

Eliminados Datos Personales. Fundamento; Art. 108 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tlaxcala, artículos 1, 7,8 Y 22 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Tlaxcala, el numeral trigésimo octavo de los Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información.

EXPEDIENTE LABORAL: 190/2016-B

VS

AYUNTAMIENTO DE TENANCINGO, TLAXCALA

Tlaxcala, Tlaxcala; veintiséis de agosto de dos mil diecinueve

V I S T O el estado procesal que guardan las actuaciones que integran el presente expediente que se formó con motivo de la demanda laboral presentada por ---
-----, en contra del Ayuntamiento de Tenancingo, Tlaxcala; apareciendo que se encuentra para resolver, se procede a dictar el proyecto de resolución en forma de Laudo y;

R E S U L T A N D O

PRIMERO. Por escrito que data del veintidós de septiembre de dos mil dieciséis, presentado en la oficialía de partes de este Tribunal del Trabajo el día veintisiete del mismo mes y año, ----- promovió juicio ordinario laboral en contra del: *"HONORABLE AYUNTAMIENTO DE TENANCINGO, TLAXCALA"*

SEGUNDO. Mediante proveído de fecha treinta de noviembre del año señalado en el párrafo que nos antecede¹, este Tribunal de Conciliación y Arbitraje, se declaró competente para conocer y resolver el conflicto de trabajo promovido por -----
-----; por tanto, ordenó su registro en el libro de gobierno bajo el número de expediente laboral 190/2016-B; asimismo, señaló día y hora, para la celebración de las audiencias de conciliación y mediación, demanda y excepciones, ofrecimiento y

¹ Foja 21 y 22

admisión de pruebas; facultándose al Actuario de este Tribunal del Trabajo para que realizara el emplazamiento en los términos establecidos en la Ley de la Materia, funcionario que dio cumplimiento a cabalidad con lo encomendado; existiendo constancia de tal acto dentro de los autos que conforman el presente sumario laboral².

TERCERO. Con fecha veintidós de noviembre de dos mil dieciséis³, tuvo verificativo la audiencia de **CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN**, compareciendo a la misma únicamente el ayuntamiento demandado. Por tal motivo, con fundamento en lo establecido en los artículos 138 de la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala, se hizo efectivo el apercibimiento decretado en contra de la parte actora consistente en la suspensión de procedimiento en lo principal y la suspensión del pago de los salarios caídos.

Luego, con fecha quince de diciembre del dos mil dieciséis, fue recibido en la oficina de partes de este Tribunal un impreso suscrito y signado por la actora del presente juicio⁴, por virtud del cual, además de realizar diversas precisiones y aclaraciones, solicitaba la continuación del procedimiento en lo principal; petición que fue acordada favorablemente a través del proveído que data del cinco de enero de dos mil diecisiete⁵, en el cual, se señaló nuevo día y hora para las audiencias de Ley.

Finalmente, siendo las trece horas del veintitrés de febrero de dos mil diecisiete, tuvo verificativo la audiencia que se narra, compareciendo a la misma la parte actora y el ayuntamiento demandado, en la cual, previas pláticas conciliatorias, los comparecientes no pudieron establecer un acuerdo que pusiera fin al presente conflicto, en consecuencia, se declaró fracasada la fase de mérito, ordenando la continuación del procedimiento en su fase arbitral.⁶

CUARTO. El día seis de marzo de dos mil diecisiete, fue celebrada la audiencia de **DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE**

² Foja de la 23 Y 24

³ Foja 43

⁴ Foja de la 44 a la 50

⁵ Foja 51

⁶ Foja 53 y 54

PRUEBAS⁷, compareciendo de nueva cuenta los sujetos procesales señalados en el párrafo anterior.

En dicha audiencia aconteció lo siguiente:

1. La actora, a través de su apoderado legal ratificó su escrito de demanda, así como, las ampliaciones y modificaciones realizadas.
2. El Ayuntamiento de Tenancingo, Tlaxcala, emitió su contestación de demanda, esto, a través de un escrito de fecha seis de marzo de dos mil dieciséis, constante de seis fojas utilizadas únicamente por su lado anverso⁸. Además, en términos de los artículos 107 y 108 de la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala, interpuso incidente de competencia.
3. No obstante lo anterior, el apoderado legal de la parte actora solicitó el uso de la voz, el cual le fue concedido, promoviendo incidente de competencia en contra de la representante legal del ayuntamiento demandado.
4. Finalmente, fue admitido a trámite, con suspensión del procedimiento en lo principal, el incidente de competencia interpuesto por el Ayuntamiento de Tenancingo, Tlaxcala, señalándose día y hora para el desahogo de la audiencia incidental correspondiente.

Una vez que fue substanciada la incidencia interpuesta por el ayuntamiento demandado, a través de la resolución interlocutoria que data del diecisiete de agosto de dos mil diecisiete⁹, se declaró la improcedencia del mismo, por lo tanto, se señaló día y hora para la continuación del procedimiento en lo principal.

Llegada la fecha señalada en autos, tuvo verificativo la continuación de la audiencia mencionada en el párrafo anterior¹⁰, compareciendo a la misma, la parte actora, y el demandado. Una vez que fue aperturada la misma, se concedió el uso de la voz al ayuntamiento enjuiciado para el efecto de emitiera su contestación respecto al

⁷ Foja 76 a la 78

⁸ Foja de la 80 a la 85

⁹ Foja de la 93 a la 97

¹⁰ Foja 96

incidente de personalidad promovido en su contra. Hecho lo anterior, se ordenó turnar los autos al proyectista en turno para el efecto de que emitiera la resolución interlocutoria que en derecho correspondiera.

En la sesión ordinaria del Pleno de éste Tribunal de fecha uno de febrero de dos mil dieciocho¹¹, se aprobó la resolución interlocutoria que declaraba la improcedencia del incidente de personalidad promovida por el apoderado legal de la parte actora, consecuentemente, se señaló nuevo día y hora para la continuación de la fase arbitral.

Llegada la fecha señalada en autos, tuvo verificativo la continuación de la audiencia mencionada en el párrafo anterior¹², compareciendo a la misma, la parte actora, y el ayuntamiento demandado. Una vez que fue aperturada la misma, los comparecientes efectuaron diversas manifestaciones en vía de réplica y contrarréplica, respectivamente.

Por su parte, este Tribunal del Trabajo, emitió el acuerdo correspondiente a la etapa de demanda y excepciones, en el cual, reconoció la personalidad de las partes, les tuvo por ratificado y contestado el escrito de demanda, respectivamente; y, por vertidas las manifestaciones en vía de réplica y contrarréplica, ordenando la continuación del procedimiento.

En la fase de ofrecimiento y admisión de pruebas¹³, las partes en el presente juicio, ofrecieron los medios de convicción previamente ofertados, objetando de igual forma los de su contraria. Por su parte, este Tribunal Laboral se reservó el derecho de emitir el acuerdo correspondiente a dicha oferta.

A través del auto de fecha diez de mayo de dos mil dieciocho¹⁴, esta autoridad laboral proveyó lo conducente respecto a dichas pruebas, señalando día y hora para

¹¹ Foja de la 100 a la 103

¹² Foja de la 105 y 106

¹³ Foja de la 227 a la 250

¹⁴ Foja de la 117 a la 123

aquellos que necesitaran diligenciación especial, y, declarando como desahogados los que en virtud de su especial naturaleza así lo permitieran.

QUINTO. Una vez que no existieron medios de convicción pendientes por desahogar, mediante auto de fecha veintinueve de mayo de la presente anualidad¹⁵, se concedió a las partes el término genérico de tres días hábiles, para el efecto de que formularan sus **ALEGATOS**; situación que únicamente fue cumplimentada por el ayuntamiento demandado; en consecuencia, se ordenó turnar los autos que integran el presente sumario laboral al proyectista en turno, para el efecto de que elaborara el proyecto en forma de Laudo que en derecho corresponda, lo que se realiza al tenor de los siguientes:

CONSIDERANDOS

PRIMERO. COMPETENCIA.

Este Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado es competente para conocer y resolver el presente asunto en términos de lo dispuesto por los artículos 123, apartado "B" fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 54 fracción XV de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala y 1, 95 fracción I, y demás relativos y aplicables de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios.

SEGUNDO. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

-----ejercitó la acción de Reinstalación, además, reclamó el pago y cumplimiento de las siguientes prestaciones:

1. El reconocimiento de su antigüedad y el carácter de servidora pública de base;
2. Salarios caídos o vencidos;
3. Salarios devengados;

¹⁵ Foja 211

4. Vacaciones;
5. Prima vacacional;
6. Aguinaldo;
7. Horas extras;
8. Prima sabatina;
9. Días festivos o de descanso obligatorio;
10. Disminución salarial; y,
11. Nivelación salarial.

----- realizó una narrativa de hechos, a efecto de motivar su reclamo, de la cual, enseguida se extracta su parte medular¹⁶:

“Referente al hecho marcado con el número 1, 2 y 3.- -----, fue contratada para prestar sus servicios personales para el Ayuntamiento demandado, el día primero de enero del año dos mil catorce, a través del C. -----, en su carácter respectivo de Presidente Municipal en el municipio citado, con quien se celebró un contrato escrito por seis meses, periodo en el cual desempeñe mis actividades diarias de trabajo en el puesto contratado de auxiliar administrativo de manera continua y sin interrupción, no obstante de ello, la patronal me hizo firmar dos contratos más en los mismos términos, resultando que posteriormente a partir de que concluyó el tercer contrato de fecha 01 de julio del año 2015, la actora y el ayuntamiento demandado a través del C. -----, Secretario del Ayuntamiento demandado, siendo las nueve horas de este día, me llamo a sus oficinas que se ubican en la planta alta del inmueble que se encuentra en el RECIENTO OFICIAL QUE OCUPA LA PRESIDENCIA MUNICIPAL DE TENANCINGO, TLAXCALA. Fecha y hora en que se celebró por escrito Contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, mismo que se celebró entre la hoy actora y el ayuntamiento demandado. En el contrato de trabajo se estableció que desempeñaría el puesto de auxiliar administrativo desempeñando las actividades de asistir y ayudar al C. Licenciado -----titular del ministerio público auxiliar del Municipio de Tenancingo, Tlaxcala, quien se me asignó como mi jefe inmediato, siendo que este titular tenía y desempeñaba las actividades de trabajo consistentes en dar Asesoría Jurídica a menores y mayores de edad, llevar a cabo mediaciones en asuntos que así se consideraban, elaboración de actas y convenios sobre las mediaciones entre las partes, visitas domiciliarias en apoyo a mujeres, niños y personas de la tercera edad respecto de violencia familiar en que se encontraban. De esto, en la contratación escrita, se le asignó a la actora que debería desempeñar las actividades de trabajo contratadas, consistentes en ser auxiliar del Auxiliar del ministerio Público del Ayuntamiento de Tenancingo, lo cual consistía que -----, realizara actividades de trabajo de apoyo, que eran las consistentes en capturar en el equipo sistema de cómputo, los dictados que le hacía su jefe inmediato,

¹⁶ Transcripción realizada con base en el escrito de ampliación de demanda presentado por el apoderado legal de la parte actora, el cual, es visible a fojas que van de la 44 a la 50.

realizando escritos de las actas escritas y convenios sobre las mediaciones entre las partes y de las personas que acudían a recibir asesoría de parte del titular del ministerio público auxiliar, las cuales le integraba un expediente con su nombre, tipo de asunto ya sea familiar civil o administrativo, fecha de inicio y datos para dar continuación a su trámite como requisitos que debían cumplir las personas con posterioridad para dar seguimiento a su asesoría legal; las actas que levantaba la hoy actora en desempeño de su trabajo, las archivaba de manera ordenada de acuerdo a las instrucciones recibidas por su jefe inmediato, Auxiliar del ministerio Público del Ayuntamiento de Tenancingo, con sistema de acceso para su inmediata localización en el momento que se les requiriera; -----, tenía como actividad de trabajo también recibir correspondencia turnada al titular del auxiliar del ministerio público del ayuntamiento de Tenancingo que le eran enviadas por el presidente municipal, regidores, Síndico y por el Secretario del Ayuntamiento, así como de la ciudadanía que lo realizaba, mismos que al igual los integraba con número de expediente, fecha, nombre y tipo de asunto que archivaba para dar seguimiento ya que reportaba a su jefe inmediato de su llegada, quien le dictaba a la actora su respuesta que en forma escrita era remitida a sus suscriptores, de igual forma por órdenes de su jefe inmediato capturaba por escrito en sistema de cómputo el reporte mensual de la dirección de seguridad pública, consistente en detallar la existencia de patrullas, su armamento, estado del equipo de comunicación móvil y fijo, altas y bajas de elementos de la corporación de seguridad pública, mismos que al concluirlos, debía recabar la firma del Presidente Municipal de Tenancingo quien al igual me comisionaba para ir a dejarlos a la Comisión Estatal de Seguridad Pública, con sede en esta Ciudad Capital. El salario que se le asignó a la actora por desempeño de su trabajo como auxiliar administrativo, fue hasta el 31 de diciembre del año 2015 por la cantidad quincenal de \$3,200.00 que es a razón de un salario diario de \$213.33 (DOSCIENTOS TRECE PESOS CON TREINTA Y TRES CENTAVOS M.N) mismo que a partir del 1 de enero del año 2016 el ayuntamiento demandado sin justificación se lo disminuyó a razón de \$3000.00, disminuyéndole la cantidad quincenal de \$200.00 que dejó de pagarme. 2.- Referente al hecho marcado con el número 4, se precisa y aclara.- El horario de labores de la hoy actora bajo el cual prestó sus servicios para los demandados durante todo el tiempo que duro la relación laboral fue bajo una jornada de trabajo comprendida de las 09:00 horas a las 16:00 horas de lunes a viernes de cada semana, y sábado de 09:00 horas a las 13:00 horas, a excepción del mes de mayo del año dos mil quince que por motivos académicos, en este mes, el día sábado, solo labore en el horario de las 9:00 horas a las 12:00 horas, previa autorización de -----, Presidente Municipal Constitucional de Tenancingo, Tlaxcala; pero sin horario para reposar y tomar sus alimentos dentro de su jornada de trabajo. Dentro del periodo que laboré con el demandado tenía un día de descanso de cada semana que correspondía al domingo. Además agrego que el horario establecido en el mes de mayo del año 2015, la media hora que no laboraba los días sábados de éste mes, por órdenes del presidente municipal tenía que compensarlo, para ello debía laborar el día lunes después del horario de la salida de las 16 horas hasta las 18:00 horas (...). Por las características de las actividades de trabajo que desempeñe como auxiliar del Auxiliar del Ministerio Público, se requería prestar servicios de trabajo, ordenándome para ello el Secretario del Ayuntamiento que laborara inclusive días inhábiles, que origino que durante el periodo que duro la relación laboral con los demandados, laborar los días inhábiles o festivos que reclamo por haber recibido el pago alguno y se precisan en el capítulo de prestaciones (...). La actora, tenía la orden del Secretario del ayuntamiento demandado y de su jefe inmediato que debía checar su horario de inicio de labores y terminación del mismo en el reloj checador, en el que plasmaba mi huella digital del dedo índice derecho, que se encontraba en la planta alta del recinto ofical de la Presidencia municipal de Tenancingo, reloj checador que el Ayuntamiento municipal demandado tiene colocado para este efecto de controlar entradas y salidas del personal a su servicio y para pagar la nómina de salarios correspondientes. 3.- Referente al hecho marcado con el número 6, se precisa y se aclara.- la actora

percibió sus salarios diarios hasta el día que fueron retenidos que fue a partir del día 16 de julio del año 2016 hasta el 30 de julio del mismo año. Los cuales no obstante de haberlos laborado al servicio del ayuntamiento demandado, no se me pagaron. Amplio mi escrito de demanda, en los siguientes términos: La patronal de manera indiscriminada y sin mediar razón o derecho, desde el inicio de mis labores contratadas, me pago un salario inferior al que paga a sus trabajadores que se desempeñan como auxiliar administrativo, no obstante que en fecha 30 de julio del año 2015, el ayuntamiento demandado a través del C. -----, me dijo que su salario que percibía sería el que percibe el auxiliar administrativo el cual también percibía la C. -----, quien percibía el salario de \$290.57 (CIENTO NOVENTA PESOS CON CINCUENTA Y SIETE CENTAVOS M.N), resultando un salario quincenal de \$4,350 de lo que me decía que apoyara al ayuntamiento para que una vez que su administración mejorara, se me pagaría con retroactivo la diferencia del salario de auxiliar administrativo que es de la diferencia de salario diario por la cantidad de \$77.24 (SETENTA Y SIETE PESOS CON VEINTICUATRO CENTAVOS M.N), hechos y promesas que no se cumplieron y al contrario se me disminuyo el salario hasta la fecha de mi despido. 8.- La hoy actora, siempre he invariablemente recibió las órdenes e indicaciones directas para desempeñar su trabajo de parte de los Ciudadanos -----, del C. --- ----- y -----, quienes se ostentaron como Presidente Municipal, Secretario del Ayuntamiento y Agente Auxiliar del Ministerio Público, todos del Municipio de Tenancingo, Tlaxcala, mismos que ejercían funciones de dirección, inspección fiscalización, supervisión, y vigilancia para el desempeño del trabajo de la hoy actora, encontrándose bajo la subordinación y dependencia económica de todos y cada uno de los demandados. Referente al hecho marcado con el número 9 y 10, se precisa y clara 9.- Durante todo el tiempo que la actora prestó sus servicios para los hoy demandados, siempre he invariablemente de manera continua y sin interrupción realizó sus actividades con eficiencia, honradez, esmero y probidad apropiadas a la categoría y responsabilidad del puesto que desempeñaba, siendo el caso que el día 16 de julio del año en curso, a las 9 horas, A TRAVÉS DE LA C. -----, fue llamada por el C. J-----, Secretario del Ayuntamiento demandado, para que acudiera a su oficina que se ubica en la planta alta del recinto oficial de la presidencia municipal de Tenancingo, y estando en el lugar indicado, me dijo de forma burlona: Anaid, te informa que que ya te van a despedir y solo falta que me dé instrucciones el ayuntamiento para que lo haga, así que ve preparando tus cosas porque ya no trabajarás, ya ves es lo que te sucede por no haber accedido a mis pretensiones de salir a cenar o al centro botanero y bailar beber hasta amanecer, conmigo hubieras tenido no solo trabajo sino también más diversión”, hechos por los que constantemente me insinuaba por el acoso laboral de realizar actividades ajenas a mi trabajo, situación que como no se me confirmó el despido, seguí trabajando, de manera normal cumpliendo con mi horario y mis actividades normales de trabajo hasta el día 30 de julio del año 2016, ya que este día 30 de julio del presente año, al ir al cajero del banco a revisar y poder retirar el pago de sus quincena, me di cuenta que no se me había depositado pago alguno por este periodo trabajado, que origino acudir a la oficina del secretario del Ayuntamiento a hablar con el C. -----y decirle que no había salido mi pago para que se realizar, pago que a la fecha no se ha realizado. 3.- Referente al hecho marcado con el número 10, REFERENTE A LA FORMA DEL DESPIDO, 10., PRECISO Y ACLARO: El día uno de agosto del año en curso, acudía a las nueve horas al recinto oficial que ocupa la presidencia Municipal de Tenancingo, al inicio de mis labores contratadas, informándome mi jefe inmediato, Auxiliar del ministerio público de Tenancingo, que el presidente municipal quería hablar conmigo, que debía acudir a su oficina, hecho que obedecí y acudí a verlo a su oficina que se encuentra en la parte alta, preguntándole a su recepcionista por el presidente diciéndome que no había llegado por lo que opte por esperarlo disponiéndome a esperarlo en una de las sillas que se tienen como sala de espera que se encuentra a un costado de su oficina y siendo aproximadamente las

once horas de este día, hora en que llega el presidente Municipal -----, al verme y llegar junto a mí, de inmediato me levante de la silla de la sala de espera, en que me encontraba sentada, poniéndome me dijo sin más preámbulos: “Anaid, ya sé que pasa, el Secretario ya tenía indicaciones de decirte que el ayuntamiento ha determinado despedirte y que se te dará tu liquidación en la que se te integrara tu pago de esta segunda quincena de julio, ya no hay más que hablar ya di las indicaciones al Secretario de que estas despedida y ya no laboras a partir de este momento para el Ayuntamiento de Tenancingo, estas son mis órdenes que ya no necesitamos más de tus servicios y para que te pague solo le debes firmar tu renuncia ya que a partir de este momento estas despedida”, y sin darme más explicación, y sin dejar decirle el porqué la decisión, ingreso a su oficina y desde ese momento por sus indicaciones impidió el acceso a su trabajo,, acontecimientos que fueron presenciados por diversas personas que se encontraban en el lugar de los hechos, por lo que se reclama la reinstalación inmediata al puesto nuestra representada, ya que inclusive el Ayuntamiento demandado no me dio a conocer por escrito las causas del despido del que fui objeto”

Por su parte, el Ayuntamiento de Tenancingo, Tlaxcala dio contestación a la demanda instaurada en su contra en los términos que enseguida se detallan:

“I.- Por lo que se refiere a los hechos marcados con los arábigos 1, 2, son parcialmente cierto (sic) que el actor (sic) ingresó a prestar sus servicios a favor del Ayuntamiento que represento, como también lo es en el puesto que refiere y se insiste a esta autoridad laboral y las que han sido narradas en el cuerpo de este escrito al dar contestación a los apartados B) y C) del capítulo de prestaciones de la demanda que se contesta y que aquí doy por reproducidos como si se insertaren a la letra por economía procesal. (...) Referente al salario que refiere la actora el mismo es cierto el salario real que percibió la hoy actora fue por la cantidad que señala. Y en relación a la jornada laboral que alega el hoy actor haber laborado la misma es falsa pues la verdad de los hechos es que trabajan con un horario de las 8:00 hrs a la (sic) 15: hrs con descanso los días sábados y domingos, reproduciendo en este apartado, lo contestado respecto a las prestaciones de pago de jornada extraordinaria, como si se insertaren a la letra en obvio de repeticiones. II.- Por lo que se refiere al hecho marcado en el cual señala el supuesto despido este ni se afirma ni se niega por no ser hechos propios de la administración que represento, situación que en la Litis la hoy actora tendrá que demostrar ya que a todas luces el que afirma está obligado a demostrar.”

TERCERO. FIJACIÓN DE LA LITIS.

El presente considerando está enfocado a delimitar con precisión la controversia en el presente juicio, esto, con base a lo expuesto por el actor en su demanda y lo contestado por la entidad pública enjuiciada y con la finalidad de cumplimentar con los principios de congruencia y exhaustividad que deben regir toda función jurisdiccional, siendo un elemento toral de la presente Litis, toda vez que, a través del presente acto, esta Autoridad Laboral, establecerá con precisión los puntos concretos que han de dilucidarse a través del material probatorio ofertado por las

partes, estableciendo en forma clara las cargas procesales, esto, como ya se mencionó, con base a lo aducido por la parte actora y lo contestado por el demandado. Robustece lo anterior la siguiente Jurisprudencia de rubro y texto:

“LITIS. SU DELIMITACIÓN O FIJACIÓN EN EL LAUDO, POR PARTE DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. La fijación o delimitación de la litis en el laudo representa para la Junta de Conciliación y Arbitraje la obligación de precisar claramente las pretensiones del actor y la oposición de la demandada; lo que no significa que tenga que señalar, además, los hechos admitidos expresa o tácitamente, los que fueron controvertidos y aquellos respecto de los cuales la demandada omitió o evadió contestar, ya que esto no resulta necesario para la estricta fijación de la litis, sino que es un requisito diferente previsto en artículo 840, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, por virtud del cual sí deberá explicarse a detalle, como parte de las razones y consideraciones que den sustento a la decisión jurisdiccional, para estar en condiciones de resolver la controversia de manera completa, congruente y exhaustiva, como lo exige el principio de justicia completa previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el precepto 842 de la Ley Federal del Trabajo. De manera que la circunstancia de que al fijar la litis no se señalen los hechos que fueron admitidos por la demandada, los que fueron negados y controvertidos, y aquellos no contestados o respecto de los cuales el demandado se condujo con evasivas, no significa que el laudo sea incongruente, puesto que lo que puede causar agravio a las partes son los razonamientos que rigen el laudo, no así los términos en que se fijó la litis”¹⁷

En ese tenor, debe decirse que, de los párrafos insertos y demás actuaciones que integran el presente expediente se desprenden como **HECHOS CIERTOS** los siguientes:

1. Que entre -----y el Ayuntamiento de Tenancingo, Tlaxcala, existió relación laboral.

¹⁷ Época: Décima Época Registro: 2003080 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro XVIII, Marzo de 2013, Tomo 2 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 32/2013 (10a.) Página: 1407

2. Que -----ingresó a laborar para el ayuntamiento demandado a partir del uno de enero de dos mil catorce.
3. El puesto desempeñado por la actora desde su fecha de ingreso y hasta la interrupción de la relación laboral fue el de Auxiliar del Agente Auxiliar del Ministerio Público del Municipio de Tenancingo, Tlaxcala.
4. Las funciones realizadas por la actora consistieron medularmente en: capturar los dictados que le hacía su jefe inmediato, realizar escritos y convenios sobre las mediaciones, integrar expedientes, archivar actas, recibir correspondencia, capturar el reporte mensual de la dirección de seguridad pública y recabar la firma del Presidente Municipal del ayuntamiento enjuiciado.
5. El salario quincenal percibido por la actora, del periodo comprendido del uno de enero de dos mil catorce al treinta y uno de diciembre de dos mil quince, fue por la suma de: \$3,200.00 (tres mil doscientos pesos 00/100 M.N), es decir, un salario diario de: \$213.33 (doscientos trece pesos 31/100 M.N).

A partir del uno de enero de dos mil dieciséis y hasta el uno de agosto de dos mil dieciséis el salario quincenal que le fue pagado a la actora fue el de \$3,000.00 (tres mil pesos 00/100 M.N), esto es, un salario diario de \$200.00 (doscientos pesos 00/100 M.N).

6. El día uno de agosto de dos mil dieciséis, ----- fue despedida de su empleo, en las condiciones de modo, tiempo y lugar señaladas en el punto número diez de su escrito de aclaración de demanda.¹⁸

Es importante señalar que, el hecho cierto establecido en el punto número seis del apartado anterior son resultado de la omisión del ayuntamiento demandado, toda vez que, de su escrito de contestación no se advierte pronunciamiento respecto de las circunstancias narradas por la actora, concernientes al despido que aconteció.

Se afirma lo anterior, pues si bien es cierto en el punto II del capítulo de hechos del escrito de contestación¹⁹, el ayuntamiento demandado negó que la actora hubiera sido despedido de forma injustificada, esto no es suficiente para tener por opuesta dicha negativa, toda vez que, del contenido integral del impreso de contestación no se advierten los motivos por los que, según el dicho del demandado, término la relación

¹⁸ Foja 50

¹⁹ Foja 85

de trabajo, limitando su contestación al señalamiento que, los hechos que le eran imputados no correspondían a la administración municipal en funciones, situación que evidentemente es inoperante en el caso que nos ocupa.

Para evidenciar lo anterior, es imprescindible hacer referencia al contenido del artículo 1 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, del cual, puede colegirse que las relaciones laborales se establecen entre las personas físicas que prestan un servicio personal, directo y subordinado, ya sea de naturaleza intelectual, física o de ambos tipos, en virtud de un nombramiento o por aparecer en las listas de nómina; y, los poderes públicos, municipios y/o ayuntamientos; no así con los titulares de dichos entes, por tanto, el cambio de administración municipal resulta irrelevante, puesto que, como ya se dijo la relación laboral se estableció entre el ayuntamiento como persona moral de derecho público y l actora del presente sumario.

La determinación anterior fue orientada por la Tesis Aislada emitida por el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, la cual, puede ser localizada con los siguientes datos: Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Apéndice 2000 Tomo V, Trabajo, P.R. TCC Materia(s): Laboral Tesis: 646 Página: 393 Registro: 917084; misma que en su rubro y texto señala lo siguiente:

**“AYUNTAMIENTOS MUNICIPALES.
RELACIONES LABORALES CON LOS.** Los Ayuntamientos municipales constituyen una persona moral que por su propia naturaleza es única y siendo con ello con quien se contrata y se establece la relación laboral a través de sus representantes legales, resulta intrascendente el cambio de sus integrantes para los efectos de las prestaciones laborales consagradas en la ley.”

Además, es importante señalar que, si el ayuntamiento enjuiciado aduce que los hechos narrados por la actora no le son propios, se encontró en posibilidad de negar lisa y llanamente la relación de trabajo; sin embargo, de su contestatorio, se advierte que dicho ente público además de controvertir la jornada de trabajo desempeñada por la actora, expresamente aceptó la fecha de ingreso, el monto del salario, el puesto y las funciones desempeñadas por la actora, entre otros elementos propios de una relación de trabajo; situación que devela que, dicho ente público fue

evasivo al dar contestación a la demanda, pues no existe congruencia entre las excepciones opuestas y la contestación emitida a los hechos narrados por el actor.

Lo anterior, en virtud de que tal y como lo establece el diverso 143 de la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala, el demandado, en la fase de demanda y excepciones, deberá de dar contestación a la demanda instaurada en su contra, por lo tanto, si su ánimo era negar la existencia del despido narrado por la actora, debió referir pormenorizadamente los motivos por los que, según su dicho, término la relación de trabajo, y no, limitarse a desconocer los hechos que le fueron imputados.

Luego, debe de atenderse al contenido del artículo 878, fracción IV, de la supletoria Ley Federal del Trabajo²⁰, en cual, se estableció que el demandado deberá de contestar la demanda particularizando sobre todos y cada uno de los hechos de la demanda, afirmándolos, negándolos o desconociéndolos si estos no le son propios, bajo pena de tener por ciertos aquellos sobre los que exista silencio o evasivas.

Tampoco pasa inadvertido el argumento esgrimido por el ayuntamiento, en el sentido que, conforme al principio general de derecho de que “quien afirma está obligado a probar”, al haber desconocido como propios los hechos que le fueron imputados por la actora, corresponde a la impetrante el débito de acreditar la existencia de su dicho; sin embargo, al igual que los demás argumentos expuestos, este resulta inoperante, esto, toda vez que, si bien es cierto, el parámetro tradicional de la distribución de la carga de la prueba, consiste en que, quien afirma debe probar los hechos, cierto también resulta que en determinadas circunstancias la regla recién enunciada debe ser cuestionado, esto, por:

1. **La aplicación rígida** del principio de que “quien afirma está obligado a probar los hechos”, sin atender a las dificultades técnicas y reales que conlleva dicho acto, limita la actividad de la autoridad laboral para juzgar de forma clara y completa los hechos.

²⁰ ARTÍCULO 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I (...)

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V (...)

2. **La necesidad** de evidenciar que el deber de probar los hechos no siempre va acompañado de la posibilidad de hacerlo, pues, en la mayoría de los casos, la contraparte o terceros ajenos al juicio, son los que disponen de más y mejores medios para esclarecer el hecho ausente.

3. **La exigencia** de una modalidad participativa y de colaboración de todos aquellos que intervienen en un juicio, para lograr el esclarecimiento de la verdad, a través de la aportación de todos los elementos que faciliten a la autoridad del trabajo la labor de juzgar.

Lo anterior, pone en evidencia que en el procedimiento laboral existe lo que la doctrina jurídica a denominado como “carga dinámica de la prueba”, la cual, consiste en trasladar el deber de probar a quien se encuentre en mejores condiciones de hacerlo, ya sea por cuestiones técnicas, profesionales, fácticas o de mejor oportunidad, en un contexto de buena fe, frente a situaciones de insuficiencia probatoria de la contraparte, hecho que fue observado por el Creador de la Norma, pues en la fracción IV del diverso 784 de la Ley Federal del Trabajo, estableció:

“**ARTÍCULO 784.** La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:
 (...)
 IV. Causas de la rescisión de la relación de trabajo;
 (...)”

Como es evidente, contrario a lo aducido por el ayuntamiento demandado, el debió procesal de acreditar las causas de la terminación de la relación de trabajo, corresponde al responsable de la misma, no así, al operario.

Consecuentemente, al no existir dentro de la contestación de demanda, manifestación alguna por parte del demandado respecto de las causas que motivaron

la terminación del vínculo laboral, resulta innegable establecer como hecho cierto que -
 -----fue despedida injustificadamente de su fuente de empleo el
 día uno de agosto de dos mil dieciséis, esto, en las condiciones de modo, tiempo y
 lugar señaladas en su escrito primigenio.

Para robustecer lo anterior, de forma orientadora, conviene al caso citar por analogía la Tesis Aislada XI.2o.A.T.12 L, emitida por el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito, visible en la página 2300 del tomo III, libro 58 del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, con registro electrónico 2017984, misma que en su rubro y texto señala:

“CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA EN EL JUICIO LABORAL BUROCRÁTICO EN EL ESTADO DE MICHOACÁN Y SUS MUNICIPIOS. EL SILENCIO Y LAS EVASIVAS HACEN QUE SE TENGAN POR ADMITIDOS AQUELLOS HECHOS SOBRE LOS QUE NO SE SUSCITE CONTROVERSIA, Y NO PODRÁ ADMITIRSE PRUEBA EN CONTRARIO (APLICACIÓN SUPLETORIA DE LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A LA LEY BUROCRÁTICA LOCAL). El artículo 8o. de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, autoriza la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo. Por su parte, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis de jurisprudencia 2a./J. 34/2013 (10a.), publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro XVIII, Tomo 2, marzo de 2013, página 1065, de rubro: "SUPLETORIEDAD DE LAS LEYES. REQUISITOS PARA QUE OPERE.", estableció que la aplicación supletoria de una ley respecto de otra, procede para integrar una omisión en la ley o para interpretar sus disposiciones y que se integren con otras normas o principios generales contenidos en otras leyes. En ese orden de ideas, en el capítulo XVII de la ley local mencionada, denominado: "Del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del procedimiento ante el mismo", relativo al procedimiento ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, al no indicar la consecuencia procesal para el demandado cuando en la contestación de la demanda no controvierte los hechos planteados por su contraria y, por tanto, no se suscita controversia, existe un vacío legislativo. No obstante ello, la fracción IV del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, sí prevé esa hipótesis, al indicar que el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario; por tanto, procede la aplicación de las indicadas consecuencias en el procedimiento

previsto en la ley local, pues de lo contrario, no existiría la condición necesaria para emitir un laudo válido, al no precisarse los puntos sobre los que versaría la controversia, ni se podrían distribuir las cargas probatorias.”

No se soslaya que la Tesis de Jurisprudencia recién citada atiende cuestiones de una legislación burocrática a la local diferente a la aplicable en el caso que nos ocupa, sin embargo, al existir similitud entre dichos cuerpos legales (Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala y Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios), es válido que este Órgano Impartidor de Justicia oriente su criterio con dicha Tesis Aislada.

Contrario a lo anterior, el contraste realizado entre la demanda y su contestación ponen en evidencia los siguientes **HECHOS CONTROVERTIDOS**:

1. La jornada de labores desempeñada por -----;
2. Determinar la categoría de trabajo con la que se desempeñó la actora;
3. Dilucidar la procedencia de la acción ejercitada por -----
-----; y,
4. Establecer si a la actora le asiste la razón y el derecho para reclamar las prestaciones señaladas en su escrito de demanda.

CUARTO. PRIMER PUNTO CONTROVERTIDO. JORNADA DE LABORES DESEMPEÑADA POR LA ACTORA.

En su demanda, -----, señaló que la última jornada laboral que desempeñó para el ayuntamiento demandado fue la que enseguida se detalla:

- Los días lunes de las nueve a las dieciocho horas;
- De martes a jueves de las nueve a las dieciséis; y,
- Sábados de nueve a trece.

Por su parte, el ente público enjuiciado negó que la actora desempeñara sus labores de la forma recién indicada; manifestando que laboraba de lunes a viernes, en un horario comprendido de las ocho a las dieciséis horas, gozando de una hora para descansar y tomar sus alimentos, y, descansando los días sábados y domingos de cada semana.

Como es evidente, existe controversia respecto de la jornada de labores desempeñada por la actora, por lo tanto, al igual que en el considerando anterior, es necesario traer a colación el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, el cual, en su fracción VIII establece:

“ARTÍCULO 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:
 (...)

 VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales;
 (...)”

Dicho lo anterior, es importante señalar que, el ánimo del Legislador de eximir al trabajador de acreditar la jornada de labores desempeñada obedeció a que, la patronal se encuentra en mejores condiciones de acreditar tal hecho, puesto que, es obligación de esta contar con los registros de asistencia, en los cuales, se establecen los días laborados, la hora de entra y de salida de sus empleados.

Sin embargo, no puede pasar inadvertido para este Tribunal que, la actora, en su escrito de demanda, señala haber desempeñado su jornada de labores los días sábados de cada semana, situación que revierte la carga de la prueba en su contra.

En otras palabras, -----deberá de acreditar a través de los medios de convicción ofertados en autos, que desempeñó sus labores los días

sábados de cada semana, esto es así, pues en atención al principio general de derecho consistente en: “*quien afirma está obligado a probar*”, es necesario que en primer término la parte actora acredite haber desempeñado sus labores en los días de descanso semanal. Así lo determino la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual, en la Jurisprudencia 2ª./J.63/2017 (10ª.) estableció lo que enseguida se cita:

“DÍAS DE DESCANSO SEMANAL Y DE DESCANSO OBLIGATORIO. CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE RECLAMACIONES POR AQUEL CONCEPTO. En atención al principio general de que quien afirma se encuentra obligado a probar, la hipótesis bajo la cual el trabajador sostiene que el patrón no le cubrió la remuneración correspondiente a los días de descanso semanal y de descanso obligatorio, permite estimar que el reclamo en ese sentido conlleva la afirmación de que los laboró; de manera que siempre que exista controversia, se generan dos cargas procesales basadas en el referido principio: la primera, consiste en la obligación del trabajador de demostrar que efectivamente los laboró y, la segunda, una vez justificada por el obrero la carga aludida, corresponde al patrón probar que los cubrió. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades que el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo confiere a la Junta de eximir de la carga de la prueba al trabajador cuando pueda llegar a la verdad por otros medios.”²¹

En ese tenor, en los párrafos siguientes se analizarán los medios de convicción que le fueron admitidos a trámite a la parte actora, esto, para posteriormente determinar si es dable otorgar alcance probatorio a los mismos.

Por cuanto hace a la prueba **CONFESIONAL** a cargo del **AYUNTAMIENTO DE TENANCINGO, TLAXCALA**, la cual, fue desahogada el día veintiséis de junio de dos mil dieciocho²², es importante señalar que, si bien es cierto la posición marcada con el número cinco tiene relación con el presente estudio, pues la misma consistió en: “5.- *Que en el periodo del 1 de enero del año 2014 al 30 de julio del año 2016, su representada recibió los servicios de trabajo de -----los días*

²¹ Décima Época Registro: 2014582 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 43, Junio de 2017, Tomo II Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 63/2017 (10a.) Página: 951. Esta tesis se publicó el viernes 23 de junio de 2017 a las 10:29 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 26 de junio de 2017, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

²² Foja 142 a 144

sábados de cada semana en un horario de las nueve a las trece horas”; cierto también resulta que el absolvente de dicho medio de convicción contestó negativamente a la misma, por tanto, carece de alcance probatorio alguno.

Misma situación acontece con las pruebas **TESTIMONIALES** a cargo de -----
----- (marcada con el número 1) y la diversa a cuenta de -----
----- **Y** ----- (marcada con el número 3), pues tal y como se advierte de los autos que integran el presente sumario laboral, el oferente de dichos medios de convicción se desistió del desahogo de la primera de las enunciadas, y, la segunda fue declarada desierta en virtud de la no comparecencia del oferente al desahogo.

Respecto a las **DOCUMENTALES** consistentes en: el **NOMBRAMIENTO** de fecha dos de enero de dos mil catorce, expedido a favor de la actora por -----
----- y, la copia de la **LISTA DE MOVIMIENTOS** correspondiente al periodo comprendido del uno de enero al doce de septiembre de dos mil dieciséis, así como, la **INSPECCIÓN** marcada con el número diez del auto admisorio de pruebas, es importante señalar que de dichos medios no se advierte elemento alguno que tenga relación con lo que aquí se estudia, por lo tanto, carecen de alcance probatorio.

De igual forma, por cuanto hace a la **INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES Y LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, debe decirse que de dichos medios de convicción no se advierte elemento alguno que beneficie los intereses del oferente.

En otro orden de ideas, concerniente a la prueba **TESTIMONIAL** a cargo de ----
----- **Y** -----, la cual tuvo verificativo el día veintisiete de junio de dos mil dieciocho, misma que se analiza enseguida.

Análisis que debe partir de las preguntas directas que les fueron formuladas a los atestes, las cuales, son visibles en el interrogatorio que obra a foja 158 del presente expediente; resultando relevante para el presente estudio la siguiente:

*“14.- Que diga el testigo si conoce el horario diario de trabajo que laboro la C. --
-----en el lugar donde dice que trabajo”*

Una vez que fue calificada de legal, previa protesta de Ley y toma de sus generales, los testigos emitieron su contestación al tenor de las manifestaciones que se insertan en la siguiente tabla comparativa:

Como es evidente, en el testimonio rendido por los atestes no concurrió el elemento de la uniformidad, el cual, resulta ser esencial para que esta Autoridad del Trabajo pueda otorgar alcance probatorio al testimonio vertido por los declarantes.

El requisito de la **uniformidad** se refiere a la similitud que debe coexistir entre las declaraciones de los atestes. Esto es, las respuestas que viertan los testigos deben de coincidir en lo esencial. Sin que sea dable extender dicha obligación de uniformidad a las circunstancias accidentales que se presentan en la declaración de los testigos.

Lo anterior, en virtud de que el artículo 820 de la supletoria Ley Federal del Trabajo, es claro en establecer que, el testimonio de un solo testigo generará convicción cuando en el concurren las circunstancias siguientes:

1. Cuando fue el único que se percató de los hechos;
2. Dentro de los autos no exista elemento alguno que se contraponga con su declaración; y,
3. Coocurrir en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

Sin embargo, en el caso que nos ocupa, no se actualizan dichos supuestos, por tanto, es necesario que los testigos ofertados por la entidad pública demanda hubieran declarado de forma uniforme, situación que al no acontecer, deriva en el nulo de probatorio de dicho medio de convicción.

El análisis realizado hasta este momento, ha puesto en evidencia la deficiencia probatoria de los medios ofertados por la actora, sin embargo, caso contrario acontece con la prueba de **INSPECCIÓN** desahogada por la actaria de este Tribunal el día cinco de julio del año anterior²³, en la cual, debían de inspeccionarse los documentos inherentes a la relación laboral, entre estos, los registros de asistencia de la actora, sin

²³ Foja 162

embargo, al serle requeridos al demandado, este fue omiso en exhibirlos, motivo por el cual, la actuaria facultada para tal efecto, dio vista a esta Autoridad del Trabajo.

Luego, mediante acuerdo de fecha trece de julio de dos mil dieciocho, este Órgano Colegiado determinó lo siguiente:

“Respecto a la diligencia de inspección desahogada a las diez horas con treinta minutos del pasado cinco de julio de la anualidad que transcurre, ofrecida por la parte actora, se desprende que el demandado no puso a la vista la documentación requerida, en consecuencia se le hace efectivo el apercibimiento a la parte demandada decretado en auto admisorio de pruebas de fecha diez de mayo de dos mil dieciocho consistente en que se tienen por presuntivamente ciertos los hechos que con la misma se pretende acreditar (...)”

En ese tenor, al tenerse como ciertos los puntos concretos que la actora pretendía acreditar a través de la prueba de inspección, destaca para el presente asunto el marcado con el b), mismo que consistió en: *“b).- Que durante el periodo a inspeccionar, existe constancia de registro de asistencia diaria de trabajo de la C. -----, en una jornada diaria de trabajo los días sábados de cada semana de las 09:00 horas a las 13:00 horas”*; punto concreto que se tuvo como presuntivamente cierto, y el cual, al no encontrarse contradicho con elemento alguno satisface el débito procesal de la actora.

Lo anterior, en virtud de que, si bien es cierto, la omisión de exhibir los documentos a inspeccionar por parte del demandado únicamente genera la presunción de tener como presuntivamente ciertos los hechos que pretendía acreditarse, cierto también lo es que, cuando dentro de los autos no se advierte elemento alguno que se contraponga con dicha presunción, la misma debe de prevalecer, resultando suficiente para tener por acreditado el hecho ausente, en este caso, que -----
-- laboró los días sábados en un horario de las nueve a las trece horas.

Para robustecer lo anterior, se cita, con carácter orientador, la Tesis Aislada II.T.216 L, emitida por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, localizable con los siguientes datos: Novena Época Registro: 187136 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XV, Abril de 2002 Materia(s): Laboral Página: 1316, misma que en su rubro y texto establece lo siguiente:

**“PRUEBA DE INSPECCIÓN OCULAR EN EL
PROCEDIMIENTO LABORAL. SU VALOR
PRESUNCIONAL ES SUFICIENTE PARA**

ACREDITAR LOS EXTREMOS PRETENDIDOS, DE NO EXISTIR OTRA PRUEBA QUE GENERE MAYOR CONVICCIÓN. Si en la diligencia de inspección ocular desahogada por un funcionario investido de fe pública, se hace constar la no exhibición de los documentos que de conformidad con el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio, se crea la presunción de ser ciertos los extremos pretendidos por el accionante en su demanda relacionados con aquélla, salvo la existencia de prueba en contrario, la cual debe aportar, desde luego, un grado de convicción mayor al generado con la presuncional obtenida de la inspección; por tanto, si la empleadora ofrece la testimonial, sin que la misma genere convicción del porqué la empresa no contaba con la documentación respectiva, tal probanza carece de valor convictivo y, en esa tesitura, al no haberse destruido la presunción derivada de la inspección, ésta debe prevalecer sobre la testimonial.”

En mérito de lo anterior, se establece que los medios de convicción ofertados por ----- fueron suficientes para **ESTABLECER COMO VERDAD LEGAL, Y SE ESTABLECE QUE LABORÓ LOS DÍAS SÁBADOS COMPRENDIDOS EN EL PERIODO COMPRENDIDO DEL UNO DE ENERO DE DOS MIL CATORCE AL UNO DE AGOSTO DE DOS MIL DIECISEÍS.**

En esa misma línea de análisis, es imprescindible dilucidar el horario en el que la actora desempeñó sus labores a favor del ente público enjuiciado. A efecto de determinar lo anterior, es necesario acudir de nueva cuenta a la fracción VIII del artículo 784 de la supletoria Ley Federal del Trabajo, el cual, nos permite establecer que, la Autoridad Laboral del conocimiento eximirá de la carga de la prueba a la parte actora, cuando exista controversia respecto de la jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria.

No se soslaya que, a partir de la reforma realizada a la Legislación Federal de la que hemos venido hablando, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día treinta de noviembre de dos mil doce, el débito procesal de acreditar la jornada extraordinaria de labores corresponde a la parte trabajadora; sin embargo, dicha reversión probatoria únicamente se actualiza cuando la jornada sea mayor a nueve horas semanales.

En el caso que nos ocupa, es evidente que, la actora únicamente aduce haber laborado dos horas extras a la semana. Se afirma lo anterior, partiendo de la premisa

de que, conforme al diverso 15 de la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala²⁴, la jornada diurna ordinaria es de siete horas diarias; por tanto, si la actora laboró los días lunes de las nueve a las dieciocho horas, es claro que laboró dos horas extras semanales.

Conforme a lo anterior, es claro que el débito de acreditar la jornada de labores desempeñada por el actor debe persistir en el ayuntamiento demandado. Por lo tanto, en las líneas siguientes se analizarán los medios de convicción ofertados por dicha entidad pública.

Por cuanto hace a la prueba **CONFESIONAL** a cargo de -----
 ---- misma que fue desahogada el día veintiséis de junio de dos mil dieciocho²⁵, es importante señalar que no se advierte posición alguna que tenga relación con el presente asunto, por tanto, dicha probanza carece de alcance probatorio para lo que aquí se resuelve.

Misma situación aconteció con la prueba de **INSPECCIÓN**, pues tal y como se advierte del auto admisorio de pruebas, únicamente resultó calificado de legal el punto concreto referente al pago del aguinaldo, por tanto, dicho medio de convicción no tiene relación con lo que aquí se estudia.

De la misma forma, debe de quedar en claro que la prueba **TESTIMONIAL** a cargo de ----- **Y** -----, al igual que los medios de convicción recién mencionados, carece de alcance probatorio, pues la misma fue declarada desierta.

Finalmente, por cuanto hace a la **INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES Y LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, debe decirse que de dichos medios de convicción no se advierte elemento alguno que beneficie los intereses del oferente.

El análisis realizado nos permite concluir que el ayuntamiento demandado no cumplió con la obligación procesal de acreditar el horario de labores de la actora, por lo tanto, es de establecer y **SE ESTABLECE COMO VERDAD LEGAL QUE -----
 ----- DESEMPEÑÓ SUS LABORES: LOS DÍAS LUNES DE NUEVE A**

²⁴ ARTÍCULO 15. La duración de la jornada diurna será de siete horas, la nocturna de seis horas y la mixta de seis horas con treinta minutos. Pudiendo ser esta jornada acumulada semanalmente de la manera siguiente: a) Diurna: 35 horas semanales; b) Nocturna: 30 horas semanales, y c) Mixta: 32.5 horas semanales.

²⁵ Foja 149

DIECIOCHO HORAS, DE MARTES A JUEVES DE NUEVE A DIECISEIS HORAS, Y, LOS SÁBADOS DE LAS NUEVE A LAS TRECE HORAS.

QUINTO. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS POR -----

-----.

El presente considerando, resulta necesario dada la contestación emitida por el Ayuntamiento de Tenancingo, Tlaxcala, ente público que, en su escrito de contestación manifiesta que la actora se desempeñó como servidora pública de confianza.

Bajo esa óptica, es innegable centrar el presente estudio a la naturaleza de las funciones desempeñadas por -----, es decir, de base o de confianza.

Lo anterior resulta trascendental, toda vez que conforme a los artículos 1 y 5 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, establecen que los servidores públicos de confianza se encuentran exceptuados de la aplicación de la legislación recién mencionada, esto es, sus derechos laborales se encuentran limitados a las medidas de protección al salario y de seguridad social, sin que sea dable otorgarle a éste tipo de servidores públicos (de confianza) la prerrogativa a gozar de estabilidad en el empleo, por ende, no se encuentran en condiciones de reclamar prestaciones principales como lo son la indemnización constitucional o la reinstalación en su centro de trabajo.

El párrafo anterior evidencia la importancia de que este Tribunal del Trabajo realice un estudio exhaustivo de la categoría de trabajo, pues la función jurisdiccional de este Órgano Colegido debe atender a todos y cada uno de los elementos de procedencia de la acción, como lo es en esta particular la categoría del trabajo desempeñado por la accionante.

A efecto de robustecer las ideas que se han plasmado, es necesario acudir a la Jurisprudencia 2ª./J 36/2003, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual, en su rubro y texto robustece los razonamientos recién expuestos:

**“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL
SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO DE LA
LEGISLACIÓN CORRESPONDIENTE (FEDERAL O**

LOCAL) APAREZCA QUE CARECEN DE ACCIÓN PARA DEMANDAR LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL O LA REINSTALACIÓN POR DESPIDO, LA DEMANDADA DEBE SER ABSUELTA AUNQUE NO SE HAYA OPUESTO LA EXCEPCIÓN RELATIVA. El hecho de que por no contestar en tiempo la demanda el tribunal correspondiente la tenga por contestada en sentido afirmativo, no tiene el alcance de tener por probados los presupuestos de la acción ejercitada, pues atento al principio procesal de que el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los extintivos, impeditivos o modificativos de ella, si el actor no prueba los que le corresponden, debe absolverse al demandado, aun en el caso de que éste, por aquella circunstancia o por cualquier otro motivo, no haya opuesto excepción alguna, o bien, haya opuesto defensas distintas a dicha falta de acción. Por tanto, cuando un trabajador de confianza, que ordinariamente sólo tiene derecho a las medidas de protección al salario y de seguridad social, pero no a la estabilidad en el empleo, demanda prestaciones a las que no tiene derecho, por disposición constitucional y por la ley aplicable, como son la indemnización o la reinstalación por despido, y a la parte demandada se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, no deben tenerse por probados los presupuestos de la acción ejercitada y, por ende, debe absolverse a aquélla, habida cuenta de que el tribunal laboral tiene la obligación, en todo tiempo, de examinar si los hechos justifican dicha acción y si el actor, de conformidad con la ley burocrática correspondiente, tiene o no derecho a las prestaciones reclamadas.”

Una vez evidenciada la necesidad de analizar la categoría de trabajo, el presente análisis debe de partir de establecido en el considerando tercero del presente Laudo, en donde se estudió lo referente a las funciones realizadas por la actora.

Siendo importante recalcar que, independientemente del puesto que se haya establecido en el citado considerando como verdad legal, esto, no es suficiente para determinar si la actora se desempeñó como servidora pública de confianza o de base; ya que para dilucidar tal hecho, es menester atender en primer momento a la naturaleza de sus funciones desempeñadas. Resultando aplicable la siguiente Jurisprudencia:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL. De la fracción XIV del

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

En congruencia con lo anterior, respecto a las funciones desempeñadas por la actora es importante mencionar que conforme a lo determinado en el considerando tercero de la presente resolución, se ha determinado establecer como verdad legal que ----- desempeñó como funciones las siguientes: capturar los dictados que le hacía su jefe inmediato, realizar escritos y convenios sobre las mediaciones, integrar expedientes, archivar actas, recibir correspondencia, capturar el reporte mensual de la dirección de seguridad pública y recabar la firma del Presidente Municipal del ayuntamiento enjuiciado.

Por lo que una vez precisado lo anterior se entra al análisis de lo previsto por los artículos 1 y 5 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios que establecen:

“ARTICULO 1. Esta ley es de observancia general en el Estado de Tlaxcala y sus municipios y rige las relaciones de trabajo que se establecen, por una parte, entre los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial; y los municipios o ayuntamientos; y por la otra parte, los servidores públicos que a dichos poderes públicos,

municipios o ayuntamientos, presten un servicio, personal subordinado, físico intelectual o de ambos géneros, en virtud de un nombramiento expedido a su favor o por aparecer en la nómina de pago. Quedan exceptuados de la aplicación de esta ley, los servidores públicos que lo sean por elección popular, y los de confianza, así como los servidores públicos de las empresas paraestatales, fideicomisos públicos, organismos públicos descentralizados, empresas de participación estatal o municipal y el personal que integran los cuerpos de seguridad municipal, Estatal y de la policía ministerial.”

“ARTICULO 5. Se consideran trabajadores de confianza y se excluyen de la aplicación de esta ley, todos aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, auditora, adquisiciones, asesorías, manejo de fondos, valores o documentos y actos de orden confidencial, y todos aquellos trabajadores o servidores públicos que desempeñen funciones que por su naturaleza sean análogas a las anteriores, y los que a continuación se especifican de manera enunciativa más no limitativa:
 ...IV.- En los Municipios. El Secretario del Ayuntamiento, secretarios particulares, el Tesorero, el Director de Obras Públicas, el Oficial Mayor, los directores, subdirectores, jefes de Departamento, inspectores, contralores, agentes auxiliares del Ministerio Público, Juez Municipal, contadores y cajeros, oficiales del registro civil, el chofer del Presidente Municipal y asesores al servicio de la administración pública municipal.

De una interpretación concatenada de los artículos en cita se desprende que:

- 1). Se exceptúan de la aplicación de esta ley a los trabajadores de confianza;
- y,
- 2). Se consideran trabajadores de confianza en los municipios a quienes realicen actividades de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, asesorías, manejo de fondos, valores y actos de orden confidencial entre otras, así como aquellos trabajadores o servidores públicos que desempeñen funciones que por su naturaleza sean análogas a las anteriores.

De la normatividad citada, es evidente que, el Legislador Local, en el artículo 4 del ordenamiento legal al que se ha hecho referencia, de manera puntual, clasifico a los servidores públicos en tres clases: de base, de confianza e interinos; asimismo, en el diverso consecutivo, estableció las funciones que, dada su naturaleza, debían ser consideradas de confianza, de la misma forma, en las cuatro fracciones que contiene

dicho artículo, de manera enunciativa enlisto los puesto que dentro de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como, en los Municipios serán considerados de confianza.

En congruencia con lo expuesto, a fin de dilucidar la naturaleza de las funciones desempeñadas por ----- es necesario que las mismas sean contrastadas con las enunciadas por el Legislador Local dentro del artículo número 5 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios.

Como se mencionó en párrafos anteriores, la actora desempeñó las funciones consistentes en: capturar los dictados que le hacía su jefe inmediato, realizar escritos y convenios sobre las mediaciones, integrar expedientes, archivar actas, recibir correspondencia, capturar el reporte mensual de la dirección de seguridad pública y recabar la firma del Presidente Municipal del ayuntamiento enjuiciado

Las funciones realizadas, por ningún motivo, llevan implícito que la actora en mención, realizara funciones de: dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, auditoria, adquisiciones, asesorías, manejo de fondos, valores o documentos; o, actos de orden confidencial, situación que adminiculada con el contenido de la fracción IV del artículo 5 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, pone en evidencia que la actora no desempeñó funciones de las catalogadas como de confianza.

No obstante los argumentos que ya se han plasmado, para sumar claridad en el presente Laudo, es oportuno establecer que no pasa inadvertido para este Tribunal del Trabajo que en la fracción IV del diverso 5 de la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala, se encuentra enunciado que será considerado servidor público de confianza quien ocupe el puesto de Auxiliar del Ministerio Público, sin embargo, dicho puesto no puede asimilarse al desempeñado por la actora, esto, pues como ya se ha dicho, -----se desempeñó como Auxiliar del Auxiliar del Ministerio Público, realizando las funciones que ya se han detallado, las cuales, al ser de carácter administrativo, de ningún modo pueden implicar el ejercicio de la facultad investigadora con la que cuenta el Auxiliar del Ministerio Público, de ahí que, el puesto desempeñado por la actora y el establecido por el Legislador Local resultan discrepantes entre sí.

En mérito de los argumentos expuestos, conforme a los artículos 1, 5 y 6 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, **SE ESTABLECE COMO VERDAD LEGAL QUE ----- NO DESEMPEÑÓ FUNCIONES DE LAS CONSIDERADAS COMO DE CONFIANZA, POR TANTO, SI GOZA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.**

SEXTO. TERCER CONTROVERTIDO. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN EJERCITADA POR -----.

Como ya se ha dicho en el presente Laudo, -----, a través de su escrito de demanda, ejercitó, en contra del Ayuntamiento de Tenancingo, Tlaxcala, la acción de reinstalación, esto, con motivo del despido injustificado narrado en su escrito de demanda, el cual, pro los motivos expuestos en el considerando tercero, se ha tenido por cierto.

No obstante lo anterior, de la contestación al escrito de demanda, se advierte que el demandado aduce la carencia de acción y de derecho de la actora para reclamar su reinstalación, toda vez que, según su dicho, la misma se desempeñó como servidora pública de confianza, lo cual, al igual que el diverso argumento expuesto por la entidad pública, resulta inoperante.

La inoperancia de o aducido por el ayuntamiento enjuiciado obedece a que, tal y como se estudió en el considerando anterior, -----no realizó funciones de las contempladas como de confianza, por tanto, no es dable considerar a la misma con esta categoría, lo que a su vez deriva en el reconocimiento de que la misma goza de estabilidad en el empleo, y por tanto, tiene derecho para reclamar y obtener la reinstalación en su puesto de trabajo.

En mérito de lo expuesto, al no cumplir con el débito procesal establecido en la Legislación de la Materia, lo procedente es de **CONDENAR Y SE CONDENA AL AYUNTAMIENTO DE TENANCINGO, TLAXCALA, a REINSTALAR a -----** -----, bajo las siguientes condiciones laborales:

1. En el **PUESTO** de **AUXILIAR DEL AGENTE AUXILIAR DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL MUNICIPIO DE TENANCINGO, TLAXCALA;** realizando las **FUNCIONES** consistentes en: capturar los dictados que le hacía su jefe inmediato, realizar escritos y convenios sobre las mediaciones, integrar expedientes, archivar

actas, recibir correspondencia, capturar el reporte mensual de la dirección de seguridad pública y recabar la firma del Presidente Municipal del ayuntamiento enjuiciado.

2. Reconociendo a la actora una **ANTIGÜEDAD** a partir del **UNO DE ENERO DE DOS MIL CATORCE**. Esto, en virtud de la naturaleza de la prestación principal reclamada, la cual, tiene por objeto, continuar con el vínculo laboral como si jamás se hubiera interrumpido, lo que implica el derecho del servidor público para gozar de todos y cada uno de los derechos que se hayan generado mientras se encontró suspendida la relación de trabajo, entre ellos, el derecho a que le sea reconocida su antigüedad genérica. Lo anterior, se robustece con la siguiente Tesis Aislada, de rubro y texto.

“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.”²⁶

²⁶ Décima Época Registro: 2017029 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 54, Mayo de 2018, Tomo III Materia(s): Laboral Tesis: III.4o.T.44 L (10a.) Página: 2774

3. Desempeñando una **JORNADA** de labores de lunes a viernes de cada semana con descanso de los días sábados y domingos, con un **HORARIO** de trabajo comprendido de las 9:00 a las 16:00 horas.

Lo anterior sin que se soslaye que en el considerando cuarto se estableció que -----, laboraba en un horario diferente al recién establecido; sin embargo, dicha situación no se encuentra en armonía con lo establecido en el artículo 15 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios; por tanto, este tribunal del trabajo, debe ordenar la reincorporación del servidor público en condiciones que se encuentren en armonía con los preceptos legales, independientemente de que el actor, haya pedido su reinstalación en los mismo términos y condiciones que venía prestando sus servicios. Lo anterior, se robustece con la siguiente Tesis Aislada, de rubro y texto:

“REINSTALACIÓN. LA CONDENA A EFECTUARLA DEBE SER BAJO CONDICIONES LABORALES QUE NO CONTRAVENGAN LOS DERECHOS MÍNIMOS DEL TRABAJADOR CONSIGNADOS EN LA CONSTITUCIÓN, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE ÉSTE AL DEMANDARLA HAYA SEÑALADO QUE SE HICIERA COMO VENÍA DESEMPEÑANDO SU TRABAJO, Y EN EL JUICIO QUEDE ACREDITADO QUE NO SE AJUSTABAN A LA NORMA SUPREMA.

El artículo 123, apartado A, fracciones I, IV y XXVII de la Constitución Federal establece que la duración de la jornada máxima será de ocho horas; que por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de uno de descanso cuando menos; que serán condiciones nulas y no obligarán a las partes aunque se expresen en el contrato, entre otras, las que fijen una jornada inhumana, por notoriamente excesiva; y todas las que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. Ahora bien, cuando en un juicio laboral la Junta condena a reinstalar al trabajador por haber prosperado la acción correspondiente y queda acreditado que las condiciones de trabajo no se ajustaban a las bases mínimas previstas en el referido precepto constitucional o en las leyes secundarias, como en el caso de que la jornada estipulada sea de diez horas, de lunes a domingo, tendrá que especificar que ello deberá hacerse bajo las condiciones que se ajusten a las que como mínimo garantizan la Constitución y la legislación laboral, o bien, conforme a las pactadas en el contrato colectivo correspondiente y que superen las mínimas que consagran las normas, independientemente de que el empleado hubiere

demandado su reinstalación en las mismas condiciones en que venía desempeñando su trabajo, ya que si éstas contravienen las disposiciones constitucionales o legales que consagran el mínimo de derechos, es claro que la voluntad del trabajador no puede estar por encima del proteccionismo que en ese sentido le brindan las normas laborales, en virtud de que las condiciones en que se preste el servicio deben asegurar la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, como se prevé en el precepto fundamental invocado en relación con el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo.”²⁷

4. Respecto al **SALARIO**, conviene al caso puntualizar que, tal y como se advierte del escrito de demanda, ----- aduce que, recibía un salario menor en comparación con su compañera de trabajo, la cual, se desempeñaba en el mismo puesto, realizando las mismas funciones, de ahí que, la actora reclame la **NIVELACIÓN SALARIAL**.

Por su parte, el ayuntamiento enjuiciado, al momento de dar contestación al reclamo impetrado por la actora, de nueva cuenta, ineficazmente señaló que -----
----- acrecía de acción y de derecho para reclamar el pago de dicha prestación, pues según su dicho, ésta se desempeñaba como servidora pública de confianza, situación que, como se ha reiterado, resulta inoperante, pues la actora del presente juicio, al no realizar alguna de las funciones establecidas en la Ley de la Materia, un puede ser considerada con dicha categoría de trabajo.

Independientemente de la deficiente defensa opuesta por el demandado, es necesario puntualizar como elemento primario, que la prestación que reclama la actora, implica una comparación entre dos sujetos que desempeñan las mismas labores pero salarialmente son tratados de forma desigual, por tanto, resulta necesario en primer término establecer un parámetro de contraste, a fin de analizar a los trabajadores desde cierto punto de vista, y con este determinar si se encuentran uno y otro en igual de actividades y en desigualdad salarial.

La situación anterior debe de ser acreditada por la parte actora, pues es esta quien afirma encontrarse en desigualdad de salario, por tal motivo, en atención al principio general de derecho de que quien a firma le corresponde la prueba de sus afirmaciones, la accionante debe acreditar a través de los medios legales de prueba,

²⁷ Novena Época Registro: 175467 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXIII, Marzo de 2006 Materia(s): Laboral Tesis: I.15o.T.11 L Página: 2094

que existen los dos supuesto antes enunciados, es decir, que existe identidad de labores y diferencia salarial.

Ahora bien, en caso de quedar satisfechos los elementos recién apuntados, el juzgador debe determinar si existe sustento racional u objetivo que justifique la diferenciación del salario, pues si bien es cierto, el principio general de derecho laboral establece que a trabajo igual le corresponde salario igual, no menos cierto es que, el salario de cada servidor público puede atender a rubros o conceptos por los que se obtienen prestaciones adicionales.

Robusteciendo lo antes argumentado con la siguiente Tesis Aislada, localizable con los siguientes datos: Novena Época, Registro: 162248 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXXIII, Mayo de 2011 Materia(s): Laboral Tesis: III.1o.T.Aux.6 L Página: 999, la cual en su rubro y texto establece:

“ACCIÓN DE NIVELACIÓN U HOMOLOGACIÓN DE SALARIOS DE SERVIDORES PÚBLICOS. ELEMENTOS PARA SU ESTUDIO. Dado que la acción de nivelación salarial implica un ejercicio de comparación o contrastes y, por ende, un escrutinio de igualdad, es básico que el actor demuestre primero los extremos de su acción para definir si existe una situación de igualdad -comprobar los requisitos que permiten afirmar el desempeño de un trabajo igual con el otro empleado en que sustenta el actor sus pretensiones a un salario igual-, y segundo, determinar por el órgano juzgador si es válida la diferenciación salarial. Lo anterior es así, porque el presupuesto de esta acción es que a trabajo igual corresponde un salario igual, de ahí que es menester la elección del parámetro de comparación apropiado, que permita analizar a los trabajadores en contraste desde un determinado punto de vista y, con base en éste, definir si se encuentran o no, uno del otro, en una situación de igualdad de actividad y méritos laborales que jurídicamente puedan ser susceptibles de remunerarse dentro de los límites del marco presupuestario y si el trato salarial que se les da, con base en el propio parámetro de comparación de actividad o desempeño laboral es diferente. Así, cuando los sujetos comparados no sean iguales en los elementos objetivos que inciden y otorgan contenido a su actividad laboral, o bien, resulte que a pesar de tener un trabajo igual, salarialmente no son tratados de manera desigual, no podrá hablarse de que existe por la entidad pública

patronal una infracción al narrado principio constitucional de igualdad contenido en el artículo 123, apartado B, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia laboral. En cambio, una vez demostrada la situación de equivalencia de trabajo y la diferencia de remuneración salarial conforme a los conceptos que perciben los trabajadores sujetos a contraste, debe determinarse si la diferenciación persigue una finalidad constitucional o legalmente válida. Esto, porque las diferencias de asignaciones salariales deben ser injustificadas como presupuesto para asumir que es indebida la remuneración del que percibe más, a pesar de la igualdad de trabajo. Por ende, será propio de la actividad de valoración del órgano juzgador esta última cuestión de análisis de la diferencia salarial (decidir que si existe sustento racional u objetivo para la diferenciación del pago a trabajo igual). Esto es, debe analizar y valorar que esa diferenciación no esté amparada en parámetros jurídicos aceptables, pues si bien es verdad que la regla es la uniformidad de salarios de quienes tienen idéntica plaza y actividad material, también lo es que la diferencia de sueldos y prestaciones de cada servidor puede atender a que los rubros o conceptos por los que obtiene prestaciones adicionales a los del actor, provienen de un motivo o elemento acorde con los principios constitucionales y legales, así como de justicia laboral. Por tanto, sería suficiente que la finalidad perseguida con la asignación salarial que hace la diferencia sea constitucional o jurídicamente aceptable, claro está, dentro de los límites y lineamientos fijados en el marco presupuestario y tabulador aplicable para que sea improcedente la acción de nivelación de salarios, pues si bien esta acción parte de que a trabajo igual debe corresponder un mismo salario también es cierto que ello ocurre en tanto los operarios se encuentren en igualdad de circunstancias cuantitativas y cualitativas, así como que no exista un elemento de diferenciación de remuneración salarial racional y justificable objetivamente.

De igual forma, resulta aplicable la siguiente Tesis Aislada, con datos de localización: Novena Época Registro: 189730 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XIII, Mayo de 2001 Materia(s): Laboral Tesis: VII.1o.A.T.28 L Página: 1127, misma que en su rubro y literalidad sostiene:

“DIFERENCIA DE SALARIOS. CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA PROCEDENCIA DE

ESA ACCIÓN. Conforme a lo dispuesto por las fracciones XII del artículo 784 y II del diverso 804 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón probar su dicho, cuando exista controversia sobre el monto y pago del salario del obrero con las nóminas o recibos correspondientes, pero si se ejercita como acción el pago de una diferencia entre el monto del salario del trabajador y el que se dice percibía un tercero, alegándose que éste desempeñaba la misma labor y ganaba un sueldo superior, estando ya probado o no existiendo controversia sobre el que disfruta dicho trabajador, corresponde a éste demostrar la existencia de la identidad de labores y la diferencia salarial, por ser éstos los hechos en que se apoya su reclamación, siguiendo el principio general de derecho de que quien afirma le corresponde la prueba de sus afirmaciones, por no estarse en un caso de excepción.”

En ese orden de ideas, lo consiguiente es analizar el material probatorio que le fue admitido a trámite a la actora -----, lo que se realiza al tenor siguiente:

Por cuanto hace a la prueba **CONFESIONAL** a cargo del **AYUNTAMIENTO DE TENANCINGO, TLAXCALA**, la cual, fue desahogada el día veintiséis de junio de dos mil dieciocho²⁸, es importante señalar que, si bien es cierto las posiciones marcadas con los numerales 9, 10 y 11 tuvieron por objeto acreditar las funciones realizadas y el salario percibido por -----, servidora pública que, según el dicho de la actora ocupaba el mismo puesto, realizaba las mismas funciones pero recibía un estipendio mayor; cierto también resulta que el absolvente de dicho medio de convicción contestó negativamente a la misma, por tanto, carece de alcance probatorio alguno.

Misma situación acontece con las pruebas **TESTIMONIALES** a cargo de -----
----- (marcada con el número 1) y la diversa a cuenta de -----
-----Y -----(marcada con el número 3), pues tal y como se advierte de los autos que integran el presente sumario laboral, el oferente de dichos medios de convicción se desistió del desahogo de la primera de las enunciadas, y, la segunda fue declarada desierta en virtud de la no comparecencia del oferente al desahogo.

²⁸ Foja 142 a 144

Respecto a las **DOCUMENTALES** consistentes en: la **TESTIMONIAL** a cargo de ----- **Y** -----, el **NOMBRAMIENTO** de fecha dos de enero de dos mil catorce, expedido a favor de la actora por José Ignacio Guzmán Lara, y, la copia de la **LISTA DE MOVIMIENTOS** correspondiente al periodo comprendido del uno de enero al doce de septiembre de dos mil dieciséis, así como, la **INSPECCIÓN** marcada con el número diez del auto admisorio de pruebas, es importante señalar que de dichos medios no se advierte elemento alguno que tenga relación con lo que aquí se estudia, por lo tanto, carecen de alcance probatorio.

De igual forma, por cuanto hace a la **INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES Y LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, debe decirse que de dichos medios de convicción no se advierte elemento alguno que beneficie los intereses del oferente.

En el presente análisis debe destacarse la prueba de **INSPECCIÓN** desahogada por el Actuario de este Tribunal el día veintitrés de mayo del presente año²⁹, en la cual, dicho Fedatario público dio fe de lo que enseguida se detalla:

“POR CUANTO AL INCISO E), CONSISTENTE EN “QUE DURANTE EL PERIODO A INSPECCIONAR, EXISTE QUE EN NÓMINA DE PAGO DE -----, PERCIBÍA EL SALARIO DIARIO DE \$290.57 (CIENTO NOVENTA PESOS 57/100 M.N)” AL RESPECTO ESTA AUTORIDAD ACTUANTE DOY FE QUE DE LOS RECIBIDOS DE NÓMINA QUE SE TIENE A LA VISTA EN NINGUNO SE DESPRENDE O ESPECIFICA EL SUELDO DIARIO DE LA C. -----; POR CUANTO HACE AL INCISO D), CONSISTENTE EN “QUE DURANTE EL PERIODO A INSPECCIONAR, EXISTE QUE EN NÓMINA DE PAGO QUE -----, PERCIBÍA EL SALARIO QUINCENAL DE \$4,350.00 (CUATRO MIL TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N), AL RESPECTO ESTA AUTORIDAD ACTUANTE DOY FE QUE DE LOS RECIBIDOS DE NÓMINA QUE SE TIENE A LA VISTA EN NINGUNO SE DESPRENDE O ESPECIFICA EL SUELDO DIARIO DE LA C. -----”

Como es evidente, al igual que los demás medios de convicción aportados por la parte actora, la inspección recién detallada fue ineficaz para acreditar los supuestos preestablecidos, los cuales, son necesarios para declarar la procedencia de la prestación reclamada por la actora.

En mérito de lo anterior, al no haberse acreditado la igualdad del puesto y de las labores desempeñadas y la discrepancia salarial, lo procedente es declarar y **SE**

²⁹ Foja 209

DECLARA IMPROCEDENTE LA NIVELACIÓN SALARIAL RECLAMADA POR LA ACTORA.

El estudio anterior fue necesario en virtud de que, en el presente apartado se provee respecto del salario con el que debe ser reinstalada la actora, el cual, debe de ser fijado en atención a los posibles incrementos que haya sufrido durante la tramitación del presente juicio, de ahí que, sea necesario determinar el monto correcto del mismo antes del despido acontecido en perjuicio de la actora. Estimar lo contrario, tendría como resultado que el presente fallo fuera dictado de forma incongruente, pues no es dable ordenar la reinstalación de la servidora pública con un salario inferior al que corresponde a sus similares; sin embargo, como ha quedado en claro, no existió la discrepancia salarial aducida por la misma.

Conforme a lo anterior, toda vez que la prestación principal ha prosperado (reinstalación), a efecto de determinar el estipendio quincenal con el que debe de ser reinstalada la actora, en primer término debe de dilucidarse si el estipendio que percibía antes del injustificado despido ha sufrido algún incremento; esto, toda vez que, en atención a la naturaleza propia de la reinstalación, la relación de trabajo debe de entenderse como si jamás se hubiera interrumpido. En la inteligencia que, se tendrá como punto de partida el monto de \$3,200.00 (tres mil doscientos pesos 00/100 M.N), pues como se estableció en el considerando tercero del presente fallo, éste fue el último salario quincenal que percibió ----- . Orienta tal determinación la siguiente Tesis Aislada de rubro y texto:

“SALARIO, PROCEDE EL PAGO DE LOS INCREMENTOS AL, AUN CUANDO NO SE HAYAN RECLAMADO, SI LA ACCIÓN CONSISTIÓ EN REINSTALACIÓN Y ÉSTA FUE PROCEDENTE.

Cuando un trabajador reclama como acción principal la reinstalación, omitiendo reclamar el pago de los incrementos que su salario pudiera sufrir desde el momento en que fue separado, la Junta responsable al dictar el laudo y condenar al patrón a la reinstalación del actor, y al pago de los salarios caídos, debe condenar también al pago de los incrementos salariales, porque de no haber existido el despido la relación laboral debió continuar en los términos y condiciones pactados, como si nunca se hubiese interrumpido el contrato de trabajo.”³⁰

³⁰ Época: Novena Época Registro: 193515 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo X, Agosto de 1999 Materia(s): Laboral Tesis: I.3o.T.65 L Página: 797

También resulta aplicable, como criterio orientador, al presente tópico, la Tesis Aislada XIII.2º.4. L, emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito, la cual, en su rubro y texto señala lo siguiente:

“INCREMENTOS SALARIALES. OPORTUNIDAD PARA DEMOSTRAR EL MONTO DE LOS MISMOS.

En los casos donde se condena a la reinstalación se considera como si el vínculo laboral no se hubiera suspendido, por tanto, si el actor reclamó el pago de los incrementos salariales generados de la fecha del despido al día en que se cumplimentó el laudo y la Junta al momento de emitirlo absuelve de esta prestación porque durante la secuela procesal aquél no aportó prueba alguna para demostrar los aumentos salariales generados en ese lapso, tal proceder no se ajusta a derecho, pues teniendo en cuenta el principio de concentración, consagrado en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en base al cual el procedimiento sólo se lleva a cabo en una sola audiencia, en tres fases: Conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas; entonces el actor no está en posibilidad de aportar los elementos de juicio relativos, por tanto, la responsable para no dejarlo en estado de indefensión, debe ordenar la apertura del incidente de liquidación para resolver acerca de dicha prestación, por tratarse del caso de excepción aludido en el artículo 843 de dicho ordenamiento legal.”³¹

En ese sentido, es importante señalar que esta Autoridad del Trabajo no cuenta con los elementos necesarios y suficientes para determinar si el salario percibido por la actora se incrementó, y, el monto de dicho incremento; por tanto, en términos del artículo 843 de la supletoria Ley Federal del Trabajo, se ordena la **APERTURA DEL INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN**, esto, con la finalidad de determinar las siguientes cuestiones: **1)** si el salario que debió percibir Ayuntamiento de Tenancingo, Tlaxcala sufrió algún incremento durante los años 2017, 2018; y 2019. En caso de ser afirmativa la cuestión recién planteada: **2)** determinar en el monto o porcentaje de dichos incrementos. **3)** establecer el salario quincenal que debió percibir ----- en los años 2017, 2018; y, 2019. **4)** Fijar el salario quincenal con el que debe de ser reinstalada -----.

Ahora bien, por lo que se refiere a los **SALARIOS CAÍDOS O VENCIDOS**, toda vez que se ha demostrado la existencia del despido injustificado narrado por la actora, en términos de lo establecido por el artículo 155 de la Ley Laboral de los Servidores

³¹ Novena Época Registro: 204277 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo II, Septiembre de 1995 Materia(s): Laboral Tesis: XIII.2o.4 L Página: 568

Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, y 48 de la supletoria Ley Federal del Trabajo, se procede condenar al demandado Ayuntamiento de Tenancingo, Tlaxcala, desde la fecha en la que la actora fue despedida (uno de agosto de dos mil dieciséis), hasta este momento en que se realiza la cuantificación de este proyecto de laudo (dos de septiembre de dos mil diecinueve) **más los que se sigan generando hasta la debida cumplimentación del presente laudo**; los cuales deberán ser cuantificados con base a los salarios correspondientes.

No pasa inadvertido para este Tribunal del Trabajo que, si bien es cierto el Legislador Nacional a través de la reforma realizada al artículo 48 de la supletoria Ley Federal del Trabajo estableció en el segundo párrafo del mismo lo siguiente:

“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.”

Sin embargo, debe precisarse que, dicha reforma resulta inaplicable al presente caso, toda vez que, la misma no se encuentra contemplada dentro de la abrogada Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, por tanto, aplicar dicha reforma al presente caso contravendría las reglas esenciales de la supletoriedad de leyes, toda vez que, para aplicar supletoriamente un ordenamiento legal es necesario que el mismo no contravenga las disposiciones establecidas en el ordenamiento primario. Robustece lo anterior la siguiente Jurisprudencia, de rubro y texto siguientes.

“SALARIOS VENCIDOS. EL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO ES APLICABLE SUPLETORIAMENTE A LA LEY LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE TLAXCALA Y SUS MUNICIPIOS (VIGENTE EN 2013). A la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios (vigente en 2013) no le es aplicable supletoriamente el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo que acota el pago de salarios

vencidos hasta por 12 meses, porque conforme a lo señalado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 34/2013 (10a.) (*), para que opere la supletoriedad de leyes es necesario que: a) El ordenamiento legal a suplir establezca expresamente esa posibilidad, indicando la ley o normas que pueden aplicarse supletoriamente, o que un ordenamiento establezca que aplica, total o parcialmente, de manera supletoria a otros ordenamientos; b) La ley a suplir no contemple la institución o las cuestiones jurídicas que pretenden aplicarse supletoriamente o, aun estableciéndolas, no las desarrolle o las regule deficientemente; c) Esa omisión o vacío legislativo haga necesaria la aplicación supletoria de normas para solucionar el problema jurídico planteado, sin que sea válido atender a cuestiones jurídicas que el legislador no tuvo intención de establecer en la ley a suplir; y, d) Las normas aplicables supletoriamente no contraríen el ordenamiento legal a suplir, sino que sean congruentes con sus principios y con las bases que rigen específicamente la institución de que se trate. Ahora bien, en el caso, sólo se cumple con el requisito del inciso a), en tanto que el artículo 8 de la ley laboral local mencionada prevé la posibilidad de acudir a la Ley Federal del Trabajo para los casos no previstos en aquélla; sin embargo, están insatisfechos los requisitos b) y c), pues el artículo 155 del propio ordenamiento local prevé el pago de salarios vencidos desde la fecha en que se dejaron de pagar, lo que no puede comprenderse como regulación deficiente ni hace necesaria la aplicación de una norma que la complemente, pues el numeral 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos tampoco limita ese derecho, lo que evidencia que la voluntad del Constituyente de indemnizar integralmente a los trabajadores al servicio del Estado subsiste en la ley especial, máxime si se toma en cuenta que fue hasta el 11 de enero de 2017 que se reformó dicho artículo 155, en el sentido de limitar el pago de salarios vencidos hasta por un periodo máximo de 12 meses, lo que hace patente que con antelación a esa reforma, el legislador no tuvo como intención restringir ese periodo. Además, tampoco se satisface el requisito del inciso d), porque de acudir al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, que acota el pago de salarios caídos hasta por 12 meses, se contrariaría el ordenamiento legal que se busca complementar.”³²

Precisado lo anterior, a efecto de establecer de forma diáfana las cantidades correspondientes a los salarios caídos por el periodo indicado, es importante señalar

³² Décima Época Registro: 2015052 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación Publicación: viernes 01 de septiembre de 2017 10:10 h Materia(s): (Laboral) Tesis: 2a./J. 105/2017 (10a.)

que, como se dijo, esta autoridad del trabajo no cuenta con los elementos necesarios para determinar el monto de los salarios caídos por los años 2017, 2018; y, 2019; por tanto, al igual que los puntos precisados en los párrafos anteriores, el incidente de liquidación que se apertura, también deberá dilucidar lo siguiente: **5)** el monto correspondiente a los salarios caídos por los años 2016, 2017, 2018, y, 2019.

En la inteligencia que, al momento de realizar la cuantificación correspondiente, deberá de observarse el lapso en el que se encontró suspendido el procedimiento en lo principal con motivo de la no comparecencia de la actora a la audiencia de conciliación y mediación, esto es, deberán descontarse los días transcurridos del veintidós de noviembre al quince de diciembre de dos mil dieciséis.

SÉPTIMO. ESTUDIO DE LA PROCEDENCIA DE LAS PRESTACIONES ACCESORIAS RECLAMADAS POR -----.

En primer término, antes de avocarnos al estudio sobre la procedencia o improcedencia de los reclamos efectuados por la actora, es de vital importancia precisar que de la lectura integral al escrito contestatorio de demanda, se advierte que, la entidad pública enjuiciada opone la excepción de prescripción, la cual, resulta ser procedente en términos de los establecido en el artículo 81 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, en relación con el 516 de la Ley Federal del Trabajo y con la base en las Jurisprudencias siguientes:

“PRESCRIPCIÓN, EXCEPCIÓN DE PARA Oponerla RESPECTO A PRESTACIONES ACCESORIAS. NO ES NECESARIO PRECISAR A PARTIR DE QUÉ MOMENTO CORRE EL TÉRMINO PRESCRIPTIVO Y EN EL CUAL CONCLUYE Si una de las partes opone la excepción de prescripción respecto de la acción principal, ésta debe precisar con toda claridad a partir de qué momento corre el término prescriptivo y en el que concluya, pero tal obligación no se actualiza cuando la referida excepción se hace valer como una limitante respecto a las prestaciones accesorias, por lo que en tal caso, resulta suficiente que se invoque le artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, para que se pueda declarar operante la misma. “(vid. página 370, Tesis 1.7°.T. J/3., Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época).

“PRESCRIPCIÓN PARA QUE RECLAME SU PROCEDENCIA.- Si una de la partes opone la

excepción de prescripción respecto de la acción principal, ésta debe precisar con toda claridad a partir de qué momento corre el término prescripción y en el cual concluye, pero tal obligación no se actualiza cuando la referida excepción se hace valer como una limitante respecto a las prestaciones accesorias, por lo que en tal caso, resulta suficiente que se invoque el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, para que se pueda declarar operante la misma.”

Por lo que desde este momento la Litis queda circunscrita al último año de servicio prestado por la actora, esto es, del veintisiete de septiembre de dos mil quince (un año anterior a la presentación de la demanda) al uno de agosto de dos mil dieciséis (fecha en la cual fue despedida la actora).

En ese orden de ideas, concerniente a las prestaciones consistentes en **VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, AGUINALDO**, el Ayuntamiento de Tenancingo, Tlaxcala, opuso además de la excepción prescripción, la de pago sustentándola en los siguientes argumentos:

“Por lo que respecta al pago de VACACIONES y SU PRIMA Y AGUINALDO POR TODO EL TIEMPO LABORADO, la hoy actora carece de acción y de derecho para reclamar de mi representado dichas prestaciones de la demanda que se contesta, toda vez que en tiempo y forma legal le fueron cubiertas dichas prestaciones(...)”

Luego, en términos de las fracciones IX, X y XI del artículo 784 de la supletoria Ley Federal del Trabajo, corresponde al Ayuntamiento de Tenancingo, Tlaxcala, acreditar su dicho, es decir, que pagó las prestaciones reclamadas por la actora.

En ese sentido, el ente público enjuiciado, a efecto de acreditar su dicho ofreció los siguientes medios de convicción:

Por cuanto hace a la prueba **CONFESIONAL** a cargo de -----
 ---- misma que fue desahogada el día veintiséis de junio de dos mil dieciocho³³, es importante señalar que no se advierte posición alguna que tenga relación con el presente asunto, por tanto, dicha probanza carece de alcance probatorio para lo que aquí se resuelve.

³³ Foja 149

De la misma forma, debe de quedar en claro que la prueba **TESTIMONIAL** a cargo de ----- **Y** -----, al igual que los medios de convicción recién mencionados, carece de alcance probatorio, pues la misma fue declarada desierta.

Concerniente a la **INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES Y LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, debe decirse que de dichos medios de convicción no se advierte elemento alguno que beneficie los intereses del oferente.

Contrario a lo anterior, la prueba de **INSPECCIÓN** que le fue admitida al demandado, resulta relevante para el presente estudio, pues tal y como se advierte la misma tuvo por objeto acreditar el pago del aguinaldo.

En ese sentido, es importante señalar que el día veintiocho de septiembre de la anualidad anterior, fue desahogada la prueba en comento, en la cual la Actuaría de éste Tribunal Laboral dio fe de lo que enseguida se transcribe:

“POR LO QUE PROCEDO AL DESAHOGO DE LA PROBANZA QUE NOS OCUPA, POR CUANTO ÚNICO PUNTO ACREDITAR QUE SE LE PAGO A LA ACTORA EL IMPORTE CORRESPONDIENTE DE AGUINALDO. ESTA AUTORIDAD ACTUANTE DA FE QUE EN LA NÓMINA DE FECHA VEINTE DE DICIEMBRE DE DOS MIL QUINCE APARECE COMO PAGO EN FAVOR DE LA HOY ACTORA EL DE AGUINALDO POR LA CANTIDAD DE \$9,032.00 CON UN NETO A PAGAR DE \$8,107.00 APARECIENDO UNA FIRME DE APARENTE CONFORMIDAD.”

Es claro que lo recién citado favorece el dicho del demandado, pues a través de la inspección realizada por la Actuaría de éste Tribunal queda en evidencia que el ayuntamiento demandado pagó el aguinaldo a la actora en el año dos mil quince.

En análisis realizado hasta el momento, nos permite colegir que en el presenta caso, el demandado cumplió parcialmente con el débito procesal de acreditar su dicho, esto, en virtud de que, los medios de convicción que le fueron admitidos a trámite, fueron suficientes para acreditar únicamente el pago del aguinaldo correspondiente al año dos mil quince.

Por lo tanto, **SE CONDENA AL AYUNTAMIENTO DE TENANCINGO, TLAXCALA A PAGAR A LA ACTORA ----- LAS PRESTACIONES CONSISTENTES EN AGUINALDO PROPORCIONAL AL AÑO DOS MIL DIECISEIS, VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL POR EL PERIODO**

COMPRENDIDO DEL VEINTISIETE DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL QUINCE (UN AÑO ANTERIOR A LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA) AL UNO DE AGOSTO DE DOS MIL DIECISÉIS (FECHA EN LA CUAL FUE DESPEDIDA LA ACTORA), en los términos que enseguida se detallan:

Por lo que respecta a la prestación consistente en **VACACIONES** correspondientes al periodo comprendido del veintisiete de septiembre de dos mil quince (un año anterior a la presentación de la demanda) al uno de septiembre de dos mil dieciséis (fecha en la cual fue despedida la actora), tal y como se advierte del artículo 30, los servidores públicos tendrán derecho a disfrutar, con goce de sueldo, dos periodos vacacionales al año, los cuales serán de quince días cada uno, en ese orden de ideas, por el periodo indicado, corresponde a la actora el equivalente a 24.4 días de vacaciones, los cuales, al ser multiplicados por el último salario diario (\$213.33 doscientos trece pesos 33/100 M.N), arroja la suma de **\$5,205.33 (CINCO MIL DOSCIENTOS CINCO PESOS 33/100 M.N).**

Por cuanto hace al pago de la **PRIMA VACACIONAL** proporcional al periodo comprendido indicado en el párrafo anterior, misma que consiste en el pago del 60% sobre el sueldo que le corresponda durante los periodos vacacionales, nos da como resultado la suma total de **\$3,123.20 (TRES MIL CIENTO VEINTITRÉS PESOS 20/100 M.N)**

Respecto al pago de **AGUINALDO** correspondiente al periodo comprendido del veintisiete de septiembre de dos mil quince (un año anterior a la presentación de la demanda) al uno de septiembre de dos mil dieciséis (fecha en la cual fue despedida la actora), con fundamento en el artículo 28 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala, le corresponde el total de 30 días de salario, en ese sentido, por el periodo indicado, corresponde a la actora el equivalente a 30.5 días, los cuales multiplicados por el estipendio diario (\$213.33 doscientos trece pesos 33/100 M.N), arroja el importe total de **\$6,201.56 (SEIS MIL DOSCIENTOS UN PESOS 56/100 M.N).**

En ese mismo sentido, es importante precisar que, por lo que respecta al pago de la **PRIMA VACACIONAL** por todo el tiempo que duro el presente juicio, dicho

reclamo resulta ser procedente, toda vez que, dicha prestación además de ser independiente a las vacaciones, tiene por objeto que el servidor público disfrute un estipendio extra que le permita disfrutar de su periodo vacacional, de ahí que lo procedente resulte ser condenar y **SE CONDENA AL AYUNTAMIENTO DE TENANCINGO, TLAXCALA A PAGAR A LA ACTORA ----- LA PRESTACIÓN CONSISTENTE EN PRIMA VACACIONAL POR TODO EL TIEMPO QUE DURÓ EL PRESENTE JUICIO**; ahora bien, toda vez que su cálculo debe realizarse conforme al salario con las mejoras que haya sufrido durante la tramitación del presente juicio, el incidente de liquidación aperturado en líneas anteriores, también deberá dilucidar: **6)**. El monto correspondiente a la prima vacacional que le corresponde a la actora ----- por los años 2016, 2017, 2018; y, 2019.

Siendo aplicable la siguiente tesis de jurisprudencia: Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta III, Mayo de 1996. Tesis: I.6o.T. J/14 página 532.

“PRIMA VACACIONAL. PROCEDE CON INDEPENDENCIA DE LA CONDENA AL PAGO DE LOS SALARIOS CAIDOS. Si bien es cierto que es incorrecta la determinación de la Junta al condenar al pago de las vacaciones comprendidas durante el periodo que el actor estuvo sin prestar sus servicios, por encontrarse comprendido dentro de los salarios vencidos en los casos en que la acción es de despido injustificado no sucede lo mismo con el pago de la prima vacacional que se reclame, pues ésta se establece de manera independiente en la ley laboral, en virtud de que al resultar procedente la acción intentada y con ella la del pago de salarios caídos reclamados, es indudable que el patrón ya no se encuentra obligado a cubrir las vacaciones, según criterio que sobre el particular sostuvo la entonces 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis jurisprudencial 51/93, que resolvió la contradicción de tesis 14/93, publicada en la Gaceta 73 del Semanario Judicial de la Federación, páginas 49 y 50, cuyo rubro dice: "VACACIONES. SU PAGO NO ES PROCEDENTE DURANTE EL PERIODO EN QUE SE INTERRUMPIO LA RELACION DE TRABAJO." Sin embargo no ocurre lo mismo en relación con la condena al pago de la

prima vacacional respectiva, ya que esta prestación tiene su base en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo y tiene como finalidad que el trabajador disponga de un ingreso extraordinario que le permita disfrutar sus vacaciones según lo estableció la Sala en cita, en la jurisprudencia 338, Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, página 304”

Respecto al reclamo del pago del **AGUINALDO** por todo el tiempo que duró el presente juicio, el mismo, resulta ser procedente, puesto que, como se ha establecido en el presente Laudo, la acción principal ejercitada por el actor ha sido declarada procedente, teniendo como efecto la subsistencia de la relación laboral como si nunca se hubiese interrumpido, por tal motivo, y toda vez que la prestación mencionada, resulta ser parte integral del salario base para calcular el monto de los salarios caídos, consecuentemente, **LO PROCEDENTE ES CONDENAR Y SE CONDENA AL AYUNTAMIENTO DE TENANCINGO, TLAXCALA, AL PAGO DE AGUINALDO POR TODO EL TIEMPO QUE DURÓ EL PRESENTE JUICIO**; precisando que, al igual que la prima vacacional, la cuantificación de la prestación que en este momento se analiza, debe atender a las mejoras que ha sufrido el salario de la actora, por tanto, el incidente de liquidación aperturado en líneas anteriores, también deberá dilucidar: 7). El monto correspondiente al aguinaldo que le corresponde a la actora ----- por los años 2016, 2017, 2018; y, 2019.

Siendo aplicables en lo conducente el siguiente criterio Jurisprudencial, del cual se insertan sus datos de localización, así como, su rubro y texto: Novena Época Registro: 183354 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XVIII, Septiembre de 2003 Materia(s): Laboral Tesis: I.9o.T. J/48 Página: 1171

“AGUINALDO, INCREMENTOS SALARIALES Y PRIMA VACACIONAL. SU PAGO CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN. Si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de incrementos salariales, la correspondiente prima vacacional y el aguinaldo, y el patrón no justifica la causa del cese o rescisión, la relación laboral debe entenderse continuada en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido el contrato; de ahí que éstas deben pagarse por todo el tiempo que el

trabajador estuvo separado del servicio, ya que esto acaeció por una causa imputable al patrón”

De igual forma, resulta ser aplicable la siguiente Tesis Aislada, la cual cuenta con los datos de localización que enseguida se insertan, insertándose de igual forma, su rubro y su texto: Novena Época Registro: 189822 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XIII, Mayo de 2001 Materia(s): Laboral Tesis: I.6o.T.90 L Página: 1073

“AGUINALDO. PROCEDE SU PAGO, AL EXISTIR CONDENA DE REINSTALACIÓN. Cuando la Junta declare procedente la reinstalación procede también el pago de los aguinaldos que se venzan durante la tramitación del juicio laboral, porque si de la interpretación armónica de los artículos 48, 87 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, se colige que el aguinaldo es una prestación que integra el salario base para calcular el monto de los salarios caídos, con mayor razón procede el pago de los que se hubieren vencido durante la tramitación del juicio, pues en este supuesto se debe considerar que las prestaciones económicas deben cubrirse como si la relación laboral nunca se hubiera interrumpido, porque el despido le es imputable al patrón”

Finalmente, por lo que respecta a la prestación denominada **JORNADA EXTRAORDINARIA**, tal y como se aprecia de lo determinado en el considerando cuarto del presente laudo, -----, desde el momento de su contratación hasta el día en que fue despedida, desempeñó su jornada laboral de la siguiente forma: los días lunes de nueve a dieciocho horas, de martes a jueves de nueve a dieciséis horas, y, los sábados de las nueve a las trece horas.

Precisado lo anterior, el presente análisis debe concretarse al estudio de las siguientes circunstancias:

1. La naturaleza humana de los actores para desempeñar las labores en la jornada que se ha señalado.

2. El número de horas y el periodo en el que se prolongó la jornada de labores;
y,

3. Analizar si el común de los individuos puede laborar la jornada de labores aducida por el servidor público, salvaguardando el tiempo suficiente y necesario para descansar y reponer energías.

Los elementos de análisis antes enumerados, encuentran sustento en la Jurisprudencia que en su rubro y texto señala lo siguiente:

“HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL. Tratándose del reclamo del pago de horas extras de labores, la carga de la prueba sobre su existencia o inexistencia o sobre la duración de la jornada, siempre corresponde al patrón, pero cuando la acción de pago de ese concepto se funda en circunstancias inverosímiles, por aducirse una jornada excesiva, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, además de que en la valoración de las pruebas deberán actuar con apego a la verdad material deducida de la razón, inclusive absolviendo de su pago, sin que sea necesario que el patrón oponga una defensa específica en el sentido de que no procede el reclamo correspondiente por inverosímil, dado que esa apreciación es el resultado de la propia pretensión derivada de los hechos que invoca la parte actora en su demanda, de manera que la autoridad jurisdiccional, tanto ordinaria como de control constitucional, debe resolver sobre la razonabilidad de la jornada laboral, apartándose de resultados formalistas y apreciando las circunstancias en conciencia”³⁴

En congruencia con lo inserto, debe decirse que, tal y como se ha establecido, -----, se desempeñó como auxiliar administrativo, durante una jornada comprendida los días lunes de nueve a dieciocho horas, de martes a jueves de nueve a dieciséis horas, y, los sábados de las nueve a las trece horas.

³⁴ 2a./J. 7/2006, novena época, registro: 175923 Segunda Sala Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIII, Febrero de 2006 Página: 708.

Los elementos obtenidos, nos permite colegir que, la jornada laborada por la actora, resulta ser verosímil, puesto que, salvo casos específicos, los individuos en general, pueden laborar una vez a la semana una jornada de labores de nueve horas, si los mismos, cuenta con quince horas para descansar y reponer sus energías; pues resulta evidente que, la jornada de labores no transgrede las necesidades humanas referidas, aunado a que, el actor, disponía de la totalidad de los sábados y domingos para satisfacer sus necesidades primordiales, como son descansar, comer, esparcimiento, reponer sus energías y todas aquellas que resultan esenciales a todo ser humano, circunstancias que reafirman la verosimilitud de la jornada de trabajo.

Acorde al análisis efectuado, al no existir en autos algún medio de convicción ofertado por la entidad pública enjuiciada, mediante el cual pueda acreditar el pago de las horas extras laboradas por la actora, lo procedente **ES CONDENAR Y SE CONDENAN AL AYUNTAMIENTO DE TENANCINGO, TLAXCALA, A PAGAR A LA ACTORA LAS HORAS EXTRAS LABORADAS SEMANALMENTE DURANTE EL PERIODO COMPRENDIDO DEL VEINTISIETE DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL QUINCE (UN AÑO ANTERIOR A LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA) AL UNO DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL DIECISÉIS (FECHA EN LA CUAL FUE DESPEDIDA LA ACTORA)**, en los términos que enseguida se precisan:

En primer término, resulta conveniente ilustrar el presente considerando con lo establecido por los artículos 15, 16 Y 18 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios que a la letra dice:

“ARTÍCULO 15.- La duración de la jornada diurna será de siete horas, la nocturna de seis horas y la mixta de seis horas con treinta minutos”

“ARTÍCULO 16.- Será considerada jornada diurna; la comprendida entre las seis y las veintiuna horas. Nocturna, la comprendida entre las veintiuna horas a las seis horas. Jornada mixta, aquella que comprenda periodos de ambas jornadas, siempre y cuando no exceda el periodo nocturno de tres horas y media, si comprende más se tomará como jornada nocturna”

“**ARTÍCULO 18.** La jornada extraordinaria no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana, y la misma se pagará con un cien por ciento del salario que corresponda a cada una de las horas de la jornada extraordinaria. Solo se considera jornada extraordinaria, la que se ordene por escrito por parte del jefe inmediato.”

En ese orden de ideas, en relación con la jornada de labores que desempeñó -----a favor de la entidad pública demandada, se establece que laboró para la entidad pública enjuiciada dos horas extras a la semana; por tanto, se pagaran a razón de un cien por ciento sobre la base del salario ordinario percibido por la actora, cuantificación que se realizan al tenor de la tabla ilustrativa siguiente:

PERIODO	SALARIO DIARIO	SALARIO POR HORA	HORAS EXTRAS A LA SEMANA	SEMANAS TRANSCURRIDAS EN EL PERIODO	MONTO TOTAL
DEL 27 DE SEPTIEMBRE DE 2015 AL 1 DE AGOSTO DE 2016	\$213.33	\$30.48	2	43.57	\$2,655.65

Las cuantificaciones establecidas en la tabla anterior, deberán de ser pagadas a -----por concepto de horas extras o jornada extraordinaria correspondiente al periodo comprendido del veintisiete de septiembre de dos mil quince (un año anterior a la presentación de la demanda) al uno de septiembre de dos mil dieciséis (fecha en la cual fue despedida la actora).

Independientemente de lo anterior, por lo que respecta por cuanto hace a la “**PRIMA SABATINA**” es importante señalar que, en el considerando cuarto del presente laudo, se estableció como verdad legal que, -----desempeñó sus labores los días sábados, en un horario comprendido de las nueve a las trece horas.

Por su parte, el demandado, negó que dicha actor desempeñara sus labores los días sábados de cada semana, pues según su dicho, lo hizo únicamente de lunes a viernes; sin embargo, el estudio de las constancias que conforman el sumario laboral que resuelve pusieron en evidencia que ----- laboró los días sábados de cada semana.

Luego, es necesario traer a colación lo establecido en los diversos 19 y 21 de la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala, los cuales, para su debida comprensión y análisis enseguida se transcriben:

“ARTÍCULO 19. Por cada cinco días de trabajo, el servidor público disfrutará de dos días de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro. Cuando el mismo tenga una falta de asistencia se disminuirá proporcionalmente el pago de los días de descanso semanal.”

“ARTÍCULO 21. Los servidores públicos que laboren eventualmente por cualquier motivo los días sábados y domingos de cada semana, con descaso de otros días de la misma, tendrán el derecho al pago de una prima del veinticinco por ciento del sueldo de los días ordinarios de trabajo, únicamente por lo que hace a sábados y domingos.”

La primera de las porciones legales recién citadas, pone en evidencia que, los servidores públicos del estado de Tlaxcala, por cada cinco días de trabajo, tendrán derecho a disfrutar dos días de descanso, asimismo, el segundo precepto legal consagra que, los servidores públicos que laboren el día sábado, con descanso de otros días, tendrán derecho a recibir el pago de una prima complementaria a su sueldo, la cual será por el importe del veinticinco por ciento.

Las premisas establecidas hasta este momento, nos permite establecer que asiste razón a la actora, por tanto, le asiste la razón y el derecho para recibir el pago de su salario por haberse desempeñado los días sábados, así como, la prima correspondiente al veinticinco por ciento de un salario diario integrado.

Lo anterior, encuentra razón en el hecho de que, el ánimo del legislador al establecer los días de descanso semanal en favor de los servidores públicos, estribó en otorgar a los mismos la posibilidad de reponerse del desgaste que la semana laboral le genera, por tanto, ante dicho incumplimiento, es dable que el patrón, como multa disciplinaria, pague a su operario un salario doble.

Orienta lo anterior, la Tesis Aislada IX.1o.33 L, sustentad por el Primer Tribunal Colegiado del Noveno Circuito; la cual, en su rubro y texto señala:

“DESCANSO SEMANAL. FINALIDAD QUE SE PERSIGUE CON SU OTORGAMIENTO. El descanso semanal consiste en un día de reposo con goce de sueldo, por lo menos, por cada seis días de labores, y su finalidad es preservar la salud física y mental del trabajador, por lo que éste no está obligado a prestar servicios en ese día, y si lo hace en forma voluntaria tendrá que percibir un salario triple, independientemente de que conforme a la fracción I del artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo se imponga a la patronal una multa por violar el artículo 69 de la citada legislación. Con lo anterior se pretende evitar prácticas viciosas que afecten el bienestar del trabajador en su integridad física, aunque esté en aptitud de obtener una remuneración extra, dado que el descanso semanal no persigue objetivos de lucro, pues entenderlo de esta manera desvirtuaría las razones biológicas y sociales que se pretenden con su otorgamiento.”³⁵

Con motivo de lo anterior, es de condenar y se **CONDENA AL AYUNTAMIENTO DE TENANCINGO, TLAXCALA A PAGAR A A-----**
----- LAS PRESTACIONES CONSISTENTES EN “SUELDO SABATINO DOBLE” y “PRIMA SABATINA” en los términos que enseguida se detallan:

PERIODO	SALARIO DIARIO	SÁBADOS TRASCURRIDOS EN EL PERIODO	TOTAL SALARIO DOBLE	TOTAL PRIMA SABATINA
DEL 27 DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL QUINCE AL 1 DE AGOSTO DE 2016	\$213.33	43.00	\$18,346.38	\$4,586.60

por cuanto hace al pago de los días de **DESCANSO OBLIGATORIO O DÍAS FESTIVOS** esta autoridad laboral antes de entrar al estudio de la procedencia de dicha prestación, conviene al caso precisar que, para el efecto del presente análisis, debe atenderse a dos tipos de cargas probatorias: 1. La primera consistente en analizar si el actor acredita haber laborado los días de descanso obligatorio; y, 2. Una vez acreditado dicho supuesto, establecer si las patronales acreditan haber cubierto dichos días de descanso laborados. Una vez establecido lo anterior, conviene al caso mencionar lo consagrado en el artículo 20 de la Ley Laboral Burocrática Estatal el cual establece:

“ARTÍCULO 20. Se considerarán días de descanso obligatorio, con sueldo íntegro: el primero de enero; el

³⁵ Novena Época Registro: 169895 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXVII, Abril de 2008 Materia(s): Laboral Página: 2343

quince de enero de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Local; el primer lunes de febrero en conmemoración al cinco de febrero; el tercer lunes de marzo en conmemoración al veintiuno de marzo; primero de mayo; siete de mayo (que se instituye como el día del burócrata); el dieciséis de septiembre; uno, dos y veinte de noviembre; el primero de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión de Poder Ejecutivo Federal; el veinticinco de diciembre, y los que determinen las leyes electorales federales y locales, para el caso emitir el sufragio”

Establecido lo anterior, una vez que han sido analizados los medios de convicción ofertados por la parte actora, se concluye que los mismo no fueron suficientes para demostrar que -----laboró los días de festivos o de descanso obligatorio que reclama en su escrito inicial, en consecuencia, **ES DE ABSOLVERSE Y SE ABSUELVE AL AYUNTAMIENTO DE TENANCINGO, TLAXCALA, DE PAGAR CANTIDAD ALGUNA A LA ACTORA, POR CONCEPTO DE DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO O DÍAS FESTIVOS LABORADOS.** Sustenta lo antes determinado, la Jurisprudencia de rubro y texto siguiente:

“DÍAS FESTIVOS. SI EL TRABAJADOR AFIRMA QUE EL PATRÓN NO LE CUBRIÓ EL PAGO CORRESPONDIENTE, SIN ESPECIFICAR QUE LOS LABORÓ, CORRESPONDE A ÉSTE LA CARGA DE LA PRUEBA DE DESVIRTUAR TAL RECLAMO. En términos de la fracción IX del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre el pago de los días de descanso y obligatorios. En ese sentido, cuando el trabajador sostiene que su patrón no le cubrió la remuneración correspondiente a los días festivos, que aduce haber laborado, se generan dos cargas procesales: la primera, consiste en la obligación del trabajador de demostrar que efectivamente los laboró; la segunda, una vez justificada por el obrero la aludida carga, corresponde a la patronal probar que los cubrió. Sin embargo, si el trabajador sostiene que su patrón no le pagó los días festivos, sin especificar que los laboró, procede imponer al patrón la carga de la prueba para desvirtuar tal reclamo”³⁶

³⁶ Décima Época, Registro: 2006894, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 8, Julio de 2014, Tomo II Materia(s): Laboral Tesis: (IV Región)1o. J/8 (10a.) Página: 869

Finalmente, por lo que respecta a la prestación denominada **DISMINUCIÓN SALARIAL**, es importante precisar que, la actora del presente juicio basa su reclamo en el hecho de que, desde el inicio de la relación laboral le fue pagado como salario quincenal la suma de \$3,200.00 (tres mil doscientos pesos 00/100 M.N), sin embargo, a partir del uno de enero de dos mil dieciséis, de forma injustificada le fue disminuido su salario quincenal al monto de \$3,000.00 (tres mil pesos 00/100 M.N).

Por su parte, el Ayuntamiento de Tenancingo, Tlaxcala no controvertió los hechos narrados por la actora, por tal motivo, en el considerando tercero del presente fallo, se fijó como hecho cierto lo narrado por la actora. Además de no haber controvertido lo narrado por -----, el demandado, en el capítulo de contestación a las prestaciones reclamadas por la actora, de forma incongruente, señaló que la impetrante carecía de acción y derecho para reclamar el pago de dicha diferencia salarial con motivo de la disminución que sufrió su estipendio, defensa que, resulta inoperante en el presente asunto, pues como se ha determinado, ----- no se desempeñó como servidora pública de confianza.

En ese sentido, es de condenar y **SE CONDENA AL AYUNTAMIENTO DE TENANCINGO, TLAXCALA A PAGAR A LA ACTORA LA SUMA DE \$2,600.00 (DOS MIL SEISCIENTOS PESOS 00/100 M.N) POR CONCEPTO DE DISMINUCIÓN SALARIAL.**

Por lo expuesto, y con apoyo además en los artículos 28, 29, 30, 146, 150, 151 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios; 784, 841, 842 y 843 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la materia por disposición expresa, a verdad sabida, buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, es de resolverse y se.

RESUELVE

PRIMERO. Se tramitó y substanció legalmente el presente conflicto promovido por -----en contra del **AYUNTAMIENTO DE TENANCINGO, TLAXCALA.**

SEGUNDO. La parte actora acreditó su acción, en tanto el demandado **AYUNTAMIENTO DE TENANCINGO, TLAXCALA**, no acreditó sus excepciones ni defensas.

TERCERO. Se **CONDENA** al **AYUNTAMIENTO DE TENANCINGO, TLAXCALA A RINSTALAR** a -----en los términos en el considerando **SEXTO** de la presente resolución, así como, del pago de los **SALARIOS CAIDOS**.

CUARTO. Se **CONDENA** al **AYUNTAMIENTO DE TENANCINGO, TLAXCALA** a pagar a -----las prestaciones consistentes en **VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, AGUINALDO, HORAS EXTRAS, SUELDO SABATINO DOBLE, PRIMA SABATINA Y DISMINUCIÓN SALARIAL** en los términos y condiciones precisado en el considerando **SÉPTIMO** del presente Laudo.

QUINTO. Se **ABSUELVE** al **AYUNTAMIENTO DE TENANCINGO, TLAXCALA** de pagar cantidad alguna a -----por concepto de **DÍAS FESTIVOS O DE DESCANSO OBLIGATORIO Y NIVELACIÓN ALARIAL**, tal y como se estableció en los considerandos **SEXTO Y SÉPTIMO** del presente Laudo.

SEXTO. Se ordena la apertura del **INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN** para los efectos precisados en los considerandos sexto y séptimo del presente fallo.

SÉPTIMO. Una vez que este Laudo cause ejecutoria, se le concede el término de setenta y dos horas al demandado **AYUNTAMIENTO DE TENANCINGO, TLAXCALA**, para el cumplimiento, de las prestaciones a que fue condenado en el presente Laudo, las cuales ascienden a las cantidades totales establecidas en la siguiente tabla ilustrativa:

PRESTACIÓN	MONTO
VACACIONES	\$5,205.33
PRIMA VACACIONAL	\$3,123.20
AGUINALDO	\$6,201.56
DISMINUCIÓN SALARIAL	\$2,600.00
JORNADA EXTRAORDINARIA	\$2,655.65
SALARIO SABATINO DOBLE	\$18,346.38
PRIMA SABATINA	\$4,586.60
TOTAL	\$42,718.72

Las cantidades establecidas en la tabla anterior, son las que deberá pagar el Ayuntamiento de Tenancingo, Tlaxcala a -----, en la inteligencia que, a dicha suma deberá de sumarse las cantidades que se determinen una vez que sea resultado el incidente de liquidación aperturado en el presente Laudo, las cuales, de igual forman deberán de ser pagadas por el ayuntamiento demandado.

OCTAVO. NOTIFÍQUESE, PERSONALMENTE A LAS PARTES en términos de la fracción VII del artículo 104 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios y, en su oportunidad envíese el presente expediente al archivo de este Tribunal ordenando su archivo como asunto total y definitivamente concluido.

MIGUEL ÁNGEL TLAPALE HERNÁNDEZ

Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala.

JOVITA PÉREZ GALINDO

Representante Patronal de los Poderes Públicos, Municipios o Ayuntamientos

JAVIER RIVERA LIMA

Representante de los Trabajadores de los Poderes Públicos, Municipios o Ayuntamientos.

MONSERRATH CUELLAR RAMOS

Secretaria General de Acuerdos del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala

Así lo proyectó firma: José Eduardo Pineda Aguilar, Proyectista del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tlaxcala.

JEPA*/ACTUARIO

VERSIÓN PÚBLICA