del artículo 48 de la ley laboral y atento a la jurisprudencia de Registro digital: 2023082. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Undécima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: VII.2o.T. J/75 L (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 1, Mayo de 2021, Tomo III, página 2288. Tipo: Jurisprudencia. PRIMA VACACIONAL. AL SER UNA PRESTACIÓN QUE INTEGRA EL PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS TRATÁNDOSE DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN, SU LIQUIDACIÓN ESTÁ LIMITADA A UN MÁXIMO DE 12 MESES, CONFORME AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Cuando se condena al patrón a reinstalar al trabajador, éste tendrá derecho a que se le cubran los salarios vencidos calculados con todas las prestaciones que venía percibiendo, entre otras, la prima vacacional, generada durante la

tramitación del juicio laboral, ya que el pago de esta prestación forma parte de las gratificaciones a que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo; en consecuencia, el pago de la prima vacacional habrá también de limitarse hasta por 12 meses como máximo, conforme al diverso artículo 48 de la ley citada, en atención a que esta prestación accesorio es inescindible de las demás que conforman el salario integrado, y debe seguir la misma suerte, lo que es acorde con la tesis de jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2a./J. 20/2018 (10a.), publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 23 de marzo de 2018 a las 10:26 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 52, Tomo II, marzo de 2018, página 1242, con número de registro digital: 2016490, de título y subtítulo: "AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL PAGO DE SALARIOS VENCIDOS TRATÁNDOSE DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN Y, POR ENDE, SU LIQUIDACIÓN TAMBIÉN ESTÁ LIMITADA HASTA UN MÁXIMO DE 12 MESES, CONFORME AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.". En consecuencia y dado que el pago de PRIMA VACACIONAL CON CARÁCTER INDEMNIZATORIO por el periodo de 12 meses en términos del artículo 48 de la ley laboral; dicho plazo de doce meses corre a partir de la fecha del despido, el cual en este caso aconteció el diecisiete de agosto de dos mil veinte; por lo que; de conformidad a los dispuesto el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, y sobre la base del salario diario percibido por el actor de \$1,042.45; por este concepto le corresponde la cantidad de SESENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS DIECISIEIS PESOS CON OCHENTA CENTAVOS, que es el equivalente al 25% de la cantidad de doscientos sesenta y seis mil ochocientos sesenta y siete pesos con veinte centavos, que por concepto de vacaciones en términos el artículo 76 laboral, hubiese generado en esos doce meses. - Por lo que respecta al RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD GENÉRICA al servicio del Colegio de demandado que demanda el actor en el inciso m) del capítulo de prestaciones, desde la fecha de inicio más la antigüedad que se genere durante el trámite del presente asunto, toda vez que la antigüedad es un hecho que se genera con la simple prestación de servicios y tal hecho genera derechos en favor del propio trabajador en términos de la jurisprudencia de la Séptima Época. Registro: 242809 Instancia: Cuarta Sala. Jurisprudencias Fuente: Semanario Judicial de la Federación Volumen 121-126, Quinta Parte. Materia(s): Laboral. Página: 126 Genealogía: Informe 1977, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 11, página 30. Informe 1979, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 39, página 37. Informe 1983, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 2, página 6. Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, tesis 25, página 25. Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 35, página 22. "ANTIGÜEDAD, GENERACION DE DERECHOS DE. La antigüedad es un hecho consistente en la prestación de servicios por parte del trabajador, durante el desarrollo de la relación laboral, y tal hecho genera derechos en favor del propio trabajador, por lo que en ningún caso puede ser desconocido por la autoridad laboral." de conformidad en lo conducente en el primer párrafo del artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: "Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.", por ende ente la procedencia de la reinstalación en el empleo de la trabajadora, cuyo efecto el restablecer al trabajador en todos sus derechos físicos y jurídicos como si nunca se hubiese interrumpido resulta procedente condenar a EL; a reconocerle al actor su antigüedad genérica de la fecha de inicio de relación laboral, acreditada en autos (f.56) 1º de septiembre de 2008 por lo que al día de hoy en que se dicta la presente resolución catorce de mayo de dos mil veinticuatro, contabiliza 15 años 8 meses 14 días, misma que se acumulara hasta el día en que sea reinstalado material y jurídicamente en su fuente de trabajo. Apoya lo anterior la Tesis: III.4o.T.44 L (10a.) Gaceta del Semanario Judicial de la

Federación. Décima Época Registro: 2017029. Tribunales Colegiados de Circuito. Libro 54, mayo de 2018, Tomo III Pág. 2774, Tesis Aislada (Laboral) de rubro: **“REINSTALACIÓN. SUS CONSECUENCIAS RESPECTO DE LA ANTIGÜEDAD GENÉRICA.** Acorde con lo señalado por la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis de jurisprudencia de rubro: **"SALARIOS CAÍDOS, MONTO DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO."**, e invocada por la Segunda Sala al resolver la contradicción de tesis 7/99, de la que derivó la tesis de jurisprudencia 2a./J. 37/2000, de rubro: **"SALARIOS CAÍDOS EN CASO DE REINSTALACIÓN. DEBEN PAGARSE CON EL SALARIO QUE CORRESPONDE A LA CUOTA DIARIA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 82 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MÁS TODAS LAS PRESTACIONES QUE EL TRABAJADOR VENÍA PERCIBIENDO DE MANERA ORDINARIA DE SU PATRÓN."**, se concluye que el derecho a la reinstalación de un trabajador, cuando es despedido de su empleo, no sólo debe ser física, sino jurídica, lo que implica el restablecimiento del actor en el ejercicio de los derechos que ordinariamente le correspondían con motivo de la prestación de sus servicios; de ahí que deba comprender tanto los derechos de que ya disfrutaba antes del despido y aquellos que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran el reconocimiento de su antigüedad genérica, pues aun cuando existe la interrupción de la relación de trabajo, con motivo de la reinstalación, ello equivale a la continuidad del vínculo laboral, como si éste no se hubiere interrumpido.- **Es de señalarse que el pago de las prestaciones se efectúan en términos de lo que prevé la Ley Federal del Trabajo, y no en los términos extralegales que solicita, debido pues como quedó demostrado el actor se desempeñó como empleado de confianza, y que según disposición de la cláusula quinta y sexta del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Oaxaca y el Sindicato de Trabajadores al servicio del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Oaxaca, que obran en autos, solo es aplicable a los trabajadores de base sindicalizados.**— Por concepto de AGUINALDO que reclama el actor correspondiente al año 2020, tomando en cuenta que no existe prueba de su pago y que el lapso de tiempo por el que lo reclama forma parte del lapso de tiempo en que no opero la excepción de prescripción del 05 de octubre 2019 al 05 de octubre de 2020, (excepción analizada en el primer apartado del considerando tercero), resulta procedente determinar su condena; así pues en términos de lo que prevé el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, del primero de enero de dos mil veinte a la fecha del despido diecisiete de agosto de dos mil veinte, le corresponde 9.43 días por esta prestación que multiplicado por el último salario diario percibido por el actor de \$1,042.45 el demandado de referencia debe pagar al actor la cantidad de NUEVE MIL OCHOCIENTOS TREINTA PESOS CON TREINTA CENTAVOS.-.-Por lo que respecta al pago de VACACIONES correspondiente al año 2020 debido a que en autos no consta que le hubiesen pagado está en el periodo reclamado, y toda vez que en ese lapso de tiempo no opero la excepción de prescripción, atento a lo dispuesto en el artículo 76 de la Ley Laboral, tomando en cuenta la antigüedad que en ese lapso tenía el accionante, resulta del primero de enero al diecisiete de agosto del año dos mil veinte, genero 9.99 días por concepto de que sobre el monto del salario diario percibido por el actor, de \$1042.45 por este concepto, el demandado de mérito debe pagar al accionante la cantidad de DIEZ MIL CUATROCIENTOS CARTORCE PESOS CON SIETE CENTAVOS.- Por concepto de PRIMA VACACIONAL, correspondiente al año 2020, cabe señalar que de los recibos de nómina visibles a fojas (159) acreditó el demandado el pago de esta prestación del 16 al 31 de marzo 2020, 16 días; la cantidad de \$1,303.20, y del mes de mayo al 31 de agosto de 2020, 123 días la cantidad de \$8,004.95 (F 179), de lo anterior a verdad sabida buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia en términos a lo previsto en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que al menos esta prestación el organismo demandado se la pago con forme a la cláusula décimo novena del contrato colectivo; el cual dispone su pago a razón de 24 días de

salario convencional para trabajadores homologados o 24 días salario tabula para los trabajadores no homologados distribuido en dos vacacionales y uno en el periodo de receso de clases, sin embargo no aparece acreditado el pago de esta prestación por el pedido del 1º de enero al 15 de marzo de 2020, (meses quince días) atento a lo anterior, en ese lapso de tiempo le corresponde 4.5 días que multiplicado por el salario diario de \$1,006.61 (que resulta de dividir entre 15 la cantidad de \$15,009.28 que por concepto de sueldo percibía el actor) le corresponde al actor por esta prestación la cantidad de CUATRO MIL QUINIENTOS DOS PESOS CON SETENTA Y CUATRO CENTAVOS. -En cuanto al pago de DÍAS DIFERENCIALES que demanda correspondientes al año 2020, (lapso de tiempo reclamado en el cual no opuso la excepción de prescripción del 05 de octubre 2019 al 05 de octubre de 2020, la cual fue analizada en el primer apartado del considerando tercero), y debido a que con los recibos de nómina que obran a fojas (f.141 y 142) consta que en el año 2019 le cubrieron su pago; y al no existir prueba de su pago por la parte proporcional del año 2020, y dado que el pago de días diferenciales no son más que el pago del día treinta y uno de los meses respectivo que en el año existen, resulta que del 1º de enero a la fecha del despido 17 de agosto de 2020 exigieron 4 días diferenciales, correspondientes a los meses de enero, marzo, mayo y julio, por lo que sobre la base del salario diario de \$1,042.45, por este concepto el demandado que nos ocupa deberá pagar al actor la cantidad de CUATRO MIL CIENTO SESENTA Y NUEVE PESOS CON OCHENTA CENTAVOS. - Así las cosas, en cuanto al pago de dos HORA EXTRAS DIARIAS que ha laborado durante la relación de Trabajo, pues manifestó que su jornada era de las 8:00 horas a las 18:00, de lunes a viernes, y que a razón de dos horas extras diarias de lunes a viernes demanda en el inciso s) y hecho 4; atento a lo que dispone el criterio jurisprudencial aplicable a partir del 1 de diciembre de 2012, la parte patronal únicamente está obligada a demostrar el pago de las primera nueve horas extraordinarias semanales, y si la parte trabajadora alude haber laborado más tiempo extra al legalmente permitido en la ley es al actor a quien corresponde demostrar el tiempo extraordinario restante, lo anterior según se advierte de la tesis de jurisprudencia de la Décima Época, Registro: 2011889, Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 17 de junio de 2016: Materia (s): (Laboral). Tesis 2ª./J.55/2006 (10ª.) rubro y contenido “HORAS EXTRAORDINARIAS. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO RECLAMA SU PAGO RESPECTO DE LAS QUE EXCEDAN DE 9 HORAS A LA SEMANA.- Si se parte de que el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, en su Texto vigente desde el 1 de diciembre de 2012, pervive la premisa de eximir al trabajador de la carga de la prueba cuando existan otros medios que permitan conocer la verdad de los hechos, puede afirmarse que el patrón está en posibilidad de acreditar la jornada extraordinaria que no exceden de 3 horas al día ni de 3 veces a la semana, cuando surja controversia al respecto, pues tiene la obligación de conservar la documentación de la relación de trabajo, de conformidad con el artículo 804 de la ley aludida particularmente de los controles de asistencia. En consecuencia, si en el juicio laboral el trabajador reclama el pago de tiempo extraordinario que excede de 9 horas a la semana y el patrón genera controversia sobre ese punto, acorde con el indicado 784, fracción VIII, este debe probar únicamente que este laboro 9 horas a la semana, debido a que se entiende que esta jornada extraordinaria (no más de 3 horas al día, ni de 3 veces a la semana), constituye una práctica inocua que suele ser habitual y necesaria en las relaciones de trabajo, respecto de la cual, el patrón tiene la obligación de registrar y documentar, conforme al indicado numeral 804; en cuyo caso, el trabajador habrá de demostrar haber laborado más de 9 horas extraordinarias semanales.” En consecuencia dado que la actora no presentó pruebas dentro de este expediente que demuestre la jornada extraordinaria posterior a la nueve semanales legalmente permitidas por la ley laboral, de las 8:00 horas a las 18:00, de lunes a viernes, (10 horas extras semanales) al no demostrar la actora su carga procesal, solo procede condenar al pago de las 9 horas extras semanales que la parte demandada tenía la obligación de probar y no lo hizo, pues con las prueba que ofreció la patronal con ninguna de ellas acredita el horario

que adujo, horas por ende resulta que de la fecha en que no opero la excepción de prescripción (que fue analizada en el considerando cuarto de esta resolución y que se da por reproducida en este puto) **del primero de septiembre de dos mil ocho al viernes catorce de agosto de dos mil veinte**, última fecha en la que la actora laboro, (pues el sábado 15 y domingo 16 de agosto de dos mil veinte no laboraba el actor y el día del despido 17 de agosto de dos mil veinte no laboro tiempo extra, ya que el despido aconteció a las catorce horas) tenemos que en ese lapso de tiempo arriba señalado existieron 652 semanas, por lo que laboró un total de 5,594 horas extras todas ellas pagaderas a salario doble la hora, que en la especie el salario doble la hora es de \$260.06, (ya que su salario diario fue de \$1,042.45, que dividido entre 8 horas resulta un salario hora normal de \$130.30 y este a su vez multiplicado por 2, la hora doble resulta a razón de \$260.6) por lo que EL ::::::::::::::::::::, debe pagar a la actora la cantidad de UN MILLON CUATROCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y OCHO PESOS CON OCHENTA CENTAVOS. La anterior condena se hace de conformidad a lo que establece los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo la Jurisprudencia invocada.-----

Dada la existencia de relación laboral y de que en autos no consta que el demandado ::::::::::::::::::::, haya enterado el pago de cuotas obrero patronales, al Instituto Mexicano del Seguro Social e Infonavit, el pago de cuotas correspondiente a nombre de la trabajadora, por el tiempo de servicios prestados. Se Condena dicho demandado **a enterar** el pago de **cuotas obrero patronales de IMSS E INFONAVIT** que reclama el actor y a su nombre C. ::::::::::::::::::::, de conformidad y en términos que el IMSS e INFONAVIT determinen; por el tiempo que duro la relación laboral del primero de septiembre del dos mil ocho y durante la tramitación del juicio hasta que se dé total cumplimiento al presente resolución. Toda vez que dichos institutos son los únicos facultados para determinar y reconocer el monto de sus aportaciones y sanciones correspondientes por dicho incumplimiento y en su caso los únicos facultados para establecer su financiamiento, dado que estas instituciones, están investidas de un carácter fiscal autónomo con todas las facultades inherentes, respecto de IMSS a partir del treinta y uno de diciembre de mil novecientos ochenta y uno, en que se publicó las reformas a su artículo 271, y que actualmente corresponde a los artículos 287 de la Ley del Seguro Social, sirve de apoyo a esta determinación los artículo acabados de señalar con los artículos 12, 15, 18, 27 al 40 y 251 de la ley en comento y artículo 22 de su Reglamento de pago de cuotas al IMSS. Y respecto del Infonavit, con fundamento en lo que dispone el artículo 29 y 30 de la ley del INFONAVIT.- - Y habida cuenta no existe prueba que el :::::::::::::::::::: le hubiese entregado al trabajador las copias del pago realizado de las aportaciones de cuotas de IMSS, INFONAVIT, durante todo el tiempo de servicios, con fundamento en los artículos 180 de la ley del seguro social, y respecto del INFONAVIT en términos del tercer párrafo del artículos, 29 fracción II párrafo tercero de la ley del INFONAVIT, se condena al demandado en comento, a entregar al trabajador las referidas constancia de aportaciones de cuotas de IMSS, E INFONAVIT, a partir de la fecha de inicio de la relación laboral del primero de septiembre del dos mil ocho y durante la tramitación del juicio hasta que se dé total cumplimiento al presente resolución. -----

NOVENO: Se Absuelve a :::::::::::::::::::: del pago de AYUDA PARA DESPENSA que por la cantidad de \$625.00 quincenal reclama el actor, de forma individual en la parte final del inciso g) del capítulo de prestaciones de su libelo de acción, prende el actor, lo anterior debido a que esta prestación fue tomada en cuenta para determinar el salario integrado que percibió el actor y del cual se dedujo el salario diario integrado, de \$1042.45, como quedó asentado al inicio de la condena

de los salarios caídos, en el forma parte del salario quincenal integrado y pretender su pago en forma particular implicaría doble pago.- VALES DE DESPENSA, equivalente a \$1,025.00 mensuales, que el actor le adeudan del mes de diciembre de 2019 a la fecha pagaderos al día quince de cada mes en monedero electrónico resulta improcedente debido a que con las prueba que obran en autos, el actor no demostró que dicha prestación le fue pagadas de manera constante y permanente, mes a mes, carga procesal que le correspondiente en términos de la jurisprudencia de la Novena Época. Registro: 205157. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. I, Mayo de 1995 Materia(s): Laboral. Tesis: IV.2o. J/2. Página: 287. PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA TRATANDOSE DE. (MATERIA LABORAL). Quien alega el otorgamiento de una prestación extralegal debe acreditar en el juicio que su contraparte está obligada a satisfacerle la prestación que reclama; y si no lo hace, el laudo absolutorio que se pronuncie no es violatorio de garantías individuales.”.- Por lo que respecta a las prestaciones que demanda en el inciso - c) pago de ISSS AGUINALDO, f) el pago de doce días DE SALARIO DE LOS ÚLTIMOS SEMESTRES LABORADOS, h) pago de un salario tabular por concepto de EMPLEADO DEL COLEGIO, i) el pago de salario tabular por concepto del ANIVERSARIO DE STSCECYTEO, j) el pago de \$1,650. 00 Por concepto de AYUDA DE UTILES ESCOLARES, k) reclamo del pago de \$350.0, por concepto de AYUDA PARA JUGUETES, n) reclamo de un día de salario por concepto de ONOMÁSTICO, CANASTA NAVIDEÑA, o) el pago de \$15.00 mensuales por CONCEPTO DE APOYO DE CULTURA Y DEPORTE, p) el pago de \$260.00 mensuales, por concepto de AYUDA DE TRANSPORTE, y que demande en base al contrato colectivo de trabajo que dice tiene celebrado el , con el Sindicato de Trabajadores al servicio del,(último párrafo foja 2), esto debido a que se trata de prestaciones extralegales siendo al actor a quien correspondía haber demostrado su derecho ellas en términos a lo establecido en la jurisprudencia de la Novena Época. Registro: 176193. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XXIII, Enero de 2006, Materia(s): Laboral. Tesis: I.6o.T. J/74. Página: 2292. “PRESTACIONES DERIVADAS DE UN CONTRATO COLECTIVO. CORRESPONDE AL RECLAMANTE ACREDITAR EL DERECHO A PERCIBIRLAS Y EL SALARIO CONFORME AL CUAL DEBEN PAGARSE. Si bien es cierto que de conformidad con el artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón la carga probatoria cuando existe controversia sobre el monto y pago del salario, por tener éste mejores posibilidades para demostrarlo, también lo es que tratándose de prestaciones reclamadas con base en un contrato colectivo de trabajo, es decir, de prestaciones extralegales, dicha carga corresponde al reclamante para acreditar no sólo su derecho a percibir las, sino además el salario conforme al cual deben pagarse; máxime si las cláusulas en las que el trabajador apoya su reclamo contemplan diferente tipo de base salarial.” Con las prueba que ofreció con ninguna de ellas acredita que se le hubieran cubierto dichos conceptos, lo que se puede constatar de los recibos de pago ofertados por la parte demandada, (los cuales tiene valor probatorio por los motivos expuestos al momento de realizar su estudio), tampoco costa le hubiese cubierto al actor, las prestaciones que nos ocupa, máxime que quedó demostrado en autos, el actor se desempeñó como empleado de confianza, y que en términos de la cláusula quinta y sexta del Contrato Colectivo de Trabajo que consta en autos,(ofertado por la patronal), solo es aplicable a los trabajadores de base sindicalizados, y no a los trabajadores de confianza. -----

Por lo expuesto y fundado en términos de lo que dispone el artículo 845 de la Ley Federal Del trabajo aplicable al presente juicio, se: -----

I.- El actor C., acredito parcialmente la acción que ejercitó en contra de
....., quien compareció a juicio y opuso defensa y excepciones que acredito
parcialmente; de donde: -----

II.- Se condena a, a reinstalar al actor, al pago de salarios caídos, aguinaldo
y prima vacacional indemnizatorios; al reconocimiento de antigüedad; del pago de aguinaldo,
vacaciones, prima vacacional, pago de días diferenciales proporcional al año 2020, ya enterar a nombre
de la actora el pago de cuotas obrero patronales de IMSS, SAR E INFONAVIT, de conformidad y en
términos a los motivos y fundamento legales anotados en el considerando octavo séptimo de la presente
resolución. -----

III. - Se absuelve a del pago de ayuda para despensa,
vales de despensa, pago de ISSS aguinaldo, de salario de los últimos semestres laborados, por no registrar
ninguna falta o retardo, al asistir al centro de trabajo todos los días, del día del empleado del colegio, del
pago de salario tabular del aniversario de, ayuda de útiles escolares, ayuda para
juguetes, de un día de salario por concepto de onomástico, de canasta navideña, del concepto de apoyo
de cultura y deporte, del apago de ayuda de transporte,; lo anterior de conformidad y en términos a los
motivos y fundamentos legales anotados en el considerando noveno de la presente resolución.-----

VI.- NOTIFIQUESE PERSONALMENTE Y CUMPLASE.-----

Así lo resolvieron por Unanimidad de votos los C.C. miembros que integran la Junta Especial __ de la
Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado quien actúa ante su Secretario de Acuerdos que Autoriza
y da Fe. DOY FE. -----

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA ESPECIAL NÚMERO CUATRO BIS DE LA LOCAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO.

LIC. JESUS CASTILLEJOS SANCHEZ.

REPTE. DEL TRABAJO

REPTE. DEL CAPITAL

C.ELIA POMPILIA GALINDO GARCIA.

LIC. JORGE JIMÉNEZ RODRÍGUEZ.

SECRETARIO DE ACUERDOS

LIC. KATINA KRAUS ROLDAN.