

**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: 23/2018-C**

**VS**  
**AYUNTAMIENTO DE ZITLALTEPEC DE TRINIDAD SÁNCHEZ SANTOS,**  
**TLAXCALA**

Acuerdo correspondiente a la sesión ordinaria de fecha veintidós de agosto de dos mil diecinueve, de los integrantes del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado, 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 y Ayuntamientos, y Javier Rivera Lima, Representante de los Trabajadores de los Poderes Públicos, Municipios o Ayuntamientos, ante la Secretaria General de Acuerdos del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado Monserrath Cuellar Ramos, quien autoriza y da fe. Doy fe

**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 Zitlaltepec de Trinidad Sánchez Santos, Tlaxcala; apareciendo que se encuentra para resolver, se procede a dictar el proyecto de resolución en forma de Laudo y;

### **RESULTANDO**

**PRIMERO.** Por escrito que data del veintiséis de enero de dos mil dieciocho, presentado en la oficialía de partes de este Tribunal del Trabajo el día treinta del mismo mes y año, ----- promovió juicio ordinario laboral en contra de: "A. *HONORABLE AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE ZITLALTEPEC DE TRINIDAD SÁNCHEZ SANTOS.*"

**SEGUNDO.** Mediante proveído de fecha dos de febrero del año señalado en el párrafo que nos antecede<sup>1</sup>, 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 23/2018-C; asimismo, señaló día y hora, para la celebración de las audiencias de conciliación y mediación, demanda y excepciones, ofrecimiento y 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 laboral<sup>2</sup>.

**TERCERO.** Con fecha doce de junio de la anualidad en comento<sup>3</sup>, tuvo verificativo la audiencia de **CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN**, compareciendo a la misma, personalmente, la actora y el ayuntamiento demandado.

Previas pláticas conciliatorias, los comparecientes, de manera conjunta en uso de la voz, solicitaron que se declarara fracasada dicha fase conciliatoria, petición que fue concedida por este Tribunal. Por lo tanto, se ordenó la continuación del procedimiento en su fase arbitral.

**CUARTO.** El día veintiuno de junio de dos mil dieciocho, fue celebrada la audiencia de **DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS**<sup>4</sup>, compareciendo la parte actora y el ayuntamiento demandado, ambos, a través de sus apoderados legales. Dicha audiencia fue desahogada en los términos que enseguida se detallan:

1. La parte actora ratificó en todas y cada una de sus partes el escrito de demanda:

---

<sup>1</sup> Foja 8 y 9

<sup>2</sup> Foja 80 y 81

<sup>3</sup> Foja 16

<sup>4</sup> Foja 56

2. El Ayuntamiento de Zitlaltepec de Trinidad Sánchez Santos, Tlaxcala emitió su contestación, esto, a través de un escrito constante de once fojas utilizadas únicamente por su lado anverso<sup>5</sup>;
3. Los comparecientes efectuaron diversas manifestaciones en vía de réplica y contrarréplica;
4. 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.
5. En la fase de ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes ratificaron los medios de convicción señalados en su escrito de demanda y de contestación, respectivamente. Por su parte, este Tribunal Laboral se reservó el derecho de emitir el acuerdo admisorio correspondiente.

**QUINTO.** A través del auto que data del seis de julio de la anualidad inmediata anterior<sup>6</sup>, este Tribunal Burocrático proveyó lo conducente respecto al ofrecimiento de pruebas realizado por las partes, señalando día y hora para el desahogo de aquellas probanzas que necesitaran diligenciación especial, y declarando como desahogadas aquellas cuya especial naturaleza así lo permitiera.

**SEXTO.** Una vez que no existieron medios de convicción pendientes por desahogar, mediante auto de fecha doce de junio de la presente anualidad<sup>7</sup>, se concedió a las partes el término genérico de tres días hábiles, para el efecto de que formularan sus **ALEGATOS**; situación que no fue cumplimentada por ninguna de las partes, por lo tanto, se ordenó turnar los autos al proyectista en turno para que realizara el proyecto en forma de Laudo que en derecho corresponda, lo que se realiza al tenor de los siguientes:

## CONSIDERANDOS

---

<sup>5</sup> Foja de la 127 a la 137

<sup>6</sup> Foja de la 165 a la 167

<sup>7</sup> Foja 194

**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.**

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

1. El reconocimiento expreso de la estabilidad en el empleo;
2. El pago de los incrementos salariales;
3. Salarios devengados;
4. Salarios caídos;
5. Vacaciones;
6. Prima vacacional; y,
7. Aguinaldo.

Además de lo reclamado, ----- narró como hechos que motivan su demanda, los que enseguida se detallan:

“...1.- Fui contratada por los demandados el día dos de enero del año dos mil diecisiete, para prestar mis servicios personales subordinados como AUXILIAR DEL DIF MUNICIPAL, adscrita al Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Zitlaltepec de Trinidad Sánchez Santos, Tlaxcala, por tiempo determinado, por los demandados, con un horario de las 09:00 a las 17:00 horas para lo cual firme diversos contratos por periodos de tres meses, hasta de un solo mes, siendo el ultimo de forma verbal, es decir: El primer contrato fue del al treinta y uno de marzo del año dos mil diecisiete. El segundo contrato escrito fue del tres de abril al treinta de junio de dos mil diecisiete. El tercer contrato escrito fue el tres de julio al treinta de septiembre el año dos mil diecisiete. El cuarto contrato escrito fue del dos al treinta y uno de octubre del año dos mil diecisiete. El quinto contrato escrito fue del uno al treinta y uno de noviembre del año dos mil diecisiete. El sexto contrato de forma verbal, fue del uno al treinta y uno de diciembre del año dos mil diecisiete, esto como se describirá en el cuerpo del presente curso. Dentro de los cuales se estipulo mi jornada de trabajo ya citada anteriormente es decir de las 09:00 hrs a las 17:00 hrs, así como el puesto que ocuparía y que sería AUXILIAR DEL DIF MUNICIPAL, adscrita al Sistema de Desarrollo Integral de la Familia, así como del pago al que tenía derecho como salario. Documentales que se exhiben en copia simple mencionadas del inciso (a) al (d) como anexos uno, dos, tres y cuatro, puesto que el enmarcada con el inciso (e), quedo en manos de mi demandada sin que haya sido proporcionado, a pesar de que insistí en quien me brindaran una copia por lo menos, pero lo cual como lo comente tenía una duración de un mes, el mismo concluía el treinta de noviembre del año dos mil diecisiete, el marcado con el inciso (f), como lo comente fue de forma verbal y que tendría una duración de un mes, es decir del uno al treinta y uno de diciembre del año dos mil diecisiete... 2. Al ser contratada como AUXILIAR DEL DIF MUNICIPAL adscrita al Sistema de Desarrollo Integral de la Familia del Honorable Ayuntamiento de Zitlaltepec de Trinidad Sánchez Santos, se me asigno un horario de las 09:00 horas a las 17:00 horas de lunes a viernes, con un salario quincenal inicial de \$1,923.50 (mil novecientos veintitrés pesos 50/100 M.N.), debiendo precisar que mi función era la de auxiliar del DIF municipal, realizando las actividades para la atención a la población vulnerable, brindando platicas a grupos de niños integrantes de la red de difusores, platica a padres de familia, organización de la sociedad civil, autoridades locales, sesiones del manual de participación infantil con grupos y/o escuelas, etc.. De los cuales era responsable, tal como se demuestra dentro del plan Anual de trabajo 2017 y la bitácora de actividades que la suscrita realizaba e informaba de manera periódica a la directora del SMDIF la C. ----- y al Presidente Municipal del Ayuntamiento, exhibidos mediante la presente y ofrecidas como medio de prueba, para demostrar la razón de mi dicho. 3.- Durante el tiempo que preste mi servicios personal subordinado, siempre lo realice de manera puntual honesta y responsable, cumpliendo con todas y cada una de las tareas encomendadas por los demandados, sin importar que fuera después “el horario de trabajo, sin recibir pago o compensación alguna de manera extraordinaria, pero únicamente se me pago lo correspondiente a cada periodo quincenal. 4. Es el caso que el día cuatro de diciembre de dos mil diecisiete, siendo aproximadamente cuarto para las diez de la mañana, en el lugar que ocupa la presidencia del Ayuntamiento de Zitlaltepec de Trinidad Sánchez Santos, me encontré con el Secretario del Ayuntamiento, el C. -----, quien me dijo: “... Laura te informo que ya no eres trabajadora de este Ayuntamiento, esto por indicaciones del señor presidente, por lo que estas despedida, recoge tus cosas y sal de tu área...” situación que me extraño pues consideraba que no había hecho nada malo y que había desempeñado mi encargo con probidad y honradez por lo que en ese momento le pedí una explicación a lo que él me contesto: “... ya te dije que son indicaciones del presidente...” insistiéndole que me diera una explicación comentándole que necesitaba el trabajo, además de que era casi fin de año, por lo que me correspondían mis prestaciones de ley, como lo es el aguinaldo, a lo que me refirió una vez más 2... mira, vente mañana voy a tratar de hablar con el presidente más tarde, de lo que me diga te aviso, por lo pronto recoge tus cosas y sal

de las oficinas...”; siendo testigo de esto, varias personas que ahí se encontraban como lo es el caso de ----- y -----, quienes escucharon en todo momento lo que el Secretario del Ayuntamiento me manifestó y que presentare como testigos en el momento procesal oportuno. 5. es el caso que al día siguiente, es decir el día cinco de diciembre de dos mil diecisiete aproximadamente a las nueve y cuarto de la mañana acudí una vez más a las instalaciones que ocupa la presidencia del Ayuntamiento de Zitlaltepec, en específico a fuera de las oficinas del Secretario del Ayuntamiento... a quien me encontré con -----, llegando posteriormente -----, quienes también trabajaban para el ente demandado y que las había citado al parecer por las mismas circunstancias que a mí, por lo que al verme el secretario nos comentó “... Mira -----, ayer pude platicar “con el presidente, le hice ver la situación y la de tus compañeras y me manifestó que podrían seguir laborando hasta el treinta y uno de diciembre, esto para que se les pueda proporcionar sus prestaciones de ley y les corresponda su aguinaldo, por “o que en la quincena me buscan y hablamos con el tesorero, para que les realice su pago y ver lo de sus prestaciones, por lo pronto reintégrete a tu trabajo y ubícate en tu área...” por lo que ante tal situación la suscrita y las C.C. ----- y -----, quienes pasaban por la misma situación, nos “reincorporamos a nuestro trabajo, con la esperanza de que cumpliera con lo que nos había comentado el secretario del Ayuntamiento. 6. Llegada la fecha de la quincenal, el día quince de diciembre del año dos mil diecisiete... acudí a la institución bancaria denominada BBVA BANCOMER,... puesto que a través de este banco y la tarjeta que nos entrega, en la que podemos cobrar nuestro salario, percatándome que se encontraba sin fondos, es decir, no había recibido pago alguno por la quincena laborada a la demandada, causando incertidumbre, recordándome que el Secretario del Ayuntamiento había comentado que se debía platicar con el tesorero del Ayuntamiento, por lo que me retire del lugar. 7. por lo que el dieciocho de diciembre de dos mil diecisiete, me presente a mi horario normal en el área que ocupa el Centro Comunitario de Aprendizaje, y ante la indicación del C. -----, como Secretario del Ayuntamiento, de que llegada la quincenal me acercara a él... me dirigí a su oficina dentro del palacio municipal... encontrándolo dialogando con mi compañera de nombre ----- y que posteriormente llegara -----, quienes habían estado en la misma situación que yo y que al parecer tampoco recibieron su quincena, por lo que le pregunte al citado secretario, sobre mi caso, puesto que le comente que no había recibido mi pago por la quincena correspondiente del uno al quince de diciembre, informándome que “...ya no eres trabajadora de este Ayuntamiento, intente que siguieran, por eso habían trabajado la quincena, pero por órdenes del Presidente, ya no eres más trabajadora de aquí, por lo que no recibirás salario, ni aguinaldo o cualquier otra prestación que te corresponda...” (...) insistiéndole en conocer las razones o los motivos por los cuales habían tomado la decisión de despedirme sin justa causa a lo que me “comento “... Laura ya te dije, no eres ya trabajadora de este Ayuntamiento, al igual que tus compañeras... así que estas despedida y por tus prestaciones olvídate, hazle como quieras, pero no se te va pagar nada...” estando presentes las citadas ----- y -----, quienes se dieron cuenta de esto y quienes a su vez observe y escuche que les decía lo mismo que a mí, despidiéndonos sin justa causa, dirigiéndose hacia la salida del palacio municipal, dejándonos con la palabra en la boca, por lo que ante lo sucedido con las compañeras citadas anteriormente decidimos retirarnos del lugar, pues ya no me permitían ingresar al Centro Comunitario de Aprendizaje, del citado Ayuntamiento... 8. Debo señalar a esta Autoridad, que jamás incurrí en causal alguna laboral o administrativa que motivará el despido/o remoción y/o destitución y/o cese sin justa causa del que fui objeto por parte de la demandada. 9. la parte demandada no me hizo entrega del aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, lo que por sí solo basta para considerar que el despido y/o remoción y/o destitución y/o cese del que fui objeto, es injustificado...”

Por su parte, el Ayuntamiento de Zitlaltepec de Trinidad Sánchez Santos, Tlaxcala emitió su contestación al tenor de los siguientes argumentos:

*“...es PARCIALMENTE CIERTO los hechos marcados con los números 1, 2 y 3, que se contestan por cuanto hace a la fecha de ingreso y puesto, adscripción y funciones realizadas para el SMDIF DE ZITLALTEPEC DE TRINIDAD SÁNCHEZ SANTOS, TLAXCALA, en relación a las actividades que narra la parte actora debe considerarse que cuando expresa en su demanda que dentro de sus actividades “la atención a la población vulnerable, brindando platicas a grupos de niños integrantes de la red de difusores, platica a padres de familia, organización de la sociedad civil, autoridades locales, sesiones del manual de participación infantil con grupos y/o escuelas, etc.,. De los cuales era responsable se deduce con toda claridad que son actividades propias de dirección, inspección, vigilancia, asesoría, las cuales se encuentran establecidas en el catálogo de puestos especificada en el artículo 5 de la ley de la materia como asesores al servicios de la administración pública municipal, Por tal circunstancia es dable establecer lo ilógico y por lo tanto se establece la falsedad de que fuesen actividades cotidianas de la hoy actora, así como también que las actividades de la hoy actora se reducían a ser vigilante, asesor vigilante y demás inherentes al cargo, tal y como lo confiesa la actora en su escrito inicial de demanda específicamente en el punto número 2. Como conducente de la fecha de ingreso de la actora no le resulta aplicable el derecho que vivazmente pretende que este Tribunal aplique, es decir que en el caso concreto, se debe aplicar la Lay Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, vigente a partir del once del mes de enero del año dos mil diecisiete y cuyos artículos 1 y 5 excluyen de la aplicación de la dicha ley y sus derechos SUSTANTIVOS a los trabajadores de confianza. También se precisa que es falso como consecuencia de lo anteriormente establecido que se les haya contratado con el carácter de trabajador de base y por tiempo indeterminado, ya que de lo confesado por la actora y lo mencionado por la suscrita, la actora se desempeñó en un puesto de confianza. 2. Referente al salario que refiere la actora el mismo es cierto que percibió la cantidad de \$1, 920.45 (mil novecientos veinte pesos 45/100 m.n.) quincenales sin que reconozca que hasta laborado de manera eficiente, honesta y “con probidad. Y en relación a la jornada que alega el hoy actor haber laborado “misma es falsa pues la verdad de los hechos es que trabajan con un horario de las “9:00 hrs a las 17:00 hrs pm gozando con un hora para consumir sus alimentos de las 13:00 hrs pm a las 14:00 hrs pm , con descanso los días sábados y domingos. Por cuanto hace a su manifestación de haber firmado contratos por tiempo “determinado por escrito es cierto, mas sin embargo es totalmente FALSO que existe un SEXTO CONTRATO DE FORMA VERBAL, ya que la relación laboral “entre mi representado y la hoy actora termino el día treinta de noviembre del año “dos mil diecisiete, tal y como se demostrara en el momento procesal oportuno. SEGUNDO.- por cuanto hace a los correlativos 4, 5, 6, 7, 8 y 9 que se contestan, son falso de toda falsedad, ya que la accionante de mala fe omite precisar que si bien es cierto se desempeñó como auxiliar del SMDIF del Ayuntamiento que represento y que dada las actividades que desempeñaba encuadra perfectamente en lo establecido en el artículo 5 de la ley de la materia... la realidad de los hechos es que la hoy actora laboro normalmente el día treinta de noviembre del año próximo pasado, cobrando su quincenal respectiva y se le reitero de mi parte que su relación de trabajo como personal de confianza por tiempo determinado concluía el día treinta del citado mes y año, por lo que resulta falso que se haya prestado a laborar del cuatro al dieciocho de diciembre del año próximo pasado ni mucho menos el día cinco ni otro día de esos mes de diciembre del año dos mil diecisiete y que se haya entrevistado con el C. -----*

-----, Secretario del Ayuntamiento que represento, cuarto para las diez horas del día cuatro de diciembre del años dos mil diecisiete , ay que se reitera , la actora ya no laboraba para mi representado y desde luego resulta inexistente, la actora ya no laboraba para mi representado y desde luego resulta inexistente el supuesto despido a que lude. Resultando erróneo su apreciación respecto de que se le tenía que dar aviso de rescisión de la relación de trabajo, ya que se reitera la accionante tuvo pleno conocimiento de que prestó sus servicios para mi representado como personal de confianza y por ende carecía de estabilidad en el empleo, en términos del artículo 5 párrafo primero y fracción IV de la Ley de la materia, como se reitera en el siguiente criterio jurisprudencial [transcribe jurisprudencia]. Ahora bien y para el efecto de hace notar la mala fe con la que se conduce la hoy actora informo a esta autoridad que los días cuatro, cinco seis y siete de diciembre del año dos mil diecisiete, el C. -----, Secretario del Ayuntamiento que represento , se encontraba enfermo de salud, por lo cual no se presentó en las instalaciones que ocupa la presidencia municipal de mi representado, lo cual hago valer con el certificado médico suscrito y signado por el doctor -----, médico de la comunidad de salud de Zitlaltepec, con cedula profesional 3162293, expedida por la Secretaria de Educación Pública a través de la Dirección general de profesiones, que en este acto exhibió bajo protesta de decir verdad y en términos de los que establece el artículo 785 de la ley General de Salud, en relación al dispositivo legal 685 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia la cual ofrezco como prueba y en caso sea objetado por mi contra parte, solicito a esta autoridad señale día y hora para la ratificación de dicho certificado. Por lo anterior... ya que “por tratarse de un servidor público de confianza, no tiene estabilidad en el empleo, “aunado a que es falso el despido que aduce la parte actora, aunado que las fechas “que dicen que sufrieron el supuesto despido el secretario del municipio no se “presentó por encontrarse enfermo de salud...”

### **TERCERO. CONSIDERACIONES PREVIAS.**

Antes de avocarnos al estudio pormenorizado de las manifestaciones vertidas por las partes en el presente juicio, a efecto de que la presente resolución sea dictada de forma clara y congruente, es menester precisar sobre los tópicos que enseguida se mencionan.

**Respecto a la legislación aplicable.** Tal y como se advierte del contenido integral de los autos, con fecha treinta de enero de dos mil dieciocho, fue recepcionado en la oficialía de partes de éste Tribunal el escrito de demanda.

Luego, no puede soslayarse que, mediante Decreto número 311, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Tlaxcala número dos, segunda sección, de fecha once de enero de dos mil diecisiete, fueron reformados y adicionados diversos artículos de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala

y sus Municipios; asimismo, dicha reforma, en sus artículos primero y tercero transitorio, estableció lo siguiente:

“**PRIMERO.** El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Tlaxcala.”

“**TERCERO.** Los procedimientos que se inicien al día siguiente de la publicación del presente decreto, deberán tramitarse de conformidad con las disposiciones aplicables a la fecha de presentación de la demanda”

Las premisas expuestas, nos permiten colegir con entera sencillez que, en lo procedimental deben de aplicarse las disposiciones contenidas en la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios reformada mediante Decreto número 311, publicada en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Tlaxcala número dos, segunda sección, de fecha once de enero de dos mil diecisiete.

**Concerniente a la denominación del demandado.** Tal y como se aprecia de la totalidad de los autos que integran el presente sumario laboral, ----- en su escrito inicial, señaló como demandado al “*HONORABLE AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE ZITLALTEPEC DE TRINIDAD SÁNCHEZ SANTOS.*”; sin embargo, tal denominación de la persona moral señalada por los actores, resulta ser errónea. Para evidenciar lo anterior, es necesario traer a colación lo consagrado en el artículo 7 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, el cual, de forma diáfana, establece lo siguiente:

“**ARTÍCULO 7.** Los municipios integrantes del Estado son:  
(...)  
Zitlaltepec de Trinidad Sánchez Santos;...”

Como se advierte del precepto constitucional recién citado, la denominación correcta del ente público enjuiciado, resulta ser Ayuntamiento de Zitlaltepec de Trinidad Sánchez Santos, Tlaxcala, no así, “*HONORABLE AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE ZITLALTEPEC DE TRINIDAD SÁNCHEZ SANTOS.*”; por tanto, a efecto de que el presente Laudo sea emitido de forma congruente, a verdad sabida y buena fe guardada, **SE ESTABLECE COMO NOMBRE CORRECTO DEL**

**ENTE PÚBLICO ENJUICIADO: AYUNTAMIENTO DE ZITLALTEPEC DE TRINIDAD  
SÁNCHEZ SANTOS, TLAXCALA.**

**CUARTO. 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”<sup>8</sup>

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:

- ✓ Que entre la actora y el Ayuntamiento de Zitlaltepec de Trinidad Sánchez Santos, Tlaxcala existió relación laboral;
- ✓ Que ----- tuvo como **fecha de ingreso** el día dos de enero de dos mil diecisiete.
- ✓ El **puesto** desempeñado por ----- fue el de auxiliar del Sistema Municipal para el Desarrollo de la Familia;
- ✓ Las **funciones** desempeñadas por la actora consistieron en: *“atención a la población vulnerable, brindando platicas a grupos de niños integrantes de la red de difusores, platica a padres de familia, organización de la sociedad civil, autoridades locales, sesiones del manual de participación infantil con grupos y/o escuelas”;*
- ✓ ----- percibió como último **salario diario** la suma de \$128.03 (ciento veintiocho pesos 03/100 M.N), es decir, un **salario quincenal** de \$1,920.45 (mil novecientos veinte pesos 45/100 M.N); y,
- ✓ La **jornada** laboral desempeñada por ----- fue de lunes a viernes con descanso los días sábados y domingos de cada semana.

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

1. El horario de labores desempeñado por -----;

<sup>8</sup> 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. Establecer la categoría de trabajo con la que se desempeñó la actora;
3. Esclarecer si ----- fue despedida injustificadamente de su fuente de empleo; y,
4. Determinar si a la actora le asiste la razón y el derecho para reclamar las prestaciones señaladas en su escrito de demanda.

**QUINTO. PRIMER PUNTO CONTROVERTIDO. HORARIO DE LABORES  
DESEMPEÑADO POR LA ACTORA.**

En su demanda, ----- señaló que desde el inicio de su relación laboral, desempeñó sus labores los días de lunes a viernes, en un horario comprendido de las nueve a las diecisiete horas.

Por su parte, el ente público enjuiciado negó que la actora desempeñara sus labores de la forma recién indicada; manifestando que la misma laboraba de lunes a viernes, en un horario comprendido de las nueve a las dieciséis horas, pero que de las trece a las catorce horas gozaba de un descanso para tomar sus alimentos.

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.

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 cinco 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 Tlaxcala<sup>9</sup>, la jornada diurna ordinaria es de siete horas diarias; por tanto, si la actora laboró de lunes a viernes, de nueve a diecisiete horas, es claro que laboró una hora extra diaria, es decir, cinco semanales.

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

Por lo que se refiere a la prueba **CONFESIONAL**, a cargo de -----, es importante señalar que, tal y como consta en autos, se señalaron las doce horas del veintitrés de agosto de dos mil dieciocho para el desahogo de la misma; sin embargo, no obstante de encontrarse debidamente notificado, el ayuntamiento demandado no compareció al desahogo de la misma, generando la

<sup>9</sup> 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.

consecuencia legal de declarar desierta dicha probanza. Dicha circunstancias devela la carencia de alcance probatorio.<sup>10</sup>

Misma situación acontece con la **TESTIMONIAL** a cargo de -----  
----- **Y** -----, pues no obstante de haberse señalado día y hora para el desahogo de la misma y notificar a su oferente, éste fue omiso en comparecer ante este Tribunal, por lo tanto, se declaró la deserción de dicha probanza, situación que pone en evidencia el nulo alcance probatorio del medio de convicción en comento.

Ahora bien en relación a la prueba **DOCUMENTAL**, marcada con el numeral 2, consistente en certificado médico, del contenido de la misma se advierte que no se encuentra encaminada acreditar el punto a estudio y no beneficia a los intereses de su oferente, por tanto, al igual que las pruebas enunciadas, esta carece de alcance probatorio.

Finalmente por cuanto hace a la **INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES**, marcada con el numeral 4, así como la **PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, marcada con el numeral 3, debe decirse que las mismas no benefician a los intereses de su oferente, esto en atención que de actuaciones no se advierte la existencia de prueba o elemento alguno distinto a los ya ofrecidos por la parte demandada con lo cual acredite el horario bajo el cual se desempeñó la accionante.

Como consecuencia, debe apuntarse que, el Ayuntamiento de Zitlaltepec de Trinidad Sánchez Santos, Tlaxcala no cumplió con el débito procesal de acreditar el horario de labores en el que la actora desempeñaba sus funciones, por lo tanto, es de establecer y **SE ESTABLECE COMO VERDAD LEGAL QUE -----  
----- DESEMPEÑÓ SUS LABORES DE LUNES A VIERNES EN UN HORARIO DE LAS NUEVE A LAS DIECISIETE HORAS.**

**SEXTO. SEGUNDO PUNTO CONTROVERTIDO. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS POR -----.**

<sup>10</sup> Foja 169

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

Bajo esa óptica, es innegable centrar el presente estudio a la naturaleza de las funciones desempeñadas por la actora, es decir, de base, interino o por tiempo determinado, 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 los accionantes.

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 cuarto 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 se ha establecido como hecho cierto que, -----  
----- desempeñó como funciones: *atención a la población vulnerable, brindando pláticas a grupos de niños integrantes de la red de difusores, plática a padres de familia, organización de la sociedad civil, autoridades locales, sesiones del manual de participación infantil con grupos y/o escuelas”*

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, clasificó 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 la actora, es necesaria 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, ----- desempeñó las funciones consistentes en: *atención a la población vulnerable, brindando pláticas a grupos de niños integrantes de la red de difusores, plática a padres de familia, organización de la sociedad civil, autoridades locales, sesiones del manual de participación infantil con grupos y/o escuelas.*

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 administrada 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 el puesto de auxiliar administrativo, no se encuentra enunciado como de confianza; por tal motivo, 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.**

#### **SÉPTIMO. TERCER PUNTO CONTROVERTIDO. DESPIDO.**

El presente considerando tiene como objeto determinar si la accionante ----- fue o no despedida injustificadamente de su empleo, con fecha dieciocho de diciembre de dos mil diecisiete. Y como consecuencia determinar si procede condenar o absolver de las prestaciones relativas al despido. Para ello resulta imprescindible establecer en el presente estudio, en primer momento que el enjuiciado Ayuntamiento de Zitlaltepec de Trinidad Sánchez Santos, Tlaxcala, se excepcionó bajo el argumento:

*“...la realidad de los hechos es que la hoy actora laboro normalmente el día treinta de noviembre del año próximo pasado, cobrando su quincenal respectiva y se le reitero de mi parte que su relación de trabajo como personal de confianza por tiempo determinado concluía el día treinta del citado mes y año, por lo que resulta falso que se haya prestado a laborar del cuatro al dieciocho de diciembre del año próximo pasado ni mucho menos el día cinco ni otro día de esos mes de diciembre del año dos mil diecisiete y que se haya entrevistado con el c. ----- Secretario del Ayuntamiento que represento, cuarto para las diez horas del día cuatro de diciembre del años dos mil diecisiete, que se reitera la actora ya no laboraba parta mi*

*representado y desde luego resulta inexistente, la actora ya no laboraba para mi representado y desde luego resulta inexistente el supuesto despido a que alude...”*

Precisado lo anterior y a efecto de resolver congruentemente el presente punto controvertido, debe establecerse el marco legal que rige la duración de las relaciones de trabajo, en dicho sentido la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios establece:

**“ARTÍCULO 4.** Los servidores públicos a que se refiere esta ley se clasificarán en:

“I. De base;

“II. De confianza, y

“III. Interinos o por tiempo determinado.”

**“ARTÍCULO 7.** Serán servidores públicos interinos o por tiempo determinado, aquellos que ocupen una plaza vacante de manera temporal y por tiempo determinado, o cuando así lo establezca el contrato respectivo, condicionado a la realización o actuación de una o varias funciones, representaciones de una obra o tiempo determinado, y podrá ser de base o de confianza.”

Por su parte la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Burocrática Estatal, señala:

**“ARTÍCULO 35.** Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”

**“ARTÍCULO 36.** El señalamiento de un obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.”

**“ARTÍCULO 37.** El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y

III. En los demás casos previstos por esta Ley.”

**“ARTÍCULO 39.** Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.”

De los artículos transcritos se desprende la regla general que los contratos de trabajo son por tiempo indeterminado; sin embargo, existe de manera excepcional, conforme a la ley, la posibilidad de que se celebren contratos por obra o tiempo determinado; en este último caso, atendiendo al principio de estabilidad en el empleo, sin que tales características deban quedar al árbitro del patrón ya que únicamente es válido cuando:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Asimismo el artículo 39, de la Ley Federal del Trabajo, previene que en caso de subsistir la materia de trabajo que dio origen al contrato por tiempo determinado, este se entenderá por tiempo prorrogado. Apoya lo anterior el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con datos de localización: Sexta Época, Instancia: Cuarta Sala, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Tomo V, Parte SCJN, Materia(s): Laboral, Tesis: 587.

**“TRABAJADORES, ESTABILIDAD DE LOS. MODALIDADES.** Las “disposiciones del artículo 24, fracción III, de la Ley Federal del “Trabajo de 1931, consignan la estabilidad de los trabajadores en sus “empleos, como supuesto necesario para la realización de la “seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos “comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración “indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa “razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es “la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley del Trabajo, “considera como causas razonables de disolución, en primer lugar, la “que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, “que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo “para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el “contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez “concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el “desempeño de un trabajo que ya no existe; la desocupación es una “consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería “justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el “trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se “obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se “utilizaran. El segundo caso que reconoce la ley como causa “razonable de disolución, es el contrato celebrado por tiempo fijo, “cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su “naturaleza. En este segundo caso son aplicables las mismas “consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para “obra determinada; pero la ley

no descuida la protección del obrero y “establece en el artículo 39 que si vencido el término del contrato, “subsisten, las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se “prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas “circunstancias. Otras causas están fijadas en el artículo 126 del “propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada “en todos los casos a que sea posible económicamente la “prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, “se ha impedido que el patrón, a su libre elección, prive a un obrero de “su ocupación.”

Y en atención a lo dispuesto por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, el cual 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: (...)

V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37, fracción I y 53 fracción III de esta Ley;

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;”

VII. El contrato de trabajo;”

Del precepto anteriormente reproducido, destaca que el mismo impone a la patronal la carga de la prueba, entre otros supuestos, cuando haya controversia sobre la terminación de la relación o contrato de trabajo por obra o tiempo determinado, consecuentemente, es indiscutible que corresponde al Ayuntamiento de Zitlaltepec de Trinidad Sánchez Santos, Tlaxcala, acreditar tal afirmación, por lo que se procede al estudio y análisis de los medios probatorios ofrecidos y admitidos mediante auto admisorio de fecha veintiuno de mayo de dos mil dieciocho,

Una vez establecida la carga probatoria, en los siguientes párrafos se analizaran de forma exhaustiva los medios de convicción ofertados por el Ayuntamiento de Zitlaltepec de Trinidad Sánchez Santos, Tlaxcala, esto, con la finalidad de determinar si, dicho ente público enjuiciado cumple con el débito procesal de acreditar su excepción, la cual, como ya se dijo hizo consistir en el vencimiento del contrato individual de trabajo; precisando que, la carga probatoria en el presente considerando no consiste únicamente

en que la patronal demandada demuestre la existencia y la fecha de vencimiento del contrato individual de trabajo, sino que, además deberá evidenciar de forma clara que la contratación temporal del servidor público se encuentra justificada, esto es así, puesto como la ha establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la regla general que impera en los contratos de trabajo es que los mismos son por tiempo indeterminado, estimar lo contrario constituye una excepción, la cual debe ser plenamente acreditada por quien la opone. El criterio antes expuesto encuentra sustento en la Jurisprudencia de rubro y texto:

**“CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. PROCEDE ANALIZAR SU VALIDEZ CUANDO EL PATRÓN OPONE COMO EXCEPCIÓN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR VENCIMIENTO DEL TÉRMINO PACTADO, AUN CUANDO EL TRABAJADOR NO HAYA DEMANDADO SU PRÓRROGA O NULIDAD.** De acuerdo con la interpretación reiterada de la Ley Federal del Trabajo realizada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la regla general es que los contratos de trabajo son por tiempo indeterminado, de manera que los celebrados por tiempo determinado constituyen una excepción autorizada únicamente en los supuestos de su artículo 37, esto es, cuando lo exija la naturaleza del trabajo; tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, o se esté en alguno de los demás casos previstos por el ordenamiento referido. Por tanto, no basta con que las partes acuerden un término determinado para que éste sea válido, sino que es necesario que la propia temporalidad esté justificada en los supuestos previstos en la ley; de lo contrario, la relación de trabajo es por tiempo indefinido. Por tal razón, en los juicios en los que se demande la reinstalación o la indemnización constitucional por despido injustificado y el patrón oponga como excepción el vencimiento del contrato individual por tiempo determinado, no basta que éste acredite la celebración del contrato y su fecha de vencimiento, sino que es necesario que pruebe de manera objetiva y razonable que la contratación temporal se encuentra justificada por alguno de los citados supuestos de excepción, ya que de lo contrario deberá entenderse que la relación laboral es por tiempo indefinido. Dicho análisis de la existencia y validez del contrato individual no es ajeno a la litis, incluso si el trabajador no demandó la prórroga del contrato, su nulidad o siquiera hizo mención a la celebración de un contrato por tiempo determinado, pues es el demandado quien basó su excepción en la temporalidad del contrato, la cual debe estar debidamente justificada para tener eficacia jurídica”<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Décima Época Registro: 2013285 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 37, Diciembre de 2016, Tomo I Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 164/2016 (10a.) Página: 808. Esta tesis se publicó el viernes 9 de diciembre de 2016 a las 10:21 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 12 de diciembre de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

En ese orden de ideas, por lo que se refiere a la prueba **CONFESIONAL**, a cargo de -----, es importante señalar que, tal y como consta en autos, se señalaron las doce horas del veintitrés de agosto de dos mil dieciocho para el desahogo de la misma; sin embargo, no obstante de encontrarse debidamente notificado, el ayuntamiento demandado no compareció al desahogo de la misma, generando la consecuencia legal de declarar desierta dicha probanza. Dicha circunstancias devela la carencia de alcance probatorio.<sup>12</sup>

Misma situación acontece con la **TESTIMONIAL** a cargo de -----  
----- **Y** -----, pues no obstante de haberse señalado día y hora para el desahogo de la misma y notificar a su oferente, éste fue omiso en comparecer ante este Tribunal, por lo tanto, se declaró la deserción de dicha probanza, situación que pone en evidencia el nulo alcance probatorio del medio de convicción en comento.

Ahora bien en relación a la prueba **DOCUMENTAL**, marcada con el numeral 2, consistente en certificado médico, del contenido de la misma se advierte que no se encuentra encaminada acreditar el punto a estudio y no beneficia a los intereses de su oferente, por tanto, al igual que las pruebas enunciadas, esta carece de alcance probatorio.

Finalmente por cuanto hace a la **INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES**, marcada con el numeral 4, así como la **PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, marcada con el numeral 3, debe decirse que las mismas benefician parcialmente a los intereses de su oferente, esto en atención que de actuaciones que conforman el presente sumario laboral se advierte que la actora firmó contratos por tiempo determinado; sin embargo, dicha manifestación resulta insuficiente, para establecer la estabilidad en el empleo de la hoy actora -----.

Se afirma lo anterior, toda vez que, como se estableció al inicio del presente análisis para tener por acreditada la procedencia de la excepción interpuesta por el ente público demanda, es necesario que el mismo acredite las siguientes circunstancias: a) la

---

<sup>12</sup> Foja 169

existencia del contrato individual de trabajo b) la fecha del vencimiento del mismo; y, c) la **justificación objetiva y razonable de la contratación temporal.**

Luego, en el caso en específico el Ayuntamiento de Zitlaltepec de Trinidad Sánchez Santos, Tlaxcala, únicamente demostró los elementos consistentes en la existencia del acuerdo de voluntades y la fecha de vencimiento del mismo; sin embargo, dentro de los autos que conforman el presente sumario laboral, no existe elemento alguno de forma razonable demuestre la necesidad de que los servicios prestados por ----- fueran de manera temporal, esto, partiendo de la premisa de que, -----desarrolló las funciones consistentes en: *“atención a la población vulnerable, brindando pláticas a grupos de niños integrantes de la red de difusores, platica a padres de familia, organización de la sociedad civil, autoridades locales, sesiones del manual de participación infantil con grupos y/o escuelas”*; funciones que el Ayuntamiento patrón desempeña constantemente, motivo por el cual, se establece que en el caso que nos ocupa la excepción interpuesta por el Ayuntamiento de Zitlaltepec de Trinidad Sánchez Santos, Tlaxcala, resulta inoperante, puesto que, como se dijo al inicio del presente estudio, por regla general, se entiende que los contratos individuales de trabajo lo son por tiempo indeterminado, siendo la excepción a dicha regla que, no solo que dentro del contenido de dicho acuerdo de voluntades se plasme la temporalidad de la prestación de servicios, sino que, además es menester que dicha temporalidad se encuentre plenamente justificada, en caso de no ser así, debe entenderse la terminación de la relación laboral como un despido sin justificación. Apoya lo antes expuesto, la siguiente Tesis Aislada de rubro y texto:

**“CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. SU TERMINACIÓN SIN CAUSA LEGAL SE EQUIPARA A UN DESPIDO INJUSTIFICADO.** Acorde con lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la norma general respecto a la duración del contrato, es que éste se celebre por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que se prevé en el artículo 36 y el contrato de trabajo por tiempo determinado a que se refiere el artículo 37. En este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, es decir, que justifique la excepción a la norma general. De lo anterior se colige que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, misma que debe ser indicada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada y, en su caso, al

prevalecer la causa que dio origen a la contratación, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo, empero, si lejos de prorrogar el contrato al trabajador, el patrón da por concluido éste y contrata para seguir desempeñando las mismas labores a diversa persona, es claro que esa terminación no es más que un despido injustificado con todas las consecuencias legales inherentes al mismo”<sup>13</sup>

Como consecuencia del análisis a los medios de convicción ofertados por el Ayuntamiento de Zitlaltepec de Trinidad Sánchez Santos, Tlaxcala se concluye que el mismo no cumplió con la carga procesal de acreditar su dicho, es decir, el mismo no demostró que la relación de trabajo culminó con motivo del vencimiento del contrato individual de trabajo, pues como ya se expuso en los párrafos que nos anteceden, al no justificar la temporalidad de dicho acuerdo de voluntades, dicha excepción resulta inoperante en el presenta caso, en consecuencia, **SE ESTABLECE COMO VERDAD LEGAL QUE ----- FUE DESPEDIDA INJUSTIFICADAMENTE DE SU FUENTE DE EMPLEO EN LAS CONDICIONES DE MODO, TIEMPO Y LUGAR QUE REFIERE EN SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA**, por tal motivo, es de condenar y **SE CONDENA AL AYUNTAMIENTO DE ZITLALTEPEC DE TRINIDAD SÁNCHEZ SANTOS, TLAXCALA A REINSTALAR A ----- BAJO LAS SIGUIENTES CONDICIONES LABORALES:**

1. En el **PUESTO** de **AUXILIAR ADMINISTRATIVO**, adscrita al Sistema Municipal para el Desarrollo Integral del Familia del Ayuntamiento de Zitlaltepec de Trinidad Sánchez Santos, Tlaxcala.

2. Realizando las **FUNCIONES** consistentes en: *atención a la población vulnerable, brindando pláticas a grupos de niños integrantes de la red de difusores, platica a padres de familia, organización de la sociedad civil, autoridades locales, sesiones del manual de participación infantil con grupos y/o escuelas.*

3. Con la **CATEGORÍA** de **SERVIDOR PÚBLICO DE BASE**. Debiéndosele expedir el **NOMBRAMIENTO COMO SERVIDOR PÚBLICO DE BASE POR TIEMPO INDETERMINADO.**

<sup>13</sup> Novena Época Registro: 197760 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo VI, Septiembre de 1997 Materia(s): Laboral Tesis: VI.4o.8 L Página: 664.

Lo anterior, en congruencia con lo determinado en el considerando sexto del presente laudo, y de conformidad con lo establecido en los artículos 9 y 10 de la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala<sup>14</sup>.

4. Reconociendo una **ANTIGÜEDAD** a partir del dos de enero de dos mil diecisiete; 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.”<sup>15</sup>

<sup>14</sup> ARTÍCULO 9. Los servidores públicos prestarán sus servicios mediante nombramiento por escrito, expedido por el funcionario legalmente facultado para ello, previa protesta legal del cargo conferido ante el mismo.

ARTÍCULO 10. Los nombramientos de servidores públicos deberán contener: I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, grado máximo de estudios y Domicilio del designado; II. Empleo o cargo que se le confiere; III. Lugar en donde se preste el empleo o cargo conferido; IV. Carácter del nombramiento; V. Duración de la jornada de trabajo y los días de descanso semanales, sueldo y demás prestaciones que deberá percibir el servidor público, fecha y lugar donde se expide el nombramiento, cargo, nombre y firma autógrafa del funcionario competente que lo expide y del servidor público nombrado.

<sup>15</sup> 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

5. 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 comprendido de las 9:00 a las 17:00 horas; 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.”<sup>16</sup>

6. Respecto al **SALARIO**, conviene al caso puntualizar que, 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, debe de atenderse a los incrementos que ha sufrido el mismo; 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. 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.”<sup>17</sup>

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:

<sup>16</sup> 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

<sup>17</sup> 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

**“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.”<sup>18</sup>

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 ----- sufrió algún incremento durante los años 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 2018; y, 2019. 4) Fijar el salario quincenal con el que debe de ser reinstalada ----  
-----.

De la misma forma, al no haber sido demostrada la inexistencia del despido, lo procedente es condenar y **SE CONDENA AL AYUNTAMIENTO DE ZITLALTEPEC DE TRINIDAD SÁNCHEZ SANTOS, TLAXCALA A PAGAR A LA ACTORA ----- LOS SALARIOS CAÍDOS CORRESPONDIENTES A DOCE MESES DE SALARIO**, computados desde el dieciocho de diciembre de dos mil diecisiete (fecha del despido) hasta el dieciocho de

<sup>18</sup> 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

diciembre del dos mil dieciocho, cuantificación que se realizara con los salarios correspondientes a cada año, los cuales, habrán de determinarse al momento de resolver el incidente de liquidación ordenado en párrafos anteriores, mismo que también deberá dilucidar lo siguiente: 5) el monto correspondiente a los salarios caídos por los años 2017 y 2018.

Debiendo quedar en claro, que la cuantificación anterior no implica el pago de los salarios caídos que se sigan generando hasta la cumplimentación del presente laudo; toda vez que, tal y como se estableció en el considerando tercero del presente laudo, el presente caso se resuelve al tenor de la reforma realizada a la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios mediante Decreto número 311, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Tlaxcala número dos, segunda sección, de fecha once de enero de dos mil diecisiete; reforma que, en sus artículos 46 fracción III, 138, 141 fracción III; y, 155, establece que el pago de los salarios caídos no podrá exceder el máximo de doce meses.

#### **SÉPTIMO. CUARTO PUNTO CONTROVERTIDO. PROCEDENCIA DE LAS PRESTACIONES ACCESORIAS RECLAMADAS POR LA ACTORA.**

En primer término, concerniente a las prestaciones consistentes en: **VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, AGUINALDO**, es importante señalar que, -----  
-----, reclama el pago de dichas prestaciones por todo el tiempo que duró la relación de trabajo, es decir, desde el dos de enero de dos mil diecisiete (fecha de ingreso) al dieciocho de diciembre del mismo año (fecha de despido), toda vez que, según su dicho, nunca le fueron pagadas las mismas.

Por su parte, el Ayuntamiento de Zitlaltepec de Trinidad Sánchez Santos, Tlaxcala, en su contestación adujo la improcedencia de las mismas, en virtud de que, según su dicho, estas le fueron pagadas a la actora.

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

Por lo que se refiere a la prueba **CONFESIONAL**, a cargo de -----  
-----, es importante señalar que, tal y como consta en autos, se señalaron las doce horas del veintitrés de agosto de dos mil dieciocho para el desahogo de la misma; sin embargo, no obstante de encontrarse debidamente notificado, el ayuntamiento demandado no compareció al desahogo de la misma, generando la consecuencia legal de declarar desierta dicha probanza. Dicha circunstancias devela la carencia de alcance probatorio.<sup>19</sup>

Misma situación acontece con la **TESTIMONIAL** a cargo de -----  
----- Y -----, pues no obstante de haberse señalado día y hora para el desahogo de la misma y notificar a su oferente, éste fue omiso en comparecer ante este Tribunal, por lo tanto, se declaró la deserción de dicha probanza, situación que pone en evidencia el nulo alcance probatorio del medio de convicción en comento.

Ahora bien en relación a la prueba **DOCUMENTAL**, marcada con el numeral 2, consistente en certificado médico, del contenido de la misma se advierte que no se encuentra encaminada acreditar el punto a estudio y no beneficia a los intereses de su oferente, por tanto, al igual que las pruebas enunciadas, esta carece de alcance probatorio.

Finalmente por cuanto hace a la **INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES**, marcada con el numeral 4, así como la **PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, marcada con el numeral 3, debe decirse que de las mismas no se advierte elemento alguno que beneficie los intereses del ayuntamiento demandado.

Por lo tanto, al no existir dentro de los autos, constancia alguna que evidencia el pago de las prestaciones que se analizan en favor de la actora, **SE CONDENA AL AYUNTAMIENTO DE ZITLALTEPEC DE TRINIDAD SÁNCHEZ SANTOS, TLAXCALA A PAGAR A LA ACTORA ----- LAS PRESTACIONES CONSISTENTES EN AGUINALDO, VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL POR EL PERIODO COMPRENDIDO DEL DOS DE ENERO DE DOS MIL DIECISIETE AL DIECIOCHO DE DICIEMBRE DEL MISMO AÑO**, en los términos que enseguida se detallan:

---

<sup>19</sup> Foja 169

Primero resulta imprescindible acudir a lo establecido en los artículos 28, 29, 30 y 32 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, los cuales establecen lo siguiente:

**“ARTÍCULO 28.** Los servidores públicos tendrán derecho a un aguinaldo anual, que estará comprendido en el presupuesto de egresos, el cual no podrá ser menor de cuarenta días de salario y se cubrirá sin deducción alguna, excepto los casos a que se refiere la fracción V, del artículo 25, de esta ley.

En caso de que un servidor público hubiere prestado sus servicios por un período de tiempo menor de un año, tendrá derecho al pago de la parte proporcional del aguinaldo que le corresponda.”

**“ARTÍCULO 29.** Los servidores públicos que cuenten por lo menos con seis meses ininterrumpidos de labores, tendrán derecho a gozar de vacaciones, de conformidad con las necesidades y disposiciones que emitan los poderes y Municipio respectivo y podrán programarse en forma escalonada.”

**“ARTÍCULO 30.** El servidor público disfrutará anualmente de dos períodos de vacaciones, de quince días naturales cada uno, y para el caso de que el mismo haya laborado un periodo superior a seis meses en dicha anualidad, tendrá derecho a la parte proporcional de esta prestación.”

**“ARTÍCULO 32.** Los servidores públicos tendrán derecho a percibir una prima vacacional, equivalente al sesenta por ciento sobre los sueldos que le correspondan, durante el periodo de vacaciones.”

Del contenido de lo preceptuado, se advierte que, el ánimo del Legislador Local estribó en otorgar a todos los servidores públicos el derecho a gozar de vacaciones, aguinaldo y prima vacacional.

Evidenciado lo anterior, por concepto de **VACACIONES**, debe decirse que, el artículo 30 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, establece que el servidor público gozara de al menos dos periodos vacacionales anuales de quince días cada uno; consecuentemente, a la actora, por el periodo comprendido del dos de enero al dieciocho de diciembre de dos mil diecisiete le corresponde el total de 24.8 días los cuales multiplicados por el último salario que percibió la actora \$128.03 (ciento veintiocho pesos 03/100 M.N), arroja el total de **\$3,175.14 (TRES MIL CIENTO SETENTA Y CINCO PESOS 14/100 M.N).**

Por cuanto hace al pago de la **PRIMA VACACIONAL**, por el periodo comprendido del dos de enero al dieciocho de diciembre de dos mil diecisiete conforme al diverso 32 de la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala consiste en el pago del sesenta por ciento sobre el sueldo que le corresponda durante los periodos vacacionales, nos da como resultado la suma de **\$1,905.08 (MIL NOVECIENTOS CINCO PESOS 08/100 M.N).**

Respecto al pago de **AGUINALDO** por el periodo comprendido del dos de enero al dieciocho de diciembre de dos mil diecisiete, con fundamento en el diverso 28 de la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala, le corresponde el equivalente a 40 días por año laborado; en ese sentido, a ----- le corresponde el equivalente a 31 días, los cuales multiplicados por el salario diario, arroja el importe total de **\$3,968.93 (TRES MIL NOVECIENTOS SESENTA Y OCHO PESOS 93/100 M.N)**

Ahora bien, respecto al reclamo de las prestaciones consistentes en **PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO POR TODO EL TIEMPO QUE DURO EL PRESENTE JUICIO**, al haber sido demostrada la inoperancia de la excepción opuesta por el ayuntamiento demandado, lo procedente es condenar a su pago por el periodo de doce meses (del dieciocho de diciembre del dos mil diecisiete al dieciocho de diciembre de dos mil dieciocho), esto, en virtud de que como se ha dicho, los artículos 46 fracción III, 138, 141 fracción III; y, 155, establece que el pago de los salarios caídos no podrá exceder el máximo de doce meses; por lo tanto, al resultar dichas prestaciones integrantes del salario percibido (esto conforme al artículo 84 de la supletoria Ley Federal del Trabajo ), el pago de las mismas debe de circunscribirse únicamente al periodo de doce meses.

Lo anterior, encuentra sustento en la Jurisprudencia 2ª. /J. 20/2018 (10a.) emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; localizables en la Décima Época del Semanario Judicial de la Federación Libro 52, Marzo de 2018, Tomo II Materia(s): Laboral Tesis: Página: 1242 Registro: 2016490; la cual, en su rubro y texto señala:

**“AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL PAGO DE SALARIOS VENCIDOS TRATÁNDOSE DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN Y, POR ENDE, SU LIQUIDACIÓN TAMBIÉN ESTÁ LIMITADA HASTA UN MÁXIMO DE 12 MESES, CONFORME AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Acorde con las jurisprudencias de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2a./J. 37/2000 y 2a./J. 33/2002, el pago del aguinaldo forma parte de las gratificaciones a que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. En consecuencia, dentro de la conformación del salario para los efectos indemnizatorios previstos en el artículo 48 de la ley citada, si en un juicio el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, cuando la acción intentada hubiese sido la reinstalación, al pago de los salarios vencidos calculados con todas las prestaciones que venía percibiendo, entre otras, el aguinaldo, computadas desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses, en atención a que esta última prestación accesorio es inescindible de las demás que conforman el salario integrado.”

También, se cita por analogía la Jurisprudencia PC.XVIII.L. J/1 L (10a.), emitida por el Pleno en Materia de Trabajo del Decimotavo Circuito; la cual es visible en la Décima Época del Semanario Judicial de la Federación Libro 32, Julio de 2016, Tomo II Materia(s): Laboral Página: 1777 Registro: 2012071. Se inserta su rubro y su texto:

**“VACACIONES. RESULTA IMPROCEDENTE LA CONDENA A SU PAGO CUANDO SE RECLAMA POR UN LAPSO POSTERIOR A LOS 6 MESES QUE DEBEN CUBRIRSE POR SALARIOS CAÍDOS CUANDO SE ORDENA LA REINSTALACIÓN (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MORELOS).** El artículo 52 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos establece que el pago de los salarios caídos no excederá del importe de 6 meses, lo cual ha sido calificado de constitucional, prudente y razonable por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, conforme a la jurisprudencia 2a./J. 20/2014 (10a.), de título y subtítulo: "REINSTALACIÓN EN CASO DE CESE INJUSTIFICADO. EL ARTÍCULO 52 DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE MORELOS, NO VIOLA LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE ESE ESTADO."; por lo que, al ser la forma legal de resarcir las cantidades que el trabajador dejó de percibir a

cambio de su trabajo, con motivo del despido injustificado, si se reclama el pago de vacaciones -y por consiguiente de la prima vacacional, como prestación accesoria- por el lapso posterior a esos 6 meses, resulta improcedente la condena a su pago, atendiendo precisamente al tope contemplado en la ley burocrática. Ahora bien, el hecho de que la relación de trabajo haya estado interrumpida, aunque fuese de manera injustificada y se considere legalmente como continuada, no implica que se generó el derecho al pago de vacaciones, pues no se prestó el servicio ni implicó el desgaste de energías; de ahí que tampoco pueda sostenerse que deba cubrirse la prestación por el tiempo restante a los 6 meses que marca la ley.”

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 den su periodo vacacional, de ahí que lo procedente resulte ser condenar y **SE CONDENA AL AYUNTAMIENTO DE ZITLALTEPEC DE TRINIDAD SÁNCHEZ SANTOS, 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 2017 y 2018.

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 la actora 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 ZITLALTEPEC DE TRINIDAD SÁNCHEZ SANTOS, 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 del actor.

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 2017 y 2018.

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”

Por otra parte, si bien es cierto la ley ampara el derecho a gozar y percibir el pago de **VACACIONES** para los servidores públicos, en el presente juicio, incluye el disfrute de las mismas dentro del lapso a que se ha condenado a salarios caídos, por lo que la misma prestación resulta improcedente, ya que las vacaciones son periodos establecidos para el descanso de los trabajadores, sin acudir a sus labores, con el pago de los salarios como si los hubieran laborado, por tanto esta autoridad no puede condenar al pago de dicha prestación, a la par de condenar al pago de salarios caídos, ya que se estaría en la duplicidad de condena, por lo que es de absolver y **SE ABSUELVE, AL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE ZITLALTEPEC DE TRINIDAD SÁNCHEZ SANTOS, TLAXCALA, DE PAGAR EN FAVOR DE LA ACTORA, LA PRESTACIÓN CORRESPONDIENTE A VACACIONES, DURANTE TODO EL TIEMPO QUE DURE EL PRESENTE JUICIO, Y HASTA QUE SEA DEBIDAMENTE REINSTALADO**, sirviendo de apoyo la tesis de jurisprudencia:

**“VACACIONES. SU PAGO NO ES PROCEDENTE DURANTE EL PERIODO EN QUE SE INTERRUMPIO LA RELACION DE TRABAJO.** De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho a las vacaciones se genera por el tiempo de prestación de servicios, y si durante el período que transcurre desde que se rescinde el contrato de trabajo hasta que se reinstala al trabajador en el empleo, no hay prestación de servicios, es claro que no surge el derecho a vacaciones, aun cuando esa interrupción de la relación de trabajo sea imputable al patrón por no haber acreditado la causa de rescisión, pues de acuerdo con la jurisprudencia de esta Sala, del rubro SALARIOS CAIDOS, MONTO DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO”, ello sólo da lugar a que la relación de trabajo se considere como continuada, es decir, como si nunca SE HUBIERA INTERRUMPIDO, y que se establezca a cargo del patrón la condena al pago de los salarios vencidos, y si con estos quedan cubiertos los días que por causa imputable al patrón se dejaron de laborar, no procede imponer la condena al pago de las Vacaciones correspondientes a ese periodo, ya que ello implicaría que respecto de esos días se estableciera una doble

condena, la del pago de salarios vencidos y la del pago de vacaciones.”<sup>20</sup>

Por lo que se refiere a los **SALARIOS DEVENGADOS Y NO PAGADOS**, que reclama la actora por el periodo comprendido del uno al dieciocho de diciembre de dos mil diecisiete, de lo anterior se desprende que en términos del artículo 784 y 804, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley de la materia, el cual establece:

“**ARTICULO 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:

(...)

“**XII.** Monto y pago del salario.”

“**ARTÍCULO 804.-** El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

(...)

**II.** Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;”

Por tanto, el débito procesal recae en el ayuntamiento enjuiciado, por lo que se procede a establecer si el mismo acreditó el pago de dichos periodos, esto, a través de la valoración de los medios de convicción que le fueron admitidos a trámite, lo que se realiza enseguida.

Respecto a la prueba **CONFESIONAL**, a cargo de -----, es importante señalar que, tal y como consta en autos, se señalaron las doce horas del veintitrés de agosto de dos mil dieciocho para el desahogo de la misma; sin embargo, no obstante de encontrarse debidamente notificado, el ayuntamiento demandado no compareció al desahogo de la misma, generando la consecuencia legal de declarar desierta dicha probanza. Dicha circunstancias devela la carencia de alcance probatorio.<sup>21</sup>

<sup>20</sup> Octava Época, emitida por la Cuarta Sala visible en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 73, Enero de 1994. Tesis: 4a./J. 51/93 página:49, Genealogía, Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 604. Página 401.

<sup>21</sup> Foja 169

Misma situación acontece con la **TESTIMONIAL** a cargo de -----  
----- **Y** -----, pues no obstante de haberse señalado día y hora para el desahogo de la misma y notificar a su oferente, éste fue omiso en comparecer ante este Tribunal, por lo tanto, se declaró la deserción de dicha probanza, situación que pone en evidencia el nulo alcance probatorio del medio de convicción en comento.

Ahora bien en relación a la prueba **DOCUMENTAL**, marcada con el numeral 2, consistente en certificado médico, del contenido de la misma se advierte que no se encuentra encaminada acreditar el punto a estudio y no beneficia a los intereses de su oferente, por tanto, al igual que las pruebas enunciadas, esta carece de alcance probatorio.

Finalmente por cuanto hace a la **INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES**, marcada con el numeral 4, así como la **PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, marcada con el numeral 3, debe decirse que de las mismas no se advierte elemento alguno que beneficie los intereses del ayuntamiento demandado.

Como consecuencia de la insuficiencia probatoria de los medios ofertados por el demandado para acreditar su dicho, lo consiguiente es **CONDENAR Y SE CONDENA AL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE ZITLALTEPEC DE TRINIDAD SÁNCHEZ SANTOS, TLAXCALA, A PAGAR A LA ACTORA LOS SALARIOS DEVENGADOS.**

En razón de lo anterior y toda vez que se ha tenido como cierto que a la accionante, no le fue cubierto el pago de su salario correspondiente del uno al dieciocho de diciembre de dos mil diecisiete, lo que corresponde a dieciocho días, mismo que multiplicado por el último salario diario de la actora (\$128.03 ciento veintiocho pesos 03/100 M.N) resulta en la cantidad de **\$2,304.54 (DOS MIL TRESCIENTOS CUATRO PESOS 54/100 M.N), POR CONCEPTO DE SALARIOS DEVENGADOS Y NO PAGADOS.**

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, fracción III, 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 ZITLALTEPEC DE TRINIDAD SÁNCHEZ SANTOS, TLAXCALA.**

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

**TERCERO.** Se **CONDENA** al **AYUNTAMIENTO DE ZITLALTEPEC DE TRINIDAD SÁNCHEZ SANTOS, TLAXCALA A REINSTALAR** a -----, así como, del pago de los **SALARIOS CAIDOS**. En los términos en el considerando **SÉPTIMO** de la presente resolución

**CUARTO.** Se **CONDENA** al **AYUNTAMIENTO DE ZITLALTEPEC DE TRINIDAD SÁNCHEZ SANTOS, TLAXCALA** a pagar a ----- las prestaciones consistentes en **VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, AGUINALDO, Y SALARIOS DEVENGADOS** en los términos y condiciones precisado en el considerando **OCTAVO** del presente Laudo.

**QUINTO.** Se **ABSUELVE** al **AYUNTAMIENTO DE ZITLALTEPEC DE TRINIDAD SÁNCHEZ SANTOS, TLAXCALA** de pagar cantidad alguna a ----- por concepto de **VACACIONES POR TODO EL TIEMPO QUE DURÓ EL PRESENTE JUICIO**, tal y como se estableció en el considerando **OCTAVO** del presente Laudo.

**SEXTO.** Se ordena la apertura del **INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN** para los efectos precisados en los considerando **SÉPTIMO** y **OCTAVO** del presente Laudo; en la inteligencia que, una vez que sea resuelto el mismo, las cantidades liquidadas que en el mismo se fijen deberán de ser cumplimentadas por el responsable de la relación laboral.

**SÉPTIMO.** Una vez que este Laudo cause ejecutoria, se le concede el término de setenta y dos horas al demandado **AYUNTAMIENTO DE ZITLALTEPEC DE TRINIDAD SÁNCHEZ SANTOS, TLAXCALA** para el cumplimiento, de las prestaciones a que fue condenado en el presente Laudo, las cuales ascienden a la cantidad de **\$11,353.69 (ONCE MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y TRES PESOS 69/100 M.N.)**. En la inteligencia que a dicha cantidad deberá de sumársele las que sean determinadas al momento de resolverse el incidente de liquidación ordenado en el presente Laudo.

Así lo acordaron y firman por unanimidad Miguel Ángel Tlapale Hernández, Presidente de este cuerpo colegiado, Jovita Pérez Galindo, Representante Patronal de los Poderes Públicos, Municipios o Ayuntamientos, y Javier Rivera Lima, Representante de los Trabajadores de los Poderes Públicos, Municipios o Ayuntamientos, ante la Secretaria General de Acuerdos del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado Monserrath Cuellar Ramos quien autoriza y da fe. **DOY FE-----**

**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

JEPA\*ACTUARIO

VERSIÓN PÚBLICA