

**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: 52/2018-D**

-----  
**VS**  
**AYUNTAMIENTO DE TLAXCO, TLAXCALA**

**Tlaxcala, Tlaxcala; uno de julio de dos mil diecinueve**

Acuerdo correspondiente a la sesión ordinaria de fecha veintisiete de junio 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 Tlaxco, Tlaxcala, y otro; 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 tres de marzo de dos mil dieciocho<sup>1</sup>, presentado en la oficialía de partes de éste Tribunal del Trabajo el día veinte del mismo mes y año, ----- promovió juicio ordinario laboral en

---

<sup>1</sup> Foja 1 a la 34

contra del “MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA”, y, de Pensiones Civiles del Estado de Tlaxcala.

**SEGUNDO.** Mediante proveído de fecha veintitrés de marzo del año señalado en el párrafo que nos antecede<sup>2</sup>, este Tribunal de Conciliación y Arbitraje, se declaró competente para conocer y resolver el conflicto individual de trabajo promovido por ----  
-----; por tanto, ordenó su registro en el libro de gobierno bajo el número de expediente laboral 52/2018-D; 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>3</sup>.

**TERCERO.** Con fecha dos de mayo del año que hemos venido mencionando<sup>4</sup>, tuvo verificativo la audiencia de **CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN**, compareciendo a la misma, únicamente las entidades demandadas; en consecuencia, con fundamento en lo establecido en el diverso 139 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, se hizo efectivo el apercibimiento decretado en contra del actor, consistente en la suspensión del procedimiento hasta en tanto no efectuara promoción alguna tendente a la continuación del mismo.

El día ocho de mayo de la anualidad anterior, se recibió el escrito fechado e día cuatro del mismo mes y año la misma fecha<sup>5</sup>, suscrito y signado por -----  
-----, por virtud del cual, solicitaba la reanudación del procedimiento en lo principal. Luego, mediante proveído de fecha nueve de mayo del año en comento<sup>6</sup>, se señaló nuevo día y hora para las audiencias de conciliación y mediación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

---

<sup>2</sup> Foja 57 y 58

<sup>3</sup> Foja 60 a 63

<sup>4</sup> Foja 64

<sup>5</sup> Foja 91

<sup>6</sup> Foja 92

Con motivo de lo anterior, siendo las diez horas del catorce de mayo de dos mil dieciocho, tuvo verificativo la fase conciliatoria<sup>7</sup>, en la cual, el actor y los demandados de forma conjunta, previas pláticas, manifestaron su deseo de declararla fracasada; por tanto, esta autoridad laboral, ordenó la continuación del procedimiento en su fase arbitral.

**CUARTO.** El día treinta de mayo del año de referencia, fue celebrada la audiencia de **DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS**<sup>8</sup>, compareciendo a dicha audiencia el actor y los demandados, todos a través de sus apoderados legales. Dicha audiencia se desarrolló de la forma que enseguida se narra:

- ----- ratificó su escrito de demanda.
- El ayuntamiento demandado dio contestación al escrito génesis, esto, a través del curso constante de diez fojas utilizadas por su lado anverso.<sup>9</sup>
- Pensiones Civiles del Estado de Tlaxcala contestó la demanda por medio de un escrito constante de cinco fojas utilizadas únicamente por su frente.<sup>10</sup>
- Los comparecientes, efectuaron diversas manifestaciones en vía de réplica y contrarréplica, respectivamente.

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

---

<sup>7</sup> Foja 94

<sup>8</sup> Foja de la 103 a la 108

<sup>9</sup> Foja de la 109 a la 118

<sup>10</sup> Foja de la 156 a la 160

En la fase de ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes en el presente juicio, ratificaron los medios de convicción previamente ofertados, objetando de igual forma los de su contraria. Por su parte, este Tribunal Laboral, se reservó el derecho de proveer lo conducente respecto de los medios de prueba ofertados.

Con motivo de lo anterior, a través del auto de fecha veintidós de junio de la anualidad anterior<sup>11</sup>, esta Autoridad del Trabajo, proveyó lo conducente respecto a los medios de convicción ofertados por las partes, señalando día y hora para aquellos que necesitaran diligenciación especial, y, declarando como desahogados los que en virtud de su especial naturaleza así lo permitieran.

**QUINTO.** Una vez que no existieron medios de convicción pendientes por desahogar, mediante auto de fecha veinticinco de junio de la presente anualidad<sup>12</sup>, se concedió a las partes el término genérico de tres días hábiles, para el efecto de que formularan sus **ALEGATOS**; sin que la actora ni los demandados, efectuaran alegación alguna; en consecuencia, se ordenó turnar los autos que integran el presente sumario laboral al proyectista en turno, para el efecto de que elaborara el proyecto en forma de Laudo que en derecho corresponda, lo que se realiza al tenor de los siguientes:

## **CONSIDERANDOS**

### **PRIMERO. COMPETENCIA.**

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

### **SEGUNDO. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.**

---

<sup>11</sup> Foja de la 165 a la 170

<sup>12</sup> Foja 246

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

1. El otorgamiento del nombramiento de “comodín”, por tiempo indeterminado y de base;
2. Sueldos caídos
3. Diferencias salariales
4. Vacaciones
5. Prima vacacional
6. Aguinaldo
7. Canasta básica
8. Bono anual de productividad
9. Despensa o arcón navideño
10. Fin de gestión municipal
11. Días de descanso obligatorio
12. Sueldo sabatino al doble
13. Prima sabatina
14. Jornada extraordinaria
15. Pago de aportaciones a Pensiones Civiles del Estado de Tlaxcala; y,
16. El reconocimiento de su antigüedad efectiva.

----- realizó una narrativa de los hechos que motivan la demanda presentada, de la cual, se extracta su parte medular:

*“1° El 01 de marzo de 2017, siendo aproximadamente las 10:00 horas, en el MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, por conducto de su presidenta municipal -----, celebró conmigo un contrato de trabajo verbal por tiempo indeterminado, mediante el cual pactamos que yo fungiría con el cargo de “comodín” en la Dirección de Servicios Municipales, con una jornada de trabajo comprendida*

entre las 08:00 a las 15:00 horas de lunes a viernes, obligándome a realizar, en resumen, las actividades siguientes: trabajar como recolector de basura en el camión destinado para ese efecto, atrapar animales con la perrera, pintar los juegos de los parques, limpiar las calles, limpiar las alcantarillas, derribar los árboles, limpiar los ríos, etcétera. 2°. A partir del 01 de marzo del 2017, adquirí el carácter de servidor público de base, pues desde aquel día aparezco en la nómina de pago de sueldos del MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, tan es así, que el 15 de marzo de 2017, me pago mi primera quincena mediante pago en la cuenta -----, de -----, Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero -----.

Sostente que tengo el carácter de servidores público de base, pues en el artículo 4 de la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala, esta estatuido lo siguiente: (...) Para demostrar que tengo el carácter de servidor público de base, es preciso descartar que sea de confianza o que las funciones que desempeñe sean de naturaleza eventual, por tiempo determinado o por obra determinada. Para realizar este ejercicio, en primer lugar, analizaré el artículo 5 fracción IV, de la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala en el que está establecido lo transcribo a continuación: (...) Definitivamente, n el cargo, ni las actividades descritas en la porción normativa que acabo de transcribir, coinciden con las funciones que desempeñé para el MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, de ahí que, ante esta situación, por ningún motivo se me podría considera como servidor público de confianza. Continuando con este análisis, en el artículo 7 de la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala, está previsto lo siguiente: (...) Con base en el precepto legal que acabo de transcribir, ni siquiera basta para que se me considere que una relación de trabajo es para obra determinada o tiempo determinado, el que así lo convenga el patrón con el servidor público o con el sindicato sino que es indispensable que, efectivamente, la naturaleza del trabajo contratad trate de esa clase de relación laboral. En este caso, por ningún motivo se me puede considerar servidor público eventual, por tiempo u obra determinada pues jamás ocupé una plaza vacante, ni tampoco la naturaleza de las actividades que desempeñe para el MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, permiten colegir que se trate de un mero trabajo por tiempo determinado o por obra determinada, tan es así, que a la fecha subsiste la necesidad del MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, de tener personal que desempeñe los trabajos que yo realicé previo al despido injustificado del que fui víctima. Otro motivo por el que se me debe considerar como servidor público de base, es que en el artículo 6 de la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala, está establecido lo siguiente: (...). En el dispositivo jurídico que acabo de transcribir, está previsto que serán considerados servidores públicos de base, quienes estén excluidos del artículo 5 de la legislación ut supra, cosa en este caso ocurre, así como los que realicen funciones permanentes, lo que también acontece en este supuesto. Además, como tengo más de seis meses desde que comencé a laborar en el MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, sin tener nota desfavorable en mi expediente, es jurídicamente válida que obtenga un nombramiento definitivo. Por si lo anterior fuera poco, es contundente que tengo el carácter de servidor público de base, si se toma en consideración que, en las cláusulas primera y décimo cuarta, del Contrato Colectivo de Trabajo fechado el 15 de diciembre de 2017, celebrado entre el municipio de Tlaxco, Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala "7 de Mayo" quedó establecido lo que transcribo a continuación: (...) En la cláusula primera que acabo de transcribir,

está el reconocimiento de que el puesto de “comodín” es considerado de base, mientras que, en la cláusula décima cuarta, se encuentra la obligación del municipio de basificar a todos los trabajadores que realicen funciones de base. (...) Por todo esto, es jurídicamente válido que el MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, sea condenado a otorgarme mi nombramiento de “comodín” definitivo, por tiempo indeterminado y de base, debiéndose realizar mi reinstalación con ese reconocimiento expreso. 3°. Del 01 de marzo del 2017 al 16 de febrero del 2018, el MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, me pagó un sueldo quincenal gravado de \$2,250.00. Es decir, ya descontando pago de impuesto, recibí quincenalmente dicha cantidad pecuniaria en la cuenta -----  
-----, Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero --  
-----, pues incluso en el concepto de depósito aparece que es por “pago de nómina”. Es ilegal el sueldo quincenal que recibí por parte del MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, pues en la cláusula primera y en el transitorio segundo, del Contrato Colectivo de Trabajo, fechado el 15 de diciembre de 2017, celebrado entre el municipio de Tlaxco, Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala “7 de Mayo”, quedó establecido lo siguiente: (...). Ergo, del 01 de marzo al 00 (sic) de febrero del 2017, el MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, debió pagarme un sueldo gravado, es decir, libre de impuestos, por la cantidad de \$7,144.87 quincenales. Hasta la fecha, el MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA no ha celebrado algún contrato colectivo de trabajo con vigencia específica y expresa por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre de 2018, de ahí que, ante esta situación, deberá continuar la vigencia del fechado el 15 de diciembre de 2017, celebrado entre el municipio de Tlaxco, Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala “7 de Mayo”, pues en el artículo complementario a la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala, que en este caso lo es el ordinal 400 de la Ley Federal del Trabajo, quedó establecido lo siguiente: (...) Por tanto, el contrato colectivo de trabajo al que hago referencia, fechado el 15 de diciembre de 2017, deberá de continuar vigente salvo que exista otro posterior que lo remplace, mismo que, de existir durante la tramitación de este juicio ordinario laboral burocrático, lo podría exhibir como prueba superviniente. (...) Pues bien, en el contrato colectivo de trabajo, fechado el 15 de diciembre de 2017 celebrado entre el municipio de Tlaxco, Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala “7 de Mayo”, quedó establecido un sueldo gravado, esto es, libre de impuestos, por la cantidad de \$7,144.87 quincenales, sin embargo, durante el tiempo que laboré para el MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, únicamente recibí la cantidad de \$2,250.00 quincenales, lo que significa que existe una diferencia salarial de \$4,894.87 quincenales, tal y como se puede observar en la operación aritmética siguiente: (...) Demostrado que existe un diferencia salarial de \$4,894.87 quincenales que nunca me pago el MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, entonces, tomando en consideración que se acumularon 23 quincenas en el periodo comprendido entre el 01 de marzo de 2017 al 16 de febrero del 2018, se puede concluir válidamente que existe un adeudo total por concepto de diferencias salariales quincenales por la cantidad de \$11,582.01, tal y como se puede observar en la operación aritmética siguiente: (...) Tomando en consideración que el sueldo gravado y libre de impuestos que debí percibir por parte del MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, es por la cantidad de \$7,144.87 quincenales entonces tenemos que el sueldo base diario gravado y libre de

impuestos es por la cantidad de \$476.32. Una vez calculado el sueldo diario base, será posible cuantificar el sueldo integrado, para lo cual, previamente, es importante recordar el contenido del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación complementaria a la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala, en el que está establecido siguiente (...). Por tanto, en este caso el sueldo quincenal integrado que debí percibir quincenalmente se compone con las cantidades siguientes: 1) La cantidad de \$2,250.00 por concepto de mi último salario quincenal gravado, esto es, libre de impuestos que percibí en el año 2018; 2) La cantidad de \$4,894.87 por concepto de diferencia salarial quincenal gravada, esto es libre de impuestos, que debí percibir; 3) La cantidad de \$1,100.00 por concepto de canasta básica quincenal (\$2,200 de canasta básica mensual / 2= \$1,100.00), y; 4) La cantidad de \$317.54 quincenales por concepto de bono anual de productividad a razón de 16 días de salario (\$7,144.87 salario base quincenal / 15 días= \$476.32 X 16 días de bono anual de productividad = \$7,621.12 / 24 quincenas que tiene el año = \$317.54). La suma de las cantidades que acabo de enumerar arroja un total de \$8,899.8 (\$2,250.00+\$4,894.7+\$1,100.00+317.54= \$8,879.50) que es el sueldo quincenal integrado gravado, esto es, libre de impuestos, que deberá tomar en consideración para cuantificar la prestaciones que correspondan ser pagadas de acuerdo con el sueldo integrado. (...). 4°. En la cláusula quinta, del contrato colectivo de trabajo fechado el 15 de diciembre del 2017, celebrado entre el municipio de Tlaxco Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala "7 de Mayo", está prevista la prestación siguiente: (...) Con base en esta cláusula, el MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, debió pagarme 18 días de sueldo por cada uno de los dos periodos vacacionales que jamás me permitió disfrutar, por lo cual, debe de ser condenado a pagarme esta prestación. 5° En la cláusula quinta, del contrato colectivo de trabajo fechado el 15 de diciembre del 2017, celebrado entre el municipio de Tlaxco Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala "7 de Mayo", está prevista la prestación siguiente: (...). Tomando en cuenta esta cláusula, el MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, debió pagarme la prima vacacional a razón del 70% sobre el sueldo de cada periodo vacacional de 18 días, de ahí que, al haber omitido enterarme esta prestación, debe ser condenado a pagarme esta prestación por todo el tiempo que laboré. 6° En la cláusula séptima, del contrato colectivo de trabajo fechado el 15 de diciembre del 2017, celebrado entre el municipio de Tlaxco Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala "7 de Mayo", está prevista la prestación siguiente: (...). Con base en esta cláusula, el MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, debió pagarme el aguinaldo a razón de 47 días de sueldo, de ahí que, al omitir enterarme esta prestación, debe de ser condenado a su pago por todo el tiempo que laboré, así como por todo el tiempo que siga transcurriendo hasta la ejecución del laudo. 7° En la cláusula cuarta, del contrato colectivo de trabajo fechado el 15 de diciembre del 2017, celebrado entre el municipio de Tlaxco Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala "7 de Mayo", está prevista la prestación siguiente: (...). Atendiendo a esta Cláusula e acabo de transcribir, el MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, debió pagarme la cantidad de \$2,200.00 mensuales, pero, como omitió pagármelos, es jurídicamente válido que en el laudo le condenen a su pago en mi favor por todo el tiempo que ha durado la relación

de trabajo, más las cantidades que se acumulen con los incrementos respectivos, hasta que sea ejecutado el laudo. 8° En la cláusula séptima, del contrato colectivo de trabajo fechado el 15 de diciembre del 2017, celebrado entre el municipio de Tlaxco Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala "7 de Mayo", está prevista la prestación siguiente: (...). En esta cláusula que acabo de transcribir, quedo establecido que el MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, debió pagarme 16 días de sueldo por concepto de bono anual de productividad, por lo que, al omitir enterarme esta prestación por todo el tiempo que laboré, es jurídicamente válido que en el laudo le condenen a su pago a mi favor por todo el tiempo que ha durado la relación de trabajo, más las cantidades que se acumulen con los incrementos respectivos, hasta que sea ejecutado el laudo respectivo. 9° En la cláusula quinta, del contrato colectivo de trabajo fechado el 15 de diciembre del 2017, celebrado entre el municipio de Tlaxco Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala "7 de Mayo", está prevista la prestación siguiente: (...). En atención a esta cláusula, el MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, debió pagarme por concepto de despensa o arcón navideño la cantidad de \$315.00 por año, por lo que, al omitir enterarme esta prestación por todo el tiempo que laboré, debe ser condenado a su pago por todo el tiempo que laboré, así como por todo el tiempo que siga transcurriendo hasta la ejecución del laudo. 10° En la cláusula vigésima séptima, del contrato colectivo de trabajo fechado el 15 de diciembre del 2017, celebrado entre el municipio de Tlaxco Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala "7 de Mayo", está prevista la prestación siguiente: (...). En la cláusula que acabo de transcribir, quedó establecido que el MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, debe pagarme por concepto de fin de gestión municipal la cantidad de \$315.00, por lo que, al haber demandado la reinstalación, es jurídicamente válido que en el laudo le condenen a su pago por todo el tiempo que transcurra y en el que haya cambiados titulares del ayuntamiento. 11° En la cláusula décimo sexta, del contrato colectivo de trabajo fechado el 15 de diciembre del 2017, celebrado entre el municipio de Tlaxco Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala "7 de Mayo", está prevista la prestación siguiente: (...). En la cláusula que acabo de transcribir quedaron establecidos los días de descanso obligatorio, los cuales el MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, me impidió disfrutar durante la relación laboral, siendo apegado a derecho que en el laudo le condenen a su pago al doble del salario real e integrado que me debió corresponder por los días ordinarios de trabajo, con fundamento en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación complementaria, de acuerdo a lo dispuesto en el diverso 8 de la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala. 12° Desde el inicio de la relación laboral y hasta el momento en que fui despedido injustificadamente, laboré los sábados de cada semana para el MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, con un horario comprendido entre las 08:00 a las 13:00 horas, sin embargo, pese a esto, nunca me pagó esos sábados laborados con un 200% más del sueldo ordinario, ni tampoco me pagó la prima adicional sabatina por cada sábado laborado, a razón del 25% sobre el sueldo de los días ordinarios de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala. 13° En líneas anteriores, narre que la jornada de trabajo que pacté con el MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, fue c un

horario de las 08:00 a las 15:00 horas de lunes a viernes, empero, me exigió laborar por más tiempo, surgiendo así una jornada extraordinaria de trabajo, pues desde el inicio de la relación laboral y hasta el 15 de febrero de 2018, el MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, me obligó a laborar de lunes a jueves con un horario comprendido entre las 06:00 a las 15:00 hora, mientras que, los viernes de cada semana desde que inició la relación laboral y hasta el 15 de febrero del 2018, con un horario entre las 06:0 a las 14:00 horas, aunque siempre me forzó a firmar mi salida a una hora determinada, con la amenaza de que si desobedecía, que me despediría del empleo. (...). 14°. En la cláusula décimo séptima, del contrato colectivo de trabajo fechado el 15 de diciembre del 2017, celebrado entre el municipio de Tlaxco Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala "7 de Mayo", está prevista la prestación siguiente: (...). El MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, omitió realizar las aportaciones ante Pensiones Civiles del Estado de Tlaxcala, de ahí que deben condenarlo a su pago, así como al reconocimiento de mi antigüedad desde el inicio de la relación laboral, así como por todo el tiempo que dure este juicio y hasta que sea reinstalad, para efectos de mi futura pensión o jubilación, esto es, para que mi antigüedad que incólume mientras se me reinstala. Por otra parte, si el MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA desobedece el laudo que lo condene a pagar las aportaciones relativas a "PENSIONES CIVILES DEL ESTADO DE TLAXCALA" entonces, este organismo deberá ser condenado a iniciar el procedimiento correspondiente para que pague las cuotas obrero-patronales. 15°. Por lo que respecta al despido injustificado del que fui objeto, éste lo narro de la manera siguiente: El 16 de febrero de 2018, aproximadamente a las 08:00 horas, me encontraba en la oficina donde se encuentra la Dirección de Servicios Municipales del municipio de Tlaxco, Tlaxcala, cuando en ese momento entró a la oficina -----, Director de Servicios Municipales de Tlaxco, Tlaxcala, quien, frente a las personas que ahí se encontraban, me dijo que por instrucciones de la presidente municipal de Tlaxco, Tlaxcala, estaba despedido del empleo que yo prestaba para el MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, a lo que le pregunté que cuál era el motivo de esa decisión, contestándome que ignoraba el motivo, peo, que esas eran las indicaciones, agregando que en ese momento me retirar del lugar, a lo que le dije que lo que me estaba haciendo era ilegal, que era un despido injustificado, que entonces me pagara mis prestaciones laborales, sin embargo, él me contestó que no tenía derecho a nada, que me retirar, que porque si no me sacarían con la fuerza pública, por l que me retire inmediatamente."

Por su parte, el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala, emitió su contestación al tenor siguiente:

"1.- El punto de hechos uno correlativo a la demanda que se contesta, es parcialmente cierto, solo por cuanto hace al día en que ingreso a laborar; así como el área administrativa en que desempeñaría sus funciones, siendo esta la Dirección de Servicios Municipales, d igual forma es cierto, que sus actividades debía de realizarlas únicamente de lunes a viernes como lo narra el actor; sin embargo, es falso y por tanto se niega, respecto a lo manifestado por el actor C. -----; por cuanto hace al hecho de haber celebrado por conducto de la Presidente Municipal,

Licenciada -----, contrato verbal por tiempo indeterminado, pactando el cargo de comodín con una jornada de trabajo comprendida de las 08:00 a las 15:00, así como la obligación de realizar las actividades descritas por el actor, C. --- -----, lo aseverado es falso. Correspondiendo realmente a la narración de los hechos descritos que el día 01 de marzo del 2017, suscriben contrato individual de trabajo por tiempo determinado bajo el régimen de trabajador de confianza el C. -----, en carácter de trabajador y el Honorable Ayuntamiento del Municipio de Tlaxco, Tlaxcala, representado por la Licenciada ----- como Presidenta Municipal Constitucional de Tlaco, y el Licenciado Evodio Sampayo Lechuga en carácter de Secretario del Ayuntamiento, pactando dentro de este que el C. -----, fungiría como “comodín c” en la unidad administrativa de Servicios Municipales, como se desprende de la cláusula primera del contrato previamente referido; en ese tenor se estableció una jornada de trabajo de lunes a viernes, en un horario de nueve a dieciséis horas, como se desprende de la cláusula quinta del contrato individual de trabajo por tiempo determinado bajo el régimen de trabajador de confianza multireferido. 2.- el punto de hechos dos correlativo a la demanda que se contesta, es parcialmente cierto, solo por cuanto hace al primer pago recibido por concepto de quincena laborada, misma que abarca el periodo de los días 01 d marzo de 2017 al 15 de marzo de 2017; sin embargo, cabe recalcar que dicha dispersión fue realizada por parte del Ayuntamiento del Municipio de Tlaxco, específicamente del área de Tesorería Municipal, como pago laboral a personal de confianza resultando a todas luces falso y por tanto negándose que el C. -----, tuviera el carácter de servidor público de base. Aunado a ello resulta imposible materialmente que desde el día en que el C. -----, inició a laborar para el Municipio de Tlaxco, Tlaxcala, este, tuviera el carácter de trabajador de base; no solo por lo pactado en el contrato individual de trabajo por tiempo determinado signado por el ahora actor, C. -----, sino también, por que (sic) la propia ley de la materia establece, ciertas condiciones temporales para que tal supuesto tenga los efectos pretendidos por el C. -----, evidenciando el dolo con el que se conduce en el presente juicio. En ese mismo orden de ideas, resultan inválidos los comentarios vertido por el C. -----, respecto del por qué ha de considerársele servidor público de base; pues si bien es cierto lo transcrito a la letra respecto de los numerales 4 y 5 fracción V de la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala, también es cierto, que intencionalmente el actor omite establecer que el artículo 5 de la referida ley en su último párrafo establece: (...). Estableciendo para tales efectos el Municipio de Tlaxco, Tlaxcala a través de la debida aprobación del Cabildo el Presupuesto de Egresos para el año fiscal 2017 y 2018, mediante el cual se contempla la categoría de “comodín c” como puesto de confianza. Aunado a lo anterior y en contradicción a lo afirmado por el actor, en los argumentos que relaciona el mismo actor con el artículo 6 de la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala, es pertinente manifestar que no cumple los requisitos establecidos en el referido artículo, comenzando con l hecho que el actor no tiene el carácter de Servidor Público de base y robusteciendo mi dicho, en el sentido que el ahora actor tiene notas desfavorables en su expediente, imposibilitando en tal sentido que se cumplan las condicionantes descritas en el dicho ordenamiento normativo, concluyendo en tal sentido que al C. -----, no le asiste derecho alguno para reclamar que mi representado lo reconozca como servidor público de base. Por cuanto hace a la narrativa vertida por el actor, con

relación al contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre el Municipio de Tlaxco, Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala "7 de Mayo", es pertinente establecer que le mismo contrato referido, en el apartado transitorios, específicamente el identificado como PRIMERA dice textualmente: (...). En consecuencia derivado que el ahora actor C. -----, no comprueba de forma alguna ser miembro activo del Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala "7 de Mayo", le resultan inaplicables las condiciones laborales contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Municipio de Tlaxco, Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala "7 de Mayo". (...) 3.- El punto de hechos tres correlativo a la demanda que se contesta, es parcialmente cierto, solo por cuanto hace al hecho que el Municipio de Tlaxco, Tlaxcala ha cumplido cabalmente con el pago quincenal pactado dentro del contrato individual de Trabajo por Tiempo Determinado, celebrado entre el C. ----- y el Ayuntamiento del Municipio de Tlaxco, Tlaxcala. (...) En consecuencia derivado que el ahora actor C. -----, no comprueba de forma alguna ser miembro activo del Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala "7 de Mayo", le resultan inaplicables las condiciones laborales contenidas en este. Siendo irrelevante considerar las cuentas referidas por el actor respecto del pago que considerada el de forma personal debió percibir, según argumentos inaplicables por lo previamente explicado. Aunado a ello cabe resaltar que las prestaciones reclamadas por el ahora actor, tienen relación con el Contrato Colectivo Trabajo celebrado entre el Municipio de Tlaxco, Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala "7 de Mayo"; e independientemente de ello, las referidas son de carácter extralegal o contractual pues no se encuentran contempladas en la legislación laboral ordinaria (Ley Federal del Trabajo y/o Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala ); en tal sentido corresponde a la parte actora acreditar no solo la existencia de las mismas, sino de la misma forma deberá quedar demostrado en los autos la razón que le asiste para exigir dichas prestaciones así como establecer en qué términos fueron pactadas; (...). 4.- El punto de hechos cuatro correlativo a la demanda que se contesta, es falso y por tanto se niega, toda vez, que el fundamento invocado por el actor resulta ser inaplicable a él, por los argumentos ya expuestos en líneas anteriores; sin embargo y en virtud que el derecho al goce de vacaciones fue pactado en el Contrato Individual de Trabajo por tiempo Determinado, celebrado entre el C. ----- y el Ayuntamiento del Municipio de Tlaxco, Tlaxcala, es conveniente enunciar que de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 de la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala que a la letra dice: (...). Estableciéndose claramente que los periodos vacacionales por ningún motivo podrán ser acumulables, entendiéndose, que las vacaciones se disfrutan por año naturales, una vez transcurrid el año, el derecho a las vacaciones caduca y no se puede obtener compensación económica de las mismas; suponiendo sin conceder que el actor no hubiera disfrutado el periodo vacacional que por derecho le correspondía, derivado del tiempo que duro la relación laboral, hasta la fecha en que el que el C. ----- -----, dejo de presentarse a su trabajo de forma voluntaria; a la fecha actual su derecho a gozar de sus vacaciones a prescrito, aunado a lo anterior el actor en ningún

momento solicitó conforme a la Ley se le otorgara dicha prestación. 5.- El punto de hechos cinco correlativo a la demanda e se contesta, es falso y por tanto se niega, toda vez que el fundamento invocado por el actor resulta ser inaplicable a él, por los argumentos previamente establecidos dentro del presente escrito de contestación de demanda; sin embargo y en virtud de que el derecho al goce de prima vacacional fue pactado en el Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado, celebrado entre el C. ----- y el Ayuntamiento del Municipio de Tlaxco, Tlaxcala, es conveniente enunciar que el actor disfrutó el pago de dicha prestación en tiempo y forma; específicamente en fecha veintiocho de noviembre del año dos mil diecisiete, mediante la cual se realiza ese depósito bancario a favor del C. -----

---. 6.- El punto de hechos seis correlativo a la demanda que se contesta, es falso y por lo tanto se niega, toda vez, que el fundamento invocado por el actor resulta ser inaplicable a él, por los argumentos previamente establecidos dentro del presente escrito de contestación de demanda; sin embargo y en virtud de que el derecho al goce de prima vacacional fue pactado en el Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado, celebrado entre el C. -----y el Ayuntamiento del Municipio de Tlaxco, Tlaxcala, es conveniente enunciar que el actor disfrutó el pago de dicha prestación en tiempo y forma; específicamente en fecha veintiocho de noviembre del año dos mil diecisiete, mediante la cual se realiza ese depósito bancario a favor del C. ----- firmando el recibo correspondiente. 7, 8, 9, 10, y, 14.- Los puntos correlativos a la demanda que se contesta son falsos y por tanto se niegan, toda vez, que los fundamentos invocaos por el acto resultan ser inaplicables al caso en particular que nos ocupa, pues es evidentemente que su propia manifestación no resulta suficiente para que le apliquen derechos a conveniencia del actor; esto, en referencia a lo invocado por él (...)

12.- El punto de hechos doce correlativo a la demanda que se contesta es falso y por lo tanto se niega, ya que como lo establece la cláusula quinta del Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado, celebrado entre el C. ----- y el Ayuntamiento del Municipio de Tlaxco, Tlaxcala, por cuanto hace a la jornada laboral se pactó que esta sería estrictamente de lunes a viernes en un horario de las nueve a las dieciséis horas. 13.- El punto de hechos trece correlativo a la demanda que se contesta es falso y por tanto se niega, ya que como lo establece la cláusula quinta del Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado, celebrado entre el C. ----- y el Ayuntamiento del Municipio de Tlaxco, Tlaxcala por cuanto hace a la jornada laboral se pactó que esta sería estrictamente de lunes a viernes en un horario de nueve a dieciséis horas, resultando inverosímil que el municipio forzara de forma alguna, al C. ----- afirmar (sic) su salida en hora determinada. (...).

15.- El punto de hechos quince correlativo a la demanda que se contesta respecto al despido injustificado de que se duele el actor; es totalmente falso y por tanto se niega, ya que se insiste que el actor jamás fue despedido de su trabajo ni justificadamente ni injustificadamente, ni el día que refiere ni en ningún otro, ni en la hora que señala ni en ningún otra, ni por la persona que mencionan ni por ninguna otra, ni en el lugar que precisa ni en otro diverso; siendo lo único cierto que al finalizar el horario laboral día ocho de febrero de dos mil dieciocho, fue este el último día en que el C. -----, se presentó a trabajar, reiterándose el ocho de febrero del presente año a las dieciséis horas, sin que se tuviera otra noticia de él, hasta el momento en que fue notificada la demanda de origen al presente juicio. Siendo falso el despido de que se duele en virtud de que el día dieciséis de febrero de dos mil dieciocho, el C. -----

-----, Director de Servicios Municipales del Municipio de Tlaxco, Tlaxcala, a quien el actor le atribuye el despido, se encontraba en lugar diverso de su área de trabajo el día y hora en que el actor señala ocurrieron los hechos, toda vez que debido al Oficio de Comisión número 11C/SA/098/2018 emitido por el Secretario del H. Ayuntamiento, Licenciado -----, en fecha trece de febrero de dos mil dieciocho, mediante el cual el C. ----- fue comisionado para llevar a cabo la poda de arbustos del Jardín de Niños “Erasmus Castellanos Quintos”

Finalmente, se inserta la contestación emitida por Pensiones Civiles del Estado de Tlaxcala:

*“Por lo que se refiere al capítulo de hechos que se contesta, ni se afirma ni se niega por no ser hechos propios de mi poderdante ya que en ningún momento ha existido relación de trabajo cualquiera otra entre el actor y mi poderdante”*

### **TERCERO. FIJACIÓN DE LA LITIS.**

El presente considerando está enfocado a delimitar con precisión la controversia en el presente juicio, esto, con base a lo expuesto por el actor en su demanda y lo contestado por la entidad pública enjuiciada y con la finalidad de cumplimentar con los principios de congruencia y exhaustividad que deben regir toda función jurisdiccional, siendo un elemento toral de la presente Litis, toda vez que, a través del presente acto, esta Autoridad Laboral, establecerá con precisión los puntos concretos que han de dilucidarse a través del material probatorio ofertado por las partes, estableciendo en forma clara las cargas procesales, esto, como ya se mencionó, con base a lo aducido por la parte actora y lo contestado por el demandado. Robustece lo anterior la siguiente Jurisprudencia de rubro y texto:

**“LITIS. SU DELIMITACIÓN O FIJACIÓN EN EL LAUDO, POR PARTE DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.** La fijación o delimitación de la litis en el laudo representa para la Junta de Conciliación y Arbitraje la obligación de precisar claramente las pretensiones del actor y la oposición de la demandada; lo que no significa que tenga que señalar, además, los hechos admitidos expresa o tácitamente, los que fueron controvertidos y aquellos respecto de los cuales la demandada omitió o evadió contestar, ya que esto no resulta necesario para la estricta fijación de la litis, sino que es un requisito diferente previsto en artículo 840, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, por virtud del cual sí deberá

explicarse a detalle, como parte de las razones y consideraciones que den sustento a la decisión jurisdiccional, para estar en condiciones de resolver la controversia de manera completa, congruente y exhaustiva, como lo exige el principio de justicia completa previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el precepto 842 de la Ley Federal del Trabajo. De manera que la circunstancia de que al fijar la litis no se señalen los hechos que fueron admitidos por la demandada, los que fueron negados y controvertidos, y aquellos no contestados o respecto de los cuales el demandado se condujo con evasivas, no significa que el laudo sea incongruente, puesto que lo que puede causar agravio a las partes son los razonamientos que rigen el laudo, no así los términos en que se fijó la litis”<sup>13</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:

1. Que entre ----- y el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala, existió relación laboral;
2. Que ----- ingresó a laborar para el ayuntamiento demandado a partir del uno de marzo de dos mil diecisiete; y,
3. Las funciones realizadas por el actor consistieron medularmente en: recolectar basura en el camión destinado para tal efecto, atrapar animales con la perrera, pintar los juegos de los parques, derribar árboles; y, limpiar: calles, alcantarillas y ríos;
4. El último salario quincenal percibido por el actor fue por la suma de: \$2,250.00 (dos mil doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N), es decir, un salario diario de: \$150.00 (ciento cincuenta pesos 00/100 M.N).

Es importante señalar que, los hechos ciertos establecidos en los puntos 3 y 4 del apartado anterior son resultado de la omisión del ayuntamiento demandado, toda vez

<sup>13</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

que, de su escrito de contestación no se advierte pronunciamiento respecto de dichas circunstancias.

Se afirma lo anterior, pues si bien es cierto en el punto uno del capítulo de hechos del referido curso<sup>14</sup>, el ayuntamiento demandado negó que el actor desempeñara las funciones estipuladas en su escrito de demanda, esto no es suficiente para generar controversia, toda vez que, del contenido integral del impreso de contestación no se advierte las que, según el dicho del demandado, fueron las funciones realizadas por --- durante la duración de la relación de trabajo, limitándose a manifestar que, las funciones desempeñadas por el actor constaban en el contrato individual de trabajo.

Lo anterior, en virtud de que tal y como lo establece el diverso 143 de la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala, el demandado, en la fase de demanda y excepciones, deberá de dar contestación a la demanda instaurada en su contra, por lo tanto, si su ánimo era contravenir las funciones aducidas por el actor, debió referir pormenorizadamente las que, según su dicho, eran desempeñadas por éste, y no, señalar que dichas funciones se encontraban contempladas en algún medio de convicción.

Situación semejante acontece con el último salario quincenal que percibió el actor, pues del escrito de contestación no se advierte negativa alguna respecto de dicho elemento de la relación laboral, advirtiéndose únicamente en el punto 3 del contestario que, el ayuntamiento aduce haber pagado en tiempo y forma el salario del actor, así como la negativa del derecho de este para ser beneficiario con los convenios colectivos señalados en la demanda, sin que se advierta manifestación alguna respecto a la cantidad señalada por el actor.

Luego, debe de atenderse al contenido del artículo 878, fracción IV, de la supletoria Ley Federal del Trabajo<sup>15</sup>, en cual, se estableció que el demandado deberá de contestar la demanda particularizando sobre todos y cada uno de los hechos de la demanda, afirmándolos, negándolos o desconociéndolos si estos no le son propios, bajo pena de tener por ciertos aquellos sobre los que exista silencio o evasivas.

---

<sup>14</sup> Foja 111

<sup>15</sup> ARTÍCULO 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I (...)

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

V (...)

Consecuentemente, al no existir dentro de la contestación de demanda, manifestación alguna por parte del demandado respecto del salario quincenal percibido por el actor, resulta innegable establecer lo señalado en el punto cuatro del apartado anterior.

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

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

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

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

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

1. La jornada de labores desempeñada por -----;
2. El último puesto que ocupó el actor;
3. Establecer si el actor puede ser considerado como servidor público de base y por tiempo indeterminado;
4. Determinar si los convenios colectivos de trabajo signados entre el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala “7 de Mayo”, registrados ante esta autoridad resultan aplicables en favor del actor;
5. Dilucidar si asiste la razón y el derecho a ----- para reclamar el salario integrado establecido en su demanda;
6. Esclarecer si ----- fue despedido injustificadamente de su fuente de empleo, o si bien, como lo aduce el ayuntamiento demandado, dicho actor abandonó su empleo; y,
7. Establecer si al actor le asiste la razón y el derecho para reclamar las prestaciones señaladas en su escrito de demanda.

**CUARTO. PRIMER PUNTO CONTROVERTIDO. JORNADA DE LABORES DESEMPEÑADA POR EL ACTOR.**

En su demanda, -----, señaló que desde el inicio de su relación laboral, desempeñó sus labores los días de lunes a sábado, en el horario que enseguida se especifica:

- De lunes a jueves, de seis a quince horas;
- Los días viernes, de seis a catorce; y,
- Sábados de ocho a trece.

Por su parte, el ente público enjuiciado negó que el actor desempeñara sus labores de la forma recién indicada; manifestando que dicho actor laboraba de lunes a viernes, en un horario comprendido de las nueve a las dieciséis horas.

Como es evidente, existe controversia respecto de la jornada de labores desempeñada por el actor, 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 entrada y de salida de sus empleados.

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

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

**“DÍAS DE DESCANSO SEMANAL Y DE DESCANSO OBLIGATORIO. CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE RECLAMACIONES POR AQUEL CONCEPTO.** En atención al principio general de que quien afirma se encuentra obligado a probar, la hipótesis bajo la cual el trabajador sostiene que el patrón no le cubrió la remuneración correspondiente a los días de descanso semanal y de descanso obligatorio, permite estimar que el reclamo en ese sentido conlleva la afirmación de que los laboró; de manera que siempre que exista controversia, se generan dos cargas procesales basadas en el referido principio: la primera, consiste en la obligación del trabajador de demostrar que efectivamente los laboró y, la segunda, una vez justificada por el obrero la carga aludida, corresponde al patrón probar que los cubrió. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades que el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo confiere a la Junta de eximir de la carga de la prueba al trabajador cuando pueda llegar a la verdad por otros medios.”<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Décima Época Registro: 2014582 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 43, Junio de 2017, Tomo II Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 63/2017 (10a.) Página: 951. Esta tesis se publicó el viernes 23 de junio de 2017 a las 10:29 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 26 de junio de 2017, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

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

Por lo que respecta a la prueba testimonial a cargo de J-----  
 --- Y -----, misma que fue desahogada el día siete de septiembre de dos mil dieciocho<sup>17</sup>, es importante señalar que del interrogatorio que le fue formulado a dichos atestes no se advierte alguna pregunta directa que tenga relación con el objeto del presente considerando. Por lo tanto, el medio de prueba en análisis carece de alcance probatorio para lo que aquí se analiza.

Caso contrario acontece con la prueba de **INSPECCIÓN** desahogada por la actuario de este Tribunal el día trece de septiembre del año anterior<sup>18</sup>, de la cual se advierte que fueron puestos a la vista de dicha fedataria los registros de asistencia correspondientes a los servidores públicos adscritos a la Dirección de Servicios Municipales del Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala, estos, por el periodo comprendido del cuatro de marzo de dos mil diecisiete al cuatro de febrero de dos mil dieciocho.

Luego de que le fueron puestos a la vista, la actuario de este Tribunal procedió al desahogo de la prueba de inspección cionando su actuar a los puntos concretos que resultaron calificados de legales, de los que destaca por su relevancia el siguiente:

*“3.- QUE DURANTE EL TIEMPO QUE LABORE PARA EL MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, FUE CON UNA JORNADA DE LUNES A JUEVES, CON UN HORARIO ENTRE LAS 6:00 HORAS A LAS 15:00 HORAS, MIENTRAS QUE LOS VIERNES DE CADA SEMANA DESDE QUE INICIO LA RELACIÓN LABORAL HASTA EL 15 DE FEBRERO DE 2018 CON UN HORARIO ENTRE LAS 6:00 A LAS 14:00 HORAS.”*

Dando fe la actuario de lo siguiente:

*“ESTA AUTORIDAD ACTUANTE DA FE QUE DE LAS LISTAS DE ASISTENCIA QUE TENGO A LA VISTA SE DESPRENDE QUE EL HORARIO DE LABORES DEL HOY ACTOR OSCILABA ENTRE LAS 7:30 A LAS 17:30 HORAS DE LUNES A VIERNES Y LOS DÍAS SÁBADOS DE LAS 7:30 A LAS 14:15 HORAS...”*

Como es evidente, el resultado de la prueba de inspección favoreció los intereses del actor, pues del análisis realizado por la actuario a los registros de

<sup>17</sup> Tal y como es visible a fojas que van de la 182 a la 189.

<sup>18</sup> Foja 194 y 195

asistencia que fueron exhibidos por el propio ayuntamiento demandado, se desprende que el actor, en el periodo comprendido del cuatro de marzo de dos mil diecisiete al cuatro de febrero de dos mil dieciocho laboró los días sábados.

Luego, no se soslaya que, el ayuntamiento fue omiso en exhibir los **REGISTROS DE ASISTENCIA CORRESPONDIENTES AL PERIODO COMPRENDIDO DEL CINCO AL QUINCE DE FEBRERO DEL AÑO ANTERIOR**, sin embargo, tal y como se estableció en el auto admisorio de pruebas<sup>19</sup>, dichos registros de nómina fueron exhibidos por la entidad demandada en la audiencia de demanda y excepciones, por tanto, no puede decretarse apercibimiento alguno respecto de dicha omisión.

Ahora bien, es importante señalarse que, de las documentales referidas en el párrafo anterior (registros de asistencia del periodo comprendido del cinco al quince de febrero de dos mil dieciocho), mismas que fueron admitidas a la parte actora, no se advierte que el actor hubiera prestado sus servicios los días sábados (en específico el día diez de febrero del año en comento); situación que perjudica parcialmente el dicho del actor.

Para finalizar el presente análisis, es importante señalar que respecto a las pruebas documentales consistentes en: las **COPIAS SIMPLES Y CERTIFICADAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO 04/2018-D, Y, 31/2016-C**, signados entre el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala "7 de Mayo"; el **INFORME RENDIDO POR LA INSTITUCIÓN DE BANCA MÚLTIPLE, GRUPO FINANCIERO** -----; así como, de la **INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES** y de la **PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**; no se advierte elemento alguno que tenga relación con el presente estudio, por tanto, dichos medios de convicción carecen de alcance probatorio.

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

---

<sup>19</sup> Foja de la 165 a la 170

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

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

En el caso que nos ocupa, es evidente que, el actor únicamente aduce haber laborado nueve 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>20</sup>, la jornada diurna ordinaria es de siete horas diarias; por tanto, si el actor laboró de lunes a jueves, de seis a quince horas, es claro que laboró dos horas extras diarias, es decir, ocho semanales, a las cuales, se les debe agregar la hora extra laborada el día viernes, pues en ese día ----- se desempeñaba de seis a catorce, laborando un total de ocho horas.

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

Por cuanto hace a la prueba **CONFESIONAL** a cargo de -----  
 ---, misma que fue desahogada el día siete de septiembre de dos mil dieciocho<sup>21</sup>, es importante señalar que no se advierte posición alguna que tenga relación con el presente asunto, por tanto, dicha probanza carece de alcance probatorio para lo que aquí se resuelve.

<sup>20</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.

<sup>21</sup> Foja 179 y 180

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

Bajo ese orden de ideas, el análisis debe partir de las preguntas directas que  
les fueron formuladas a los atestes, las cuales, son visibles en el interrogatorio que  
obra a foja 176 del presente expediente; resultando relevante para el presente estudio  
la siguiente:

*“7. Que diga el testigo si sabe y le consta cual era el horario que el C. -----  
----- laboraba para el Municipio de Tlaxco, Tlaxcala”*

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

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

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

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

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

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

En otro orden de ideas, por cuanto hace a la prueba **DOCUMENTAL** consistente en los **REGISTROS DE ASISTENCIA** correspondientes a los servidores públicos adscritos a la Dirección de Servicios Municipales del Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala, correspondientes a las semanas del cinco al once de febrero y del doce al dieciocho de febrero; es importante señalar que si bien es cierto consta el nombre del actor, cierto también resulta que de dichos registros no se advierte que el mismo hubiera prestados sus servicios de las nueve a las dieciséis horas, tal y como lo afirma el ayuntamiento enjuiciado, por lo tanto, dicho medio de convicción carece de alcance probatorio.

También, el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala ofertó como medio de convicción la prueba documental consistente en tres **CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO** de fecha uno de marzo, uno de junio y uno de septiembre de dos mil diecisiete<sup>22</sup>. De dichas documentales, destaca para el presente estudio la cláusula quinta, misma que en su contenido señala:

*“QUINTA.- JORNADA DE TRABAJO.- Se establece que la jornada de trabajo será de (8) ocho horas de trabajo diarias comprendidas de Lunes a Viernes en un horario de 09:00 (nueve) horas a las 16:00 (dieciséis) horas; aceptando “EL TRABAJADOR” en este mismo acto el que “EL AYUNTAMIENTO” por las necesidades propias del trabajo y de servicio a la ciudadanía, pueda en cualquier momento modificar dicho horario laboral para ejecutar los trabajos contratados (...)”*

Como es evidente, en el contrato individual de trabajo se estableció que el actor desempeñaría sus labores en el horario establecido en la contestación de la demanda; sin embargo, esto es insuficiente para tener por cierto dicho hecho, pues el hecho de que he dicho acuerdo de voluntades se haya establecido un horario de labores, no implica que el servidor público se hubiera desempeñado en todo momento bajo dicho, horario, máxime que, de la cláusula que acabamos de citar se advierte la posibilidad de que, por las necesidades del servicio se incremente dicho horario de trabajo, por tanto, lo establecido en dicho documento únicamente genera la presunción de que el actor se desempeñó en dicho horario.

---

<sup>22</sup> Visibles a fojas que van de la 119 a la 136

En ese sentido, al constituir (el contenido de los contratos individuales de trabajo), solo una presunción, es evidente que la misma acepta prueba en contrario; por lo tanto, debe de traerse a colación el desahogo de la prueba de inspección<sup>23</sup> ofertada por la parte actora, en la cual, la fedataria pública de la adscripción dio fe de lo siguiente:

*“ESTA AUTORIDAD ACTUANTE DA FE QUE DE LAS LISTAS DE ASISTENCIA QUE TENGO A LA VISTA SE DESPRENDE QUE EL HORARIO DE LABORES DEL HOY ACTOR OSCILABA ENTRE LAS 7:30 A LAS 17:30 HORAS DE LUNES A VIERNES Y LOS DÍAS SÁBADOS DE LAS 7:30 A LAS 14:15 HORAS...”*

Como es evidente, la actuario de este Tribunal, al examinar los registros de asistencia que le fueron puestos a la vista, dio fe de que el horario de trabajo del actor era de lunes a viernes de sete treinta horas a las diecisiete treinta horas, y, los días sábados de las siete treinta a las catorce treinta horas; horario de labores que discrepa con el establecido en los contratos individuales de trabajo.

Finalmente, por cuanto hace a las pruebas **DOCUMENTALES** consistentes en: el **ACTA ADMINISTRATIVA** de fecha veintitrés de junio de dos mil diecisiete, la copia certificada del **RECIBO DE NÓMINA** del periodo comprendido del dieciséis al treinta de noviembre del dos mil diecisiete, los **PRIMEROS TRANSITORIOS** de los convenios colectivos de trabajo signados entre el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala “7 de Mayo”, así como, **LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, y, **LA INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES**, debe decirse que de dichos medios de convicción no se advierte elemento alguno que beneficie los intereses del oferente.

En conclusión, debe de apuntarse que, los medios de convicción ofertados por el ayuntamiento demandado fueron insuficientes para demostrar que el actor del presente juicio se desempeñó en un horario de comprendido de las nueve a las dieciséis horas; por el contrario, la prueba de inspección ofertada por la parte actora puso en evidencia que ----- se desempeñó de lunes a viernes de las siete treinta a las catorce treinta horas, y los días sábados de las siete treinta a las catorce treinta horas.

No se soslaya que, al principio del presente estudio se determinó que para dilucidar la controversia que nos ocupa se atendería a los medios de convicción ofertados por el ente público demandado; sin embargo, en términos del diverso 146 de la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala<sup>24</sup>, esta Autoridad Laboral se encuentra constreñida a apreciar en conciencia las pruebas aportadas por las partes, sin sujetar su valoración a reglas fijas, por tanto, se concluye que, independientemente de la parte que la haya ofertado, la prueba de inspección es idónea para acreditar el horario de labores del actor, pues la misma versó sobre los registros de asistencia que el mismo ayuntamiento demandado exhibió.

El análisis realizado nos permite concluir que, -----  
**DESEMPEÑÓ SUS LABORES DE LUNES A VIERNES EN UN HORARIO  
 COMPENDIDO DE LAS SIETE TREINTA A LAS DIECISIETE TREINTA HORAS, Y  
 LOS DÍAS SÁBADOS, DE LAS SIETE TREINTA A LAS CATORCE TREINTA  
 HORAS.**

**QUINTO. SEGUNDO CONTROVERTIDO. ÚLTIMO PUESTO DESEMPEÑADO  
 POR -----.**

-----, en el punto número uno del escrito de demanda, manifestó que, durante la relación de trabajo se desempeñó como “Comodín”, adscrito a la Dirección de Servicios Municipales.

Al contestar la demanda, el ayuntamiento demandado negó que el actor en mención se hubiera desempeñado en el puesto señalado por el mismo, señalando que el mismo ostentó el cargo de “Comodín C”, en la Dirección de Servicios Municipales. Lo anterior, genera la controversia a dilucidar.

Ahora bien, para el efecto de lograr el objeto del presente considerando, es necesario establecer como primer elemento la distribución de la carga probatoria, esto es, a que parte le corresponderá acreditar su dicho.

<sup>24</sup> ARTÍCULO 146. El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas ofrecidas sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en el laudo las consideraciones en que funde su decisión.

Sobre el tópico recién señalado (la distribución de la carga de la prueba), no puede pasar inadvertido para éste Tribunal del Trabajo, el parámetro tradicional de la distribución de la carga de la prueba, el cual, consiste en que, quien afirma debe probar los hechos; sin embargo, en aras de resolver la presente controversia de forma exhaustiva, es necesario que, este órgano colegiado de justicia laboral cuestione la aplicación de dicho principio, pues de la correcta interpretación al artículo 784 de la supletoria Ley Federal del Trabajo, se advierte que el ánimo del Legislador Federal, estribó en trasladar el débito de probar determinados hechos, por las razones siguientes:

1. **La aplicación rígida** del principio de que “quien afirma está obligado a probar los hechos”, sin atender a las dificultades técnicas y reales que conlleva dicho acto, limita la actividad de la autoridad laboral para juzgar de forma clara y completa los hechos.
2. **La necesidad** de evidenciar que el deber de probar los hechos no siempre va acompañado de la posibilidad de hacerlo, pues, en la mayoría de los casos, la contraparte o terceros ajenos al juicio, son los que disponen de más y mejores medios para esclarecer el hecho ausente.
3. **La exigencia** de una modalidad participativa y de colaboración de todos aquellos que intervienen en un juicio, para lograr el esclarecimiento de la verdad, a través de la aportación de todos los elementos que faciliten a la autoridad del trabajo la labor de juzgar.

Con lo anterior, queda en evidencia que, en el procedimiento laboral, existe lo que la doctrina jurídica a denominado como “carga dinámica de la prueba”, la cual, consiste en trasladar el deber de probar a quien se encuentre en mejores condiciones de hacerlo, ya sea por cuestiones técnicas, profesionales, fácticas o de mejor oportunidad, en un contexto de buena fe, frente a situaciones de insuficiencia probatoria de la contraparte.

Tampoco se soslaya, que el creador de la norma fue puntual en establecer los supuestos en los que se eximirá de la carga de la prueba al operario, tan es así que,

en el ya mencionado artículo 784 de la supletoria Ley Federal del Trabajo, se enlistaron catorce supuestos en los que el patrón debe de acreditar su dicho, sin que de dicho listado se advierta el puesto desempeñado por el trabajador; sin embargo, como se ha apuntado con antelación, en atención a la carga dinámica de la prueba, el juzgador debe trasladar dicha obligación probatoria a la parte que se encuentre en mejores condiciones de acreditar el hecho ausente.

Por tanto, a efecto de cumplir con el objeto de estudio del presente considerando, se determina que corresponde al Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala acreditar que ----- se desempeñó como “Comodín C”.

Lo anterior, es resultado de la apreciación de los hechos en conciencia por parte de éste Tribunal de Conciliación y Arbitraje, facultad que se encuentra consagrada en el artículo 148 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, y la cual, debe de ser desempeñada por éste Tribunal en atención a las reglas que establece la sana crítica<sup>25</sup> y en todas las controversias que dirima. Se cita la siguiente Jurisprudencia a efecto de robustecer la facultad recién mencionada.

**“JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, APRECIACIÓN DE LOS HECHOS EN CONCIENCIA.**

Tal facultad se encuentra contemplada en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo y consiste en la potestad de que goza el juzgador para apreciar, según las reglas de la sana crítica, las pruebas, y también la de resolver la controversia de acuerdo con los dictados de su conciencia sin atenerse al rigor de la ley. Esto no es otra cosa que el llamado arbitrio judicial, que es propio de la autoridad de instancia, y se ejerce con independencia de los argumentos de las partes. Su uso se puede censurar en el juicio de amparo, si se advierte que se ejerció en forma arbitraria o caprichosa, lo que acontece cuando se alteran los hechos, o el razonamiento en que pretende apoyarse es contrario a las reglas de la lógica.”<sup>26</sup>

<sup>25</sup> Novena Época Registro: 174352 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXIV, Agosto de 2006 Materia(s): Común Tesis: I.4o.C. J/22 Página: 2095 **SANA CRÍTICA. SU CONCEPTO.** Debe entenderse como el adecuado entendimiento que implica la unión de la lógica y la experiencia, tendientes a asegurar el más certero y eficaz razonamiento a través de procesos sensibles e intelectuales que lleven a la correcta apreciación de los hechos.

<sup>26</sup> Novena Época Registro: 916063 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Apéndice 2000 Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC Materia(s): Laboral Tesis: 926 Página: 794.

Bajo esa óptica, deben matizarse los medios de convicción que le fueron admitidos al demandado.

Por cuanto hace a la prueba **CONFESIONAL** a cargo de -----  
 ---, misma que fue desahogada el día siete de septiembre de dos mil dieciocho<sup>27</sup>, se advierte la posición marcada número dos, la cual en su contenido señala:

*“Que diga el absolvente, si es cierto como lo es, que durante el tiempo que laboró para el Ayuntamiento del Municipio de Tlaxco, Tlaxcala, se desempeñó como Comodín C, siendo personal de Confianza del área de Servicios Municipales”*

Previa toma de sus generales y protesta de ley, el absolvente de dicho medio de convicción contestó afirmativamente a la posición que le fue formulada por el oferente de dicho medio de convicción.

Lo anterior, sin lugar a dudas favorece el dicho del demandado, pues el actor de manera expresa aceptó haberse desempeñado como “Comodín C” mientras prestó sus servicios para el ayuntamiento enjuiciado. Precisando que, dicha posición únicamente beneficia el dicho del demandado respecto al puesto ocupado por el actor, sin que dicho beneficio pueda extenderse a la categoría de trabajo con la que este se desempeñó, pues como se estableció en el considerando tercero del presente Laudo, la categoría de trabajo del actor será materia de análisis en el siguiente considerando.

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

Bajo ese orden de ideas, el análisis debe partir de las preguntas directas que les fueron formuladas a los atestes, las cuales, son visibles en el interrogatorio que obra a foja 176 del presente expediente, de las cuales, no se advierte alguna pregunta que tenga relación con lo que aquí se analiza.

No se soslaya el contenido de la directa marcada con el arábigo número cuatro; sin embargo, la misma fue tendente a cuestionar a los testigos respecto a la categoría de trabajo del actor, no del puesto, por la tanto, la misma no tiene relación con el objeto del presente estudio.

---

<sup>27</sup> Foja 179 y 180

También, el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala ofertó como medio de convicción la prueba documental consistente en tres **CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO** de fecha uno de marzo, uno de junio y uno de septiembre de dos mil diecisiete<sup>28</sup>. De dichas documentales, destaca para el presente estudio la cláusula primera, misma que en su contenido señala:

*“PRIMERA.- OBJETO DEL CONTRATO. Las partes convienen que “ EL TRABAJADOR” mediante este contrato se obliga a prestar sus servicios personales y actividades laborales en la jornada de trabajo que para tal efecto le establezca “EL AYUNTAMIENTO” mismos que deberá ejecutar con puntualidad, eficiencia y eficacia, obligándose a realizar el trabajo que le requiera “EL AYUNTAMIENTO” durante el tiempo de duración de este contrato. El puesto de trabajo que desempeñara “EL TRABAJADOR” será COMODÍN C. En la unidad Administrativa de(l) SERVICIOS MUNICIPALES, que depende del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Tlaxco, Tlaxcala (...)”*

Como es evidente, en el contrato individual de trabajo se estableció que el actor desempeñaría sus labores en el puesto denominado “Comodín C” adscrito al área de Servicios Públicos Municipales; situación que beneficia el dicho del demandado.

No se soslaya que, el contrato individual de trabajo no es la prueba idónea para acreditar el puesto desempeñado por el servidor público, toda vez que, si bien es cierto en este se establece el cargo que ocupara el operario municipal, cierto también lo es que, durante el desarrollo del vínculo laboral, es probable que del trabajador cambie de puesto de trabajo;

Es orientadora del criterio anterior la Tesis Aislada I.5o.T.117 L, sostenida por el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, visible en la página 729 del tomo VI, octubre de 1997, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época, con registro electrónico: 197564, misma que en su rubro y texto señala lo siguiente:

**“CATEGORÍA, PLAZA O PUESTO. EL CONTRATO DE TRABAJO NO SIEMPRE ES IDÓNEO PARA COMPROBARLA.** El consenso individual de trabajo sólo evidencia la categoría con que fue contratado el demandante, mas no siempre resulta idóneo para demostrar con la que se ha venido laborando, ya que en aquél únicamente se convienen las condiciones en que en un principio debían llevarse a cabo los servicios, por lo que si existe controversia al respecto la carga probatoria corresponde al patrón.”

<sup>28</sup> Visibles a fojas que van de la 119 a la 136

Además de lo ya expuesto, tal y como se advierte del artículo 1 de la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala, los servidores públicos prestan sus servicios en virtud del nombramiento que les es expedido por el titular del poder público, municipio y/o ayuntamiento, no así, en virtud de un contrato individual de trabajo, sin embargo, en el caso que nos ocupa, ----- reclama el otorgamiento de su nombramiento, situación que nos permite concluir que el mismo no le fue expedido.

No obstante lo anterior, debe señalarse que, si bien es cierto lo establecido en el contrato individual de trabajo no es idóneo para demostrar el último puesto de trabajo del actor, cierto también lo es que, el contenido de mismo constituye una presunción, la cual, abona al resultado de la prueba confesional a cargo de -----, en la cual, éste reconoció expresamente haberse desempeñado en el puesto de "Comodín C".

En la inteligencia que, el contenido de dicho pacto de voluntades solo beneficia al oferente respecto al último puesto despedido por el actor, no así de la categoría de trabajo con la que el mismo se desempeñó, pues como se apuntó, dicha circunstancias será materia de análisis en el considerando siguiente.

Finalmente, por cuanto hace a las pruebas **DOCUMENTALES** consistentes en: **LOS REGISTROS DE ASISTENCIA**, el **ACTA ADMINISTRATIVA** de fecha veintitrés de junio de dos mil diecisiete, la copia certificada del **RECIBO DE NÓMINA** del periodo comprendido del dieciséis al treinta de noviembre del dos mil diecisiete, los **PRIMEROS TRANSITORIOS** de los convenios colectivos de trabajo signados entre el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala "7 de Mayo", así como, **LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, y, **LA INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES**, debe decirse que de dichos medios de convicción no se advierte elemento alguno que beneficie los intereses del oferente.

El análisis realizado es suficiente para establecer que el demandado cumplió con la obligación procesal de acreditar su dicho. Esto, en virtud de que del desahogo de la prueba confesional a cargo del actor se advierte la confesión expresa de que el mismo se desempeñó como "Comodín C", sin que dentro del resto de los autos exista

prueba alguna que desvirtuó dicha confesión, por lo tanto, el alcance probatorio de la misma debe prevalecer.

Con motivo de lo anterior, **SE ESTABLECE COMO VERDAD LEGAL QUE -----  
----- SE DESEMPEÑÓ COMO “COMODÍN C” ADSCRITO A LA  
DIRECCIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES DEL AYUNTAMIENTO DE  
TLAXCO, TLAXCALA.**

**SEXO. TERCER PUNTO CONTROVERTIDO. DETERMINAR SI -----  
----- PUEDE SER CONSIDERADO SERVIDOR PÚBLICO DE BASE POR  
TIEMPO INDETERMINADO.**

El presente considerando es necesario, toda vez que, el actor reclama el otorgamiento de un nombramiento como servidor público de base y por tiempo indeterminado.

Sin embargo, el demandado al dar contestación a la demanda instaurada en su contra, niega que el actor tenga derecho a que se le otorgue dicho nombramiento, toda vez que, según su dicho, ----- se desempeñó como servidor público de confianza por tiempo determinado.

En ese orden de ideas, por orden sistemático, es necesario dilucidar la categoría de trabajo con la que se desempeñó -----, concepto que, conforme al diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, puede conceptualizarse como: *“cada una de las clases establecidas en una profesión, carrera o actividad”*.

Luego, es evidente que existe armonía entre lo definido y lo consagrado por el legislador en el artículo 4 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, por virtud del cual, agrupo a los servidores públicos de esta Entidad Federativa en tres grandes rubros, tal y como consta:

**“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”

Como puede observarse, en la legislación de la materia se contemplaron tres categorías de servidores públicos: de base, de confianza; e, interinos o por tiempo determinado.

Siendo necesario precisar que, las dos primeras de las clases mencionadas (base y confianza) encuentran su origen en las funciones que desempeñen los servidores públicos a favor de los poderes, municipios y/o ayuntamientos. Lo anterior se corrobora con lo establecido en los artículos 5 y 6 del ordenamiento legal en comento, los cuales, para su comprensión y análisis enseguida se transcriben:

**“ARTÍCULO 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, auditoria, 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:

- I. En el Poder Ejecutivo. Los titulares de las Secretarías de Estado y Dependencias, que señale la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado, los Subsecretarios, Secretarios Particulares, Procurador General de Justicia, Subprocuradores, Agentes del Ministerio Público, Directores, Jefes de Departamento, Oficial Mayor de Gobierno, Contralor, Coordinadores, Recaudadores, Delegados, Responsables de Almacén, el personal íntegro de las Secretarías Particulares, Privada y Técnica del Ejecutivo, el cuerpo de ayudantes del Ejecutivo, y demás personas que le presten servicios personales y directos; los representantes comisionados de Gobierno en la Ciudad de México; los servidores que se les confiera una comisión especial, temporal o transitoria.

El Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Secretario General, Secretarios Generales de acuerdos, Auxiliares y Proyectistas, los procuradores e inspectores del trabajo, los contadores, cajeros, almacenistas, pagadores, inspectores o visitadores, auditores y auxiliar administrativo de todas las dependencias, los abogados, asesores o consultores de cualquier dependencia, Director del Registro del Estado Civil, el Titular de la Consejería jurídica;

- II. En el Poder Legislativo. El Auditor de Fiscalización Superior y todos los servidores públicos al Servicio del Órgano de Fiscalización Superior, los secretarios técnicos de los diputados, el secretario administrativo y parlamentario, asesores de los diputados, los directores y los auditores, secretarios particulares y jefes de departamento y de unidad;
- III. En el Poder Judicial. Los magistrados, jueces de primera instancia, secretarios de sala, de juzgado, proyectistas, secretarios de acuerdos y jurídico, contadores, oficial mayor y directores, secretarios particulares, auxiliares de la presidencia, de juzgados, diligenciaros, y
- 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.

Esta lista es enunciativa más no limitativa. En los instrumentos por medio de los que se cree alguna dependencia, entidad o en el presupuesto de egresos del Estado y de los municipios, se podrán precisar qué otros puestos son de confianza en los términos de este artículo.

**“ARTÍCULO 6.** Serán considerados servidores públicos de base, los no incluidos en el artículo anterior, siempre y cuando, las funciones o materia de trabajo sea de carácter permanente y que la plaza que ocupen sea de base, los que después de seis meses de nombrados, sin nota desfavorable en su expediente, el nombramiento será considerado como definitivo, con independencia del tipo de nombramiento expedido.”

Como puede advertirse, conforme a los preceptos enunciados, serán considerados servidores públicos de base, aquellos que desempeñen funciones de: dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, auditoría, 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.

En cambio, serán considerados servidores públicos de base aquellos que: 1. No desempeñen las funciones mencionadas en el artículo anterior. 2. Las funciones

que desempeñen o materia de trabajo sea de carácter permanente. 3. Ocupen una plaza que sea considerada como “de base”.

Ahora, respecto a la tercera categoría enunciada en el diverso 4 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, es importante mencionar que, a diferencia de las anteriores, esta versa sobre la temporalidad por la que fue nombrado el servidor público, la cual, habrá de dilucidarse al tenor del siguiente precepto legal del ordenamiento mencionado al inicio del presente párrafo:

**“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.”

Como puede advertirse, el creador de la norma, de forma puntual, estableció que serán considerados servidores públicos interinos o por tiempo determinado aquellos que: 1. Ocupen una plaza vacante de manera temporal o por tiempo determinado. 2. Así lo establezca su contrato respectivo o bien, éste se encuentre condicionado a la realización o actuación de una o varias funciones. También, es claro que en el artículo recién analizado, el legislador estableció la posibilidad de que los servidores públicos que se desempeñen en la categoría que se analiza (por tiempo determinado o interinos), lo hagan con la categoría de base o de confianza.

En congruencia con los párrafos anteriores, en primer término es indispensable dilucidar si ----- se desempeñó como servidor público de confianza o de base. En la inteligencia que, dicho estudio partirá de las funciones que el actor en mención desempeñaba para el ayuntamiento demandado, puesto que, independiente de que el puesto en el que se desempeñaba se encuentre o no contemplado en el artículo 5 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, no debe soslayarse que la determinación de la categoría de trabajo que en su momento realice la autoridad del trabajo, debe atender a las funciones desempeñadas por el servidor público.

A efecto de robustecer lo anterior, se cita la Jurisprudencia P./J. 36/2006, emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual, en su rubro y texto señala:

**“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”<sup>29</sup>

Siguiendo esa línea de análisis, es necesario adminicular el presente estudio con lo determinado en el considerando tercero y quinto del presente Laudo, en los cuales, se estableció como hecho cierto que ----- en el puesto de “Comodín C”, desempeñó las funciones consistentes en: recolectar basura en el camión destinado para tal efecto, atrapar animales con la perrera, pintar los juegos de los parques, derribar árboles; y, limpiar: calles, alcantarillas y ríos.

<sup>29</sup> Novena Época, Registro: 175735, Instancia: Pleno, Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXIII, Febrero de 2006, Materia(s): Laboral, Página:10.

Luego, lo recién plasmado, contrastado con el contenido citado artículo 5 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, nos permite concluir que, las funciones que realizó -----, no pueden ser catalogadas como de confianza.

Se afirma lo anterior, pues como se estableció al inicio del presente estudio, el legislador fue puntual en establecer que serán considerados servidores públicos de confianza aquellos que realicen funciones de: dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, auditoría, 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; sin embargo, es evidente que ----- al realizar las funciones que le eran encomendadas, no realizaba ninguna de las actividades mencionadas con anterioridad, de ahí que, no sea dable contemplar al mismo como servidor público de confianza.

Como corolario, en términos del artículo 6 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, **SE ESTABLECE QUE -----, AL NO REALIZAR ALGUNA DE LAS FUNCIONES ENUNCIADAS EN EL ARTÍCULO 5 DEL ORDENAMIENTO LEGAL SEÑALADO, SE DESEMPEÑÓ COMO SERVIDOR PÚBLICO DE BASE.**

Hecho lo anterior, se procede al segundo punto de análisis. Determinar si ----- se desempeñó como servidor pública interina o por tiempo determinado. Resultando importante precisar que el estudio que se emprenderá tendrá como eje central los elementos establecidos por el legislador local en el artículo 7 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios.

También, es necesario mencionar que el presente análisis obedece a la contestación emitida por el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala, quien en su contestatorio, manifestó que el actor del presente juicio se desempeñó como servidor público por tiempo determinado, esto, en virtud de contrato individual de trabajo que signó con el mismo.

Lo expuesto, constituye la materia del presente análisis; en otras palabras, el objeto del presente estudio resulta ser, dilucidar si -----, fue contratado como servidor público por tiempo determinado, o, indeterminado.

Ahora bien, para el efecto de lograr el objeto del presente considerando, es necesario establecer como primer elemento, la distribución de la carga probatoria, esto es, a que parte le corresponderá acreditar su dicho.

Bajo esa óptica, deben matizarse los medios de convicción que le fueron admitidos al Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala para el efecto de determinar si los mismos son suficientes para cumplir con el débito procesal señalado en líneas anteriores; en la inteligencia que dichos medios de convicción serán suficientes si demuestran las siguientes circunstancias: 1. Que la plaza de "Comodín C" ocupada por el actor no es definitiva sino temporal; y, 2. Que la contratación del actor estuvo condicionada a la realización o actuación de una o varias funciones.

Precisando que, la imposición del débito probatorio al ayuntamiento demandado, obedece a que, tal y como se ha señalado en párrafos anteriores, la carga de la prueba en el procedimiento laboral, debe de atender a las posibilidades de las partes, es decir, quien cuenta con mejores elementos para demostrar ante la autoridad del trabajo el hecho ausente por acreditar, de ahí que, corresponda al ente público acreditar sus aseveraciones.

En esa línea de análisis mediante proveído que data del veintidós de junio de dos mil dieciocho<sup>30</sup>, al Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala le fueron admitidos como medios de convicción, los siguientes:

Por cuanto hace a la prueba **CONFESIONAL** a cargo de -----, misma que fue desahogada el día siete de septiembre de dos mil dieciocho<sup>31</sup>, es importante señalar que no se advierte posición alguna que tenga relación con el presente asunto, por tanto, dicha probanza carece de alcance probatorio para lo que aquí se resuelve.

---

<sup>30</sup> Foja de la 165 a la 170

<sup>31</sup> Foja 179 y 180

No se soslaya el contenido de las posiciones marcadas con los arábigos 3 y 5, las cuales fueron del tenor siguiente:

*“3.- Que diga el absolvente, si es cierto como lo es, que al iniciar a laborar para el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala, firmó contrato individual de trabajo por tiempo determinado como trabajador de confianza. (...) 5.- Que diga el absolvente si es cierto como lo es, que durante el tiempo que laboró para el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala, dicha relación se rigió por contrato individual de trabajo por tiempo determinado como trabajador de confianza”*

Sin embargo, como es evidente, dichas posiciones tuvieron como objeto acreditar la firma del contrato individual de trabajo, así como, que este rigió la relación laboral, hechos que no abonan al dicho del demandado, pues como se dijo, las probanzas serán eficaces siempre y cuando demuestren que: la plaza de “Comodín C” ocupada por el actor no es definitiva sino temporal; y, 2. Que la contratación del actor estuvo condicionada a la realización o actuación de una o varias funciones.

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

Bajo ese orden de ideas, el análisis debe partir de las preguntas directas que les fueron formuladas a los atestes, las cuales, son visibles en el interrogatorio que obra a foja 176 del presente expediente; sin embargo, d las mismas no se advierte alguna que tenga relación con el presen estudio.

No se soslaya el contenido de la directa marcada con el arábigo número cinco; sin embargo, la misma fue tendente a cuestionar a los testigos respecto a la expedición del nombramiento a favor del actor, hecho que no demuestra los extremos que se han señalado, máxime que, tal y como se advierte del escrito de demanda, ----  
----- impetra el otorgamiento de un nombramiento como servidor público de base por tiempo indeterminado, situación que tiene como presupuesto la omisión del ayuntamiento de entregar este al actor.

También, el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala ofertó como medio de convicción la prueba documental consistente en tres **CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO** de fecha uno de marzo, uno de junio y uno de septiembre de dos mil

diecisiete<sup>32</sup>. De dichas documentales, destaca para el presente estudio la cláusula primera, misma que en su contenido señala:

*“(...) El puesto de trabajo que desempeñara “EL TRABAJADOR” será COMODÍN C. En la unidad Administrativa de(l) SERVICIOS MUNICIPALES, que depende del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Tlaxco, Tlaxcala administración 2017-2021 con la categoría laboral de PERSONAL DE CONFIANZA POR UN PERIODO DE TIEMPO DETERMINADO; en virtud de que su colaboración será temporal dentro del trabajo que le será asignado (...)”*

Como es evidente, en el contrato individual de trabajo se estableció que el actor desempeñaría sus labores por un tiempo determinado; sin embargo, esto no beneficia los intereses del oferente de la prueba.

Esto, en virtud de que independientemente de lo establecido en dicho pacto de voluntades, la prueba documental no evidencia que, la plaza de “Comodín C” ocupada por el actor no es definitiva sino temporal; o, que la contratación del actor estuvo condicionada a la realización o actuación de una o varias funciones, elementos necesarios para poder establecer que el servidor público únicamente prestó sus servicios por tiempo determinado.

Además de lo ya expuesto, tal y como se advierte del artículo 1 de la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala, los servidores públicos prestan sus servicios en virtud del nombramiento que les es expedido por el titular del poder público, municipio y/o ayuntamiento, no así, en virtud de un contrato individual de trabajo.

Finalmente, por cuanto hace a las pruebas **DOCUMENTALES** consistentes en: **LOS REGISTROS DE ASISTENCIA**, el **ACTA ADMINISTRATIVA** de fecha veintitrés de junio de dos mil diecisiete, la copia certificada del **RECIBO DE NÓMINA** del periodo comprendido del dieciséis al treinta de noviembre del dos mil diecisiete, los **PRIMEROS TRANSITORIOS** de los convenios colectivos de trabajo signados entre el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala “7 de Mayo”, así como, **LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, y, **LA INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES**, debe decirse que de dichos medios de convicción no se advierte elemento alguno que beneficie los intereses del oferente.

---

<sup>32</sup> Visibles a fojas que van de la 119 a la 136

El análisis realizado a los medios de convicción que le fueron admitidos al Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala, nos permite colegir que, dicho organismo no cumplió con el deber procesal de acreditar: 1. Que la plaza de “Comodín C” ocupada por el actor no es definitiva sino temporal; y, 2. Que la contratación de la actora estuvo condicionada a la realización o actuación de una o varias funciones.

No obstante lo anterior, es importante señalar que, para el efecto de que el nombramiento que le fue expedido a ----- sea considerado como definitivo, no basta que el mismo se haya desempeñado como servidor público de base; toda vez que, en términos del diverso 6 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, es necesario que además de los requisitos que ya hemos analizado se cumplan los siguientes: 1. Haberse desempeñado en el puesto por lo menos seis meses; y, 2. No tener nota desfavorable en su expediente.

Luego, es evidente que el primer requisito se cumple; esto, en virtud de que tal y como se estableció en el tercer considerando del presente Laudo, ----- ingresó a laborar el día uno de marzo de dos mil diecisiete, por tanto, independientemente de las causas que interrumpieron la relación de trabajo, es evidente que el actor del presente juicio ocupó el puesto de “Comodín C” por más de seis meses.

Misma situación acontece con el segundo de los requisitos, puesto que dentro de los autos que conforman el presente sumario laboral, no se advierte elemento alguno que permita a esta autoridad establecer que ----- tuvo alguna nota desfavorable en su expediente personal.

Esto sin soslayar el **ACTA ADMINISTRATIVA** de fecha veintitrés de junio de dos mil diecisiete que le fue admitida como prueba al ayuntamiento demandado; sin embargo, del contenido de la misma se aprecia que fue efectuada a -----, persona que resulta ajena al presente juicio, pues tal y como consta de la copia cotejada de la credencial para votar que fue exhibida en la audiencia de conciliación y mediación<sup>33</sup>, el nombre del actor es -----; por tanto, dicha acta administrativa es ajena al conflicto que nos ocupa.

---

<sup>33</sup> Foja 96

El estudio realizado en el presente considerando, nos permite colegir que -----  
----- **SE DESEMPEÑÓ COMO SERVIDOR PÚBLICO DE BASE CON  
NOMBRAMIENTO DEFINITIVO Y POR TIEMPO INDETERMINADO.**

**SÉPTIMO. CUARTO PUNTO CONTROVERTIDO. APLICACIÓN DE LOS  
CONVENIOS COLECTIVOS SEÑALADOS POR EL ACTOR.**

Dadas las particularidades en el presente asunto, esta autoridad laboral, debe de analizar si -----, resulta ser beneficiario de los convenios colectivos que señala en su escrito de demanda, esto, en virtud de que, tal y como se advierte, el actor del presente juicio impetra el pago y cumplimiento de diversas prestaciones que , según su dicho, se encuentran contempladas en los convenios colectivos firmados entre el ayuntamiento demandado y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala "7 de Mayo".

Máxime que, de la contestación efectuada por e demandado, se advierte que el mismo niega el derecho del actor para reclamar el pago y cumplimiento de las prestaciones contempladas en los aludidos convenios colectivos de trabajo, bajo el argumento de que, -----no se desempeñó como servidor público afiliado al Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala "7 de Mayo". Esto es, el ente demandado no niega la existencia de dichos pactos colectivos, ni de las prestaciones reclamadas, solo niega que el actor no se encuentre en el supuesto establecido para ser beneficiario. Además, aduce el demandado que, al no encontrarse las prestaciones reclamadas por el acto dentro de la legislación ordinaria, las mismas son de carácter extralegal, por tanto, corresponde acreditar su existencia a la parte actora.

Luego, es importante señala que, asiste la razón al demandado al señalar que, las prestaciones contenidas en un convenio colectivo y que no se encuentren en la Legislación de la Materia, son de naturaleza extralegal. También le asiste la razón, al manifestar que la carga de la prueba para demostrar su existencia, por regla general, corresponde a quien las reclama; esto por así haber sido establecido por el Sexto Tribunal Colegiado de Circuito en materia del Trabajo del Primer Circuito en la Jurisprudencia 1.6º. T. J/74, misma que en su rubro y texto señala lo siguiente:

**“PRESTACIONES DERIVADAS DE UN CONTRATO COLECTIVO. CORRESPONDE AL RECLAMANTE ACREDITAR EL DERECHO A PERCIBIRLAS Y EL SALARIO CONFORME AL CUAL DEBEN PAGARSE.**

Si bien es cierto que de conformidad con el artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón la carga probatoria cuando existe controversia sobre el monto y pago del salario, por tener éste mejores posibilidades para demostrarlo, también lo es que tratándose de prestaciones reclamadas con base en un contrato colectivo de trabajo, es decir, de prestaciones extralegales, dicha carga corresponde al reclamante para acreditar no sólo su derecho a percibir las, sino además el salario conforme al cual deben pagarse; máxime si las cláusulas en las que el trabajador apoya su reclamo contemplan diferente tipo de base salarial”<sup>34</sup>

Sin embargo, el criterio Jurisprudencial únicamente es aplicable cuando el demandado niega la existencia de las prestaciones reclamadas por el actor, tornándose inaplicable cuando éste se excepciona aduciendo que pagó dichas prestaciones, o bien, que quien las reclama no se encuentra en el supuesto establecido. Orienta lo anterior, la Tesis Aislada XVIII.4o.1 L, sustentada por el Cuarto Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito, misma que en su rubro y texto establece:

**“PRESTACIONES EXTRALEGALES. CASOS EN QUE CORRESPONDE AL PATRÓN ACREDITAR SUS EXCEPCIONES Y DEFENSAS EN RELACIÓN CON AQUÉLLAS.**

Por regla general, en materia laboral corresponde al trabajador acreditar la procedencia de las prestaciones extralegales; sin embargo, cuando el demandado, al contestar respecto de la procedencia de la prestación extralegal reclamada, afirma que la pagó, tal circunstancia releva al trabajador de la carga de acreditar su procedencia y corresponderá al patrón demostrar dicha aseveración, ya que, en ese supuesto, la litis se circunscribe únicamente al pago, no a la existencia del derecho del trabajador a recibirla. Lo mismo sucede en aquellos casos en que el demandado opone como excepción que a la parte trabajadora no le correspondía el pago de la prestación demandada por no encontrarse en los supuestos para su percepción, es decir, que el patrón reconoce que paga esa prestación a otros trabajadores, pero no al demandante, por las razones que aduzca; es así, debido a que una contestación en esos términos, lleva implícito el reconocimiento de la existencia de la prestación; por tanto, sólo quedaría a debate la afirmación de que la

<sup>34</sup> Novena Época Registro: 176193 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXIII, Enero de 2006 Materia(s): Laboral Tesis: I.6o.T. J/74 Página: 2292

actora no estaba en los supuestos para su percepción y que por ello no le correspondía su pago, lo que en todo caso debe acreditar la demandada, al ser circunstancias relativas a las condiciones en que se prestó el trabajo, relevando al operario de la carga de acreditar la existencia y procedencia de la prestación extralegal reclamada.”<sup>35</sup>

Las ideas establecidas, nos permiten colegir que, en el caso en particular, corresponde al Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala acreditar que los convenios colectivos en los que el actor funda su reclamo resultan inaplicables al mismo; pues como se advierte del escrito de contestación, dicho ente público, aduce que los pactos signados con el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala “7 de Mayo”, únicamente son aplicables en favor de los servidores públicos que son agremiados a dicho sindicato.

Para demostrar su aserto, el demandado ofertó la prueba **DOCUMENTAL** consistente en el artículo **PRIMERO TRANSITORIO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 04/2018-D**, signado entre el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala “7 de Mayo”, el cual, para su debido análisis y comprensión, enseguida se transcribe:

**“PRIMERA. ESTE CONVENIO SE APLICARA A LOS TRABAJADORES DE BASE QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN EL H. AYUNTAMIENTO DE TLAXCO,, TLAX., Y QUE SEAN MIEMBROS ACTIVOS DEL SINDICATO.**

De la simple lectura al artículo transitorio, es evidente que la voluntad de las partes consistió en excluir a los trabajadores que no forman parte del gremio titular de dicho contrato colectivo; puesto que, en el mismo se estableció como condicionante para ser beneficiario de las prerrogativas contractuales, ser trabajador de base del ayuntamiento enjuiciado y miembro activo del Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados “ 7 de mayo ”; condicionante que, en el caso que nos ocupa, resulta ser insuficiente para excluir a -----  
-----, de los beneficios que otorga el contrato colectivo 4/2018-D, por las razones que enseguida se exponen:

<sup>35</sup> Época: Décima Época Registro: 2001154 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro X, Julio de 2012, Tomo 3 Materia(s): Laboral Tesis: (10a.) Página: 2034

Si bien es cierto, el elemento total del pacto colectivo, la voluntad del empleador y de la asociación gremial, no menos cierto es que, dicha voluntad únicamente debe ser en beneficio de los servidores públicos; es decir, la misma debe de ser tendente a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores al servicio de las entidades públicas, asimismo, dicho acuerdo de voluntades, no puede contravenir lo establecido por los principios generales del derecho laboral y la legislación de la materia, como resulta ser el artículo transitorio transcrito, pues el mismo, tiene por objeto, excluir de los beneficios alcanzados por la lucha sindical a los trabajadores que no forman parte del gremio, situación que se encuentra en sentido opuesto a lo establecido en el diverso 396 de la supletoria Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice:

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

Del precitado diverso, se advierte que, el ánimo del Legislador Federal, estribó en hacer extensibles las prerrogativas contractuales a todos y cada uno de los trabajadores que presten sus servicios dentro de un mismo establecimiento, sin alguna otra distinción, más que la inherente al artículo 184 de la normatividad supletoria antes mencionada, el cual en su literalidad dice:

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

Siendo evidente que, únicamente podrán ser excluidos de la aplicación del contrato colectivo de trabajo, los trabajadores de confianza, siempre y cuando exista disposición expresa en dicho pacto colectivo; situación que de igual forma, resulta inaplicable, al presente asunto, puesto que, como se determinó en el considerando anterior, el actor se desempeñó como servidor público de base.

De ahí, que se concluya que, los convenios colectivos de trabajo, deben resultar aplicables para todos los servidores públicos de base; esto, en virtud de que, en el mismo se encuentran consagradas las condiciones generales de trabajo, las cuales, se encuentran estrechamente relacionado con las consecuencias cotidianas de la relación de trabajo, no solo de aquellos servidores públicos que formen parte del sindicato mayoritario, sino de todos aquellos que presten un servicio a la dependencia gubernamental.

Estimar lo contrario, implicaría que servidores públicos de base, con mismas las mismas labores y responsabilidades, se encontrarán sujetos a diferentes condiciones generales de trabajo, por el único hecho de no ser agremiados al sindicato mayoritario, lo que a la par, significaría una vulneración al principio de libertad sindical, puesto que, el servidor público encontraría condicionado su derecho de libre asociación, al verse obligado a formar parte de determinado gremio en aras de verse beneficiado con la aplicación a su favor de las condiciones generales de trabajo.

Lo anterior, encuentra sustento en los siguientes criterios Jurisprudencial, así como en la Tesis Aislada que enseguida se insertan al presente texto:

**“CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. SON APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES DE BASE DE LA DEPENDENCIA DE QUE SE TRATE, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE SE ENCUENTREN AFILIADOS O NO AL SINDICATO MAYORITARIO.** De conformidad con los derechos a la igualdad y a la libertad sindical reconocidos por los artículos 1o. y 123, apartado "B", fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respectivamente, y de la interpretación sistemática de los artículos 67, 69, 70, 87 y 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se concluye que dada la finalidad de las condiciones generales de trabajo de regular los términos de la relación laboral, su aplicación no se constriñe exclusivamente a los trabajadores que formen parte de la agrupación sindical con la que aquéllas se celebraron, sino que debe extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate; en atención al derecho a la libertad sindical que prevé, incluso, el del trabajador a no afiliarse a algún sindicato, así como al derecho a la igualdad del que gozan todos los empleados que se encuentran en una misma situación, es decir, que desempeñan funciones de base para una dependencia al amparo de la Ley Federal de los Trabajadores al

Servicio del Estado, y al de disfrutar y obligarse a las prerrogativas establecidas por el titular de la dependencia, con la opinión del sindicato correspondiente, en las condiciones generales de trabajo. Cabe resaltar que en caso de que las condiciones aludidas contengan alguna disposición que restrinja su aplicación a los trabajadores de base, a que se encuentren afiliados únicamente al sindicato mayoritario para gozar de los beneficios y prerrogativas contenidos en ese ordenamiento legal, debe inaplicarse, toda vez que contraviene el derecho a la libertad sindical citado.”<sup>36</sup>

**“CONVENIOS. APLICACIÓN RESPECTO DE TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO).**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 396 y 184, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria al Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, se hacen extensivos los beneficios a todos los trabajadores sin excepción, salvo disposición expresa en contrario contenida en el mismo contrato colectivo de trabajo, en tratándose de los trabajadores de confianza. Por lo cual, el que en esos convenios se aluda sólo a los "trabajadores sindicalizados", no puede de manera alguna invocarse como argumento que únicamente a ellos les son aplicables esas prerrogativas y hacer nugatorio ese derecho a los burócratas no sindicalizados; aun cuando a ese acuerdo de voluntades no se le denomine contrato colectivo de trabajo, sino convenio de trabajo, pues el numeral 386, de ese ordenamiento legal, define al primero de los mencionados como, el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, condiciones, entre las que se encuentra como principal el monto del salario; en cuya virtud basta para considerarlo como contrato colectivo de trabajo, el que hubiere sido materia de la convención el monto del salario, aunque no regule las restantes, porque en términos del artículo 393, de la ley referida, sólo el pacto omiso en la determinación de percepciones, no producirá efectos de contrato colectivo de trabajo”<sup>37</sup>

<sup>36</sup> Décima Época Registro: 2017733 Instancia: Plenos de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 57, Agosto de 2018, Tomo II Materia(s): Laboral Tesis: PC.I.L. J/40 L (10a.) Página: 1565

<sup>37</sup> Novena Época, Registro: 193572 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo X, Agosto de 1999 Materia(s): Laboral Tesis: II.T. J/1 Página: 658.

**“TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS. AL RESULTARLES APLICABLE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, PROCEDE LA CONDENA AL PAGO DE PRESTACIONES RECLAMADAS POR AQUÉLLOS CON BASE EN DICHO PACTO CONTRACTUAL.** Procede la condena al pago de las prestaciones reclamadas por un trabajador no sindicalizado con base en un contrato colectivo de trabajo, al determinarse que éste le resulta aplicable aun cuando no sea sindicalizado, pues no por ello deja de tener derecho a las prestaciones estipuladas en dicho pacto colectivo, ya que en términos del artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo se extienden a todas las personas que trabajen para la empresa, con la limitación prevista en el numeral 184 de la citada ley para los empleados de confianza, siempre que así se señale expresamente, el cual resulta inaplicable cuando el trabajador no tenga tal carácter, sino simplemente se trate de uno no sindicalizado”<sup>38</sup>

Ahora bien, una vez que se ha establecido con claridad el derecho del actor para ser beneficiario de las prerrogativas establecidas en los convenios colectivos signados entre el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala “7 de Mayo”, es importante traer colación el contenido del segundo artículo transitorio de los convenios colectivos 4/2018-D, y, 1/2019-D, celebrados entre el ayuntamiento y el gremio en mención, preceptos que a la letra señalan:

**“SEGUNDA.-** EL PRESENTE CONVENIO DE TRABAJO EMPIEZA A SURTIR SUS EFECTOS CON CARÁCTER RETROACTIVO A PARTIR DEL PRIMERO DE ENERO DEL 2017 Y VENCERÁ EL 31 DE DICIEMBRE DEL MISMO AÑO, SIENDO REVISADO DE ANUALMENTE EN FORMA INTEGRAL”

**“SEGUNDA.-** EL PRESENTE CONVENIO DE TRABAJO EMPIEZA A SURTIR SUS EFECTOS CON CARÁCTER RETROACTIVO A PARTIR DEL PRIMERO DE ENERO DEL 2018 Y VENCERÁ EL 31 DE DICIEMBRE DEL MISMO AÑO, SIENDO REVISADO DE ANUALMENTE EN FORMA INTEGRAL”

<sup>38</sup> Novena Época Registro: 166048 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXX, Octubre de 2009 Materia(s): Laboral Tesis: 1.9o.T.255 L Página: 1656.

Como es evidente los convenios en mención resultan aplicables para los años dos mil diecisiete y dos mil dieciocho.

No pasa inadvertido para este Tribunal que, el convenio colectivo 1/2019-A no fue aportado por la parte actora dentro del presente juicio; sin embargo, este no impide que el mismo sea analizado en el presente asunto, esto, en virtud de que dicho pacto se encuentra registrado ante esta Autoridad del Trabajo, por lo tanto, el mismo constituye un hecho notorio; aunado a que como se ha determinado en párrafos anteriores, el mismo resulta ser aplicable en favor del actor.

Por si los argumentos expuestos no fueran suficientes, es importante mencionar que a partir de la reforma al segundo párrafo del artículo 17 Constitucional<sup>39</sup>, publicada en el Diario Oficial de la Federación, se estableció que, las autoridades deberán privilegiar la solución de conflictos sobre los formalismos, esto, siempre y cuando no se trastoque la igual entre las partes, en otras palabras, la función jurisdiccional deberá de efectuarse sin imponer a los justiciables requisitos innecesarios, excesivos o que carezcan de razonabilidad para alcanzar los fines estatuidos por el Legislador.

En ese orden de ideas, no puede soslayarse que, conforme a lo establecido en los artículos 23 y 24, fracciones IX y XI de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública<sup>40</sup>, esta Autoridad del Trabajo tiene el carácter de sujeto obligado, por tanto, a efecto de garantizar el Derecho Humano de Acceso a la Información consagrado en el artículo 6 de la Constitución Federal<sup>41</sup>, debe de cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 70 del ordenamiento legal mencionado en primer término, destacando por su relación con el caso en concreto la plasmada en la fracción XVI de dicho precepto; siendo la siguiente:

<sup>39</sup> ARTÍCULO 17. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

(...)

Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales.

<sup>40</sup> "ARTÍCULO 23. Son sujetos obligados a transparentar y permitir el acceso a su información y proteger los datos personales que obren en su poder: cualquier autoridad, entidad, órgano y organismo de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, órganos autónomos, partidos políticos, fideicomisos y fondos públicos, así como cualquier persona física, moral o sindicato que reciba y ejerza recursos públicos o realice actos de autoridad en los ámbitos federal, de las Entidades Federativas y municipal.

Artículo 24. Para el cumplimiento de los objetivos de esta Ley, los sujetos obligados deberán cumplir con las siguientes obligaciones, según corresponda, de acuerdo a su naturaleza:

(...)

IX. Fomentar el uso de tecnologías de la información para garantizar la transparencia, el derecho de acceso a la información y la accesibilidad a éstos;

(...)

XI. Publicar y mantener actualizada la información relativa a las obligaciones de transparencia;

(...)"

<sup>41</sup> ARTÍCULO 6. La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que ataque a la moral, la vida privada o los derechos de terceros, provoque algún delito, o perturbe el orden público; el derecho de réplica será ejercido en los términos dispuestos por la ley. El derecho a la información será garantizado por el Estado.

Toda persona tiene derecho al libre acceso a información plural y oportuna, así como a buscar, recibir y difundir información e ideas de toda índole por cualquier medio de expresión. El Estado garantizará el derecho de acceso a las tecnologías de la información y comunicación, así como a los servicios de radiodifusión y telecomunicaciones, incluido el de banda ancha e internet. Para tales efectos, el Estado establecerá condiciones de competencia efectiva en la prestación de dichos servicios.

(...)"

“**ARTÍCULO 70.** En la Ley Federal y de las Entidades Federativas se contemplará que los sujetos obligados pongan a disposición del público y mantengan actualizada, en los respectivos medios electrónicos, de acuerdo con sus facultades, atribuciones, funciones u objeto social, según corresponda, la información, por lo menos, de los temas, documentos y políticas que a continuación se señalan:

(...)

XVI. Las condiciones generales de trabajo, contratos o convenios que regulen las relaciones laborales del personal de base o de confianza, así como los recursos públicos económicos, en especie o donativos, que sean entregados a los sindicatos y ejerzan como recursos públicos;

(...)”

La porción legal, es clara en establecer que, los sujetos obligados (en el caso que nos ocupa este Tribunal del Trabajo), debe de publicar en su página oficial de *internet* las condiciones generales de trabajo, contratos o convenios colectivos signados entre en las entidades patronales y el Gremio mayoritario.

En ese sentido, la premisa anterior, hace innegable establecer que los convenios colectivos que han sido materia de estudio en el presente caso, al encontrarse publicadas en la página oficial de internet de este Tribunal del Trabajo, constituyen un hecho notorio, por lo tanto, su análisis y valoración no puede ser objeto de prueba.

Para robustecer lo anterior, con el carácter de orientador, es conveniente citar, por su idea jurídica la Tesis Aislada I.9o.T.53 L (10a.), emitida por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito; localizable en la Décima Época de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 28, Marzo de 2016, Tomo II Materia(s): Laboral Página: 1694 Registro: 2011189, la cual, en su rubro y texto establece lo siguiente:

**“CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL ISSSTE. AL ESTAR PUBLICADAS EN LA PÁGINA WEB OFICIAL DE ESE INSTITUTO CONSTITUYEN UN HECHO NOTORIO, POR LO QUE LA AUTORIDAD LABORAL DEBE RECABARLAS Y ANALIZARLAS, CON INDEPENDENCIA DE SU EXHIBICIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.**

Conforme al criterio sostenido por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, un hecho notorio, desde el punto de vista jurídico, es cualquier

acontecimiento de dominio público conocido por todos o casi todos los miembros de un círculo social en el momento en que va a pronunciarse la decisión judicial, respecto del cual no hay duda ni discusión, de manera que, al ser notorio, la ley exime de su prueba por ser del conocimiento público en el medio social donde ocurrió o donde se tramita el procedimiento. En este sentido, las condiciones generales de trabajo del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, están publicadas en su página web oficial; por tanto, al encontrarse situadas en una red informática constituyen un hecho notorio por formar parte del conocimiento público a través de medios electrónicos, por lo que la Junta debe recabarlas y analizarlas, con independencia de su exhibición en el procedimiento laboral.”

Asimismo, debe precisarse que, respecto al año que transcurre (dos mil diecinueve) después de una búsqueda minuciosa, no se encuentra registrado el convenio colectivo correspondiente a ésta anualidad, por lo tanto, para cuantificar las prestaciones que en su caso resulten procedente respecto al año curso, se tenderá al convenio colectivo de trabajo 01/2019-A; esto, sin perjuicio de que, en el segundo transitorio de dicho pacto de voluntades se haya establecido que el mismo tendrá vigencia hasta el día treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho; sin embargo, debe de atenderse al contenido del artículo 400 de la supletoria Ley Federal del Trabajo, el cual señala:

“**ARTÍCULO 400.** Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.”

Como es claro, el precepto legal en cita establece que, en caso de que los pactos colectivos no se revisen, estos, se prorrogaran por un periodo igual al de su duración, o bien, continuaran por tiempo indeterminado. Por el motivo anterior, es que respecto a la anualidad en curso se atenderá a lo establecido en el convenio colectivo 1/2019-A.

En mérito de lo expuesto, es evidente que **LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO SIGNADOS ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE TLAXCO, TLAXCALA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES, MUNICIPIOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE**

**TLAXCALA “7 DE MAYO”, RESULTAN APLICABLES EN FAVOR DE -----**  
 -----.

**OCTAVO. QUINTO PUNTO CONTROVERTIDO. SALARIO INTEGRADO.**

El presente considerando obedece a lo expuesto por el actor en el punto número tres del capítulo de hechos del escrito inicial, a través del cual, manifiesta que el salario que le fue pagado no le correspondía, en virtud de que el mismo no estaba debidamente integrado; toda vez que, según su dicho, el estipendió que recibía por la prestación de sus servicios, debió de partir del establecido en la cláusula primera del convenio colectivo de trabajo, además de integrarse por prestaciones como: canasta básica quincenal y bono anual de productividad.

Por su parte, el demandado, al contestar la demanda, negó que el actor tuviera derecho a percibir dichas prestaciones, toda vez que, según su dicho, al no tratarse de un agremiado al Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala “7 de Mayo”, no podían aplicarse en favor del actor los convenios colectivos en los que se encuentran contempladas dichas prestaciones.

El argumento expuesto por el ayuntamiento demandado resulta inoperante, toda vez que, como se determinó en el párrafo anterior los convenios colectivos de trabajo signados entre el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala “7 de Mayo”, resultan aplicables a favor de ----- independientemente de que dicho actor sea o no agremiado al sindicato mencionado.

Luego, a efecto de determinar si asiste o no la razón al actor, es conviene mencionar que conforme a lo establecido en el diverso 23 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios<sup>42</sup>, se denomina sueldo o salario, a la retribución económica que cada poder público, municipio o ayuntamiento, paga al servidor público a cambio de los servicios prestados.

<sup>42</sup> ARTÍCULO 23. Se denomina sueldo o salario, a la retribución que cada poder público, municipio o ayuntamiento, paga al servidor público, a cambio de los servicios prestados y será fijada en el presupuesto de egresos, en el cual no podrá hacerse diferencia, atendiendo a condiciones de edad, sexo o religión, y no podrá ser disminuido durante la vigencia del presupuesto de egresos.

Por su parte, el numeral 82 de la supletoria Ley Federal del Trabajo,<sup>43</sup> define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, de la misma forma, el diverso 84<sup>44</sup> del ordenamiento legal invocado, el cual se aplica de forma supletoria a la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, consagra que, el salario se integra con los pagos en efectivo por: cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra percepción en efectivo o en especie que perciba el trabajador por la prestación de sus servicios.

La correcta interpretación de los preceptos legales mencionados, nos permite establecer que el salario es: la retribución económica que pagan las entidades públicas a los servidores públicos por la prestación de sus servicios, la cual se conforma de la sumatoria del pago en efectivo por cuota diaria, mas todas y cada una de las gratificaciones, primas y percepciones, ya sea en especie o en efectivo.

En ese tenor, debe decirse que, asiste razón al servidor público al manifestar que el salario debe de integrarse por todas y cada una de las prestaciones que le sean pagadas, ya sea en efectivo o en especie; sin embargo, tal aserto no es suficiente para que esta autoridad del trabajo declare la procedencia de su reclamo, pues como se ha dicho, esto depende del análisis exhaustivo que realice la autoridad del trabajo.

Bajo esa premisa, para determinar si las prestaciones enunciadas por la actora pueden ser consideradas como integradoras del salario es necesario determinar si las mismas cumplen con los siguientes requisitos:

1. Que se entreguen al trabajador por el desempeño de su trabajo y no para realizar este.

2. Que la percepción de las mismas sea de manera ordinaria y permanente.

3. Que no obstante que las mismas sean tendentes a cubrir gastos extraordinarios, el pago de las mismas no debe estar condicionado a que se efectúen estos; y,

---

<sup>43</sup> ARTICULO 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo

<sup>44</sup> ARTÍCULO 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

4. Que su variabilidad no sea óbice para que las mismas integren el salario de la actora.

Sustenta el argumento antes expuesto la siguiente Tesis Aislada de rubro y texto:

**“SALARIO INTEGRADO. CARACTERÍSTICAS QUE DEBEN REUNIR SUS COMPONENTES PARA QUE FORMEN PARTE DE AQUÉL.** La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en diversos criterios jurisprudenciales, ha definido al salario integrado como el conjunto de componentes que, sumados a la cuota diaria percibida por un trabajador, ya sea en dinero o en especie, le significan un beneficio superior al señalado en la ley. Ahora bien, para determinar si un componente del salario es o no parte integrante de él, debe reunir las características siguientes: a) Que se entregue a cambio del trabajo y no para realizar éste; b) Que se perciba de manera ordinaria y permanentemente; c) Que a pesar de resarcir gastos extraordinarios, su pago no se encuentre condicionado a que se efectúen todos ellos, es decir, que la forma en que se encuentre pactado no impida su libre disposición para formar parte del salario de los trabajadores; y, d) La variabilidad no es una característica distintiva en la determinación de integración salarial, esto es, pueden ser variables como las comisiones o gratificaciones. En esta tesitura, de no cumplirse las características anteriores no puede considerarse a la percepción como parte integrante del salario”<sup>45</sup>

**“PRESTACIONES EXTRALEGALES. PARA CONSIDERARLAS COMPONENTES DEL SALARIO INTEGRADO DEBEN CUMPLIR DETERMINADOS REQUISITOS Y PROVENIR DE LOS CONTRATOS INDIVIDUAL O COLECTIVO DE TRABAJO O DERIVAR DE LA COSTUMBRE.** De conformidad con diversos criterios jurisprudenciales emitidos por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, derivados de la contradicción de tesis 94/2001-SS, se determinó que el salario integrado se conforma por el conjunto de componentes que sumados a la cuota diaria percibida por el trabajador, ya sea en dinero o en especie, le significan un beneficio superior al señalado en la ley, siempre y cuando se le entreguen a cambio de su trabajo, se perciban de manera ordinaria y permanente, que la forma en que se encuentren pactados no impida su libre disposición para formar parte del salario, y que puedan ser variables; sin que ello sea necesariamente una característica

<sup>45</sup> Localizable en: Novena Época Registro: 173176 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXV, Febrero de 2007 Materia(s): Laboral Tesis: II.T.298 L Página: 1889.

distintiva en la determinación de la integración salarial. Ahora bien, para que una prestación extralegal sea parte integradora del salario, debe cumplir con los requisitos anteriormente señalados y tener su origen en un contrato colectivo o individual de trabajo o derivar de la costumbre.<sup>46</sup>

Respecto a la prestación denominada **CANASTA BASICA**, es de decirse que, como ya se ha mencionado la misma, se encuentra contemplada en la cláusula cuarta de los convenios colectivos que hemos analizado, y la cual, como se puede apreciar, es enterada a los servidores públicos del ayuntamiento demandado, por la prestación de sus servicios y no para que puedan prestar los mismos, de igual forma, de su texto se aprecia que, será enterada a los trabajadores al 50% de la cantidad de **\$2,200.00 (dos mil doscientos pesos 00/100 M.N)** de forma quincenal, asimismo, si bien es cierto dicha prestación tiene por objeto contribuir a los gastos de un jefe de familia, no menos cierto resulta ser que, el pago de la misma se encuentre condicionado a ser que los trabajadores sufragen algún gasto en específico, sin que dicha prestación sea variable, toda vez que en el contenido de la cláusula antes mencionada, se encuentra establecido con precisión el monto y la periodicidad en la cual será pagada la misma.

Por lo que corresponde a la prestación denominada **BONO ANUAL DE PRODUCTIVIDAD**, la misma se encuentra establecida en la cláusula séptima de los convenios colectivos que resultan aplicables al presente caso, misma que, al igual que las prestaciones analizadas, es otorgada a los servidores públicos que prestan sus servicios para el ayuntamiento demandado, como una gratificación, y no, para realizar los servicios que prestan, asimismo, dicha prerrogativa es entregada de forma ordinaria y permanente, por el monto correspondiente a **dieciséis días de salario base**, sin que el pago de la misma se encuentre condicionado a sufragar algún gasto en específico, o se efectuó de forma variable.

El análisis, antes expuesto, nos permite colegir que, las prestaciones analizadas cuentan con los con las características señaladas; por tal motivo, al contar con los componentes necesarios, y de conformidad con lo consagrado en el artículo 84 de la supletoria Ley Federal del Trabajo **LAS MISMAS FORMAN PARTE DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO QUE DEBIÓ PERCIBIR -----**.

<sup>46</sup> Novena Época Registro: 173221 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXV, Febrero de 2007 Materia(s): Laboral Tesis: II.T.301 L Página: 1848 Nota: La parte conducente de la contradicción de tesis 94/2001-SS aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, junio de 2002, página 180.

Ahora bien, en la cláusula primera de los convenios colectivos que se han venido analizando consta lo que enseguida se inserta:

#### **Convenio Colectivo de Trabajo 4/2018-D**

“PRIMERA.- EL H. AYUNTAMIENTO SE COMPROMETE A OTORGAR A SUS TRABAJADORES A SU SERVICIO EL 9.58% A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2017, EL CUAL FUE OTORGADO POR LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS, EN EL MES DE DICIEMBRE DEL AÑO 2016, Y SIN INCREMENTO POR REVISIÓN CONTRACTUAL POR ÚNICA OCASIÓN, APLICABLES A LOS SALARIOS VIGENTES DE LOS TRABAJADORES DE BASE, HACIENDO UN TOTAL DE INCREMENTO DEL 9.58% SOBRE LOS SALARIOS QUE VENÍAN PERCIBIENDO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2016, OTORGANDO LOS SALARIOS DE MANERA QUINCENAL, QUEDANDO DE LA SIGUIENTE MANERA EL CATÁLOGO DE PUESTOS Y EL TABULADOR DE SALARIOS.

| <b>NIVEL</b> | <b>PUESTO</b> | <b>SUELDO</b> |
|--------------|---------------|---------------|
| NIVEL 01     | COMODIN       | \$7,144.87    |

#### **Convenio Colectivo de Trabajo 1/2019-A**

“PRIMERA.- EL H. AYUNTAMIENTO SE COMPROMETE A OTORGAR A SUS TRABAJADORES A SU SERVICIO EL 3.9% A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2018, EL CUAL FUE OTORGADO POR LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS, EN EL MES DE DICIEMBRE DEL AÑO 2017, Y EL 1.1% ADICIONAL POR REVISIÓN CONTRACTUAL, APLICABLES A LOS SALARIOS VIGENTES DE LOS TRABAJADORES DE BASE, HACIENDO UN TOTAL DE INCREMENTO DEL 5% SOBRE LOS SALARIOS QUE VENÍAN PERCIBIENDO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2017, OTORGANDO LOS SALARIOS DE MANERA QUINCENAL, QUEDANDO DE LA SIGUIENTE MANERA EL CATÁLOGO DE PUESTOS Y EL TABULADOR DE SALARIOS.

| <b>NIVEL</b> | <b>PUESTO</b> | <b>SUELDO</b> |
|--------------|---------------|---------------|
| NIVEL 01     | COMODIN       | \$7,502.11    |

Con lo anterior, queda en evidencia el salario base que perciben los servidores públicos del Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala que ocupen el puesto de comodín. Por tanto, la integración de los salarios correspondientes a los años dos mil diecisiete y dos mil dieciocho partirán de las cantidades establecidas en los preceptos contractuales recién insertos. Esto, sin soslayar que en el considerando quinto de la presente resolución se estableció que el actor se desempeñó como “comodín c”, sin embargo, los convenios no establecen que exista variedad en el puesto de “comodín” por tanto, independiente de la denominación del puesto que desempeñó el actor, le corresponde el salario establecido en dicha porción contractual.

Una vez que se ha estudiado de manera exhaustiva las características de las prestaciones que componen el salario diario integrado que debió percibir -----, lo consiguiente es establecer de forma líquida el mismo, para lo cual, con fines ilustrativos se inserta la siguiente tabla:

|      |                             |                            |                                   |                   |
|------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------------|-------------------|
| 2017 | SALARIO QUINCENAL (TABULAR) | CANASTA BÁSICA (QUINCENAL) | BONO DE PRODUCTIVIDAD (QUINCENAL) | SALARIO INTEGRADO |
|      | \$7,144.87                  | \$1,100.00                 | \$317.54                          | \$8,562.41        |
| 2018 | SALARIO QUINCENAL (TABULAR) | CANASTA BÁSICA (QUINCENAL) | BONO DE PRODUCTIVIDAD (QUINCENAL) | SALARIO INTEGRADO |
|      | \$7,502.11                  | \$1,100.00                 | \$328.86                          | \$8,930.97        |

El análisis realizado en los párrafos anteriores nos permite establecer que -----, **DEBIÓ PERCIBIR LOS MONTOS ESTABLECIDOS EN LA TABLA ANTERIOR POR CONCEPTO DE SALARIO INTEGRADO QUINCENAL.**

#### **NOVENO. QUINTO CONTROVERTIDO. DESPIDO.**

El presente considerando obedece a la controversia existente entre lo afirmado por la parte actora y lo contestado por el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala, manifestaciones que para su debido análisis y comprensión se insertan enseguida:

-----  
 “15°. Por lo que respecta al despido injustificado del que fui objeto, éste lo narro de la manera siguiente: El 16 de febrero de 2018, aproximadamente a las 08:00 horas, me encontraba en la oficina donde se encuentra la Dirección de Servicios Municipales del municipio de Tlaxco, Tlaxcala, cuando en ese momento entró a la oficina -----, Director de Servicios Municipales de Tlaxco, Tlaxcala, quien, frente a las personas que ahí se encontraban, me dijo que por instrucciones de la presidenta municipal de Tlaxco, Tlaxcala, estaba despedido del empleo que yo prestaba para el MUNICIPIO DE TLAXCO, TLAXCALA, a lo que le pregunté que cuál era el motivo de esa decisión, contestándome que ignoraba el motivo, pero, que esas eran las indicaciones, agregando que en ese momento me retirar del lugar, a lo que le dije que lo que me estaba haciendo era ilegal, que era un despido injustificado, que entonces me pagara mis prestaciones laborales, sin embargo, él me contestó que no tenía derecho a nada, que me retirar, que porque si no me sacarían con la fuerza pública, por lo que me retire inmediatamente.”

#### **Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala**

“15.- El punto de hechos quince correlativo a la demanda que se contesta respecto al despido injustificado de que se duele el actor; es totalmente falso y por tanto se niega, ya que se insiste que el actor jamás fue despedido de su trabajo ni justificada ni injustificadamente, ni el día que refiere ni en ningún otro, ni en la hora que señala ni en ningún otra, ni por la persona que mencionan ni por ninguna otra, ni en el lugar que precisa ni en otro diverso; siendo lo único cierto que al finalizar el horario

*laboral día ocho de febrero de dos mil dieciocho, fue este el último día en que el C. -----, se presentó a trabajar, reiterándose el ocho de febrero del presente año a las dieciséis horas, sin que se tuviera otra noticia de él, hasta el momento en que fue notificada la demanda de origen al presente juicio. Siendo falso el despido de que se duele en virtud de que el día dieciséis de febrero de dos mil dieciocho, el C. -----, Director de Servicios Municipales del Municipio de Tlaxco, Tlaxcala, a quien el actor le atribuye el despido, se encontraba en lugar diverso de su área de trabajo el día y hora en que el actor señala ocurrieron los hechos, toda vez que debido al Oficio de Comisión número 11C/SA/098/2018 emitido por el Secretario del H. Ayuntamiento, Licenciado -----, en fecha trece de febrero de dos mil dieciocho, mediante el cual el C. ----- fue comisionado para llevar a cabo la poda de arbustos del Jardín de Niños “Erasmu Castellanos Quintos”*

Con lo transcrito, es claro que, el estudio que enseguida se emprende debe partir del contraste existente entre lo manifestado por el actor y lo contestado por el ayuntamiento, pues resulta evidente que, ----- manifiesta haber sido objeto de un despido injustificado el día **dieciséis de febrero de dos mil dieciocho**; sin embargo, el demandado controvierte tal manifestación señalando que el actor con fecha **ocho de febrero de la misma anualidad**, abandonó el trabajo que desempeñaba.

En ese sentido, no puede pasar inadvertido para este Tribunal lo establecido en la fracción IV del artículo 784 de la supletoria Ley Federal del Trabajo, el cual de manera expresa señala que, cuando exista controversia respecto de la terminación de la relación laboral, corresponderá a la patronal acreditar su dicho, pues es esta quien cuenta con los elementos necesarios y suficientes para demostrar tal hecho.

Tampoco se soslaya que, cuando el servidor público aduce que la relación de trabajo feneció en una fecha posterior a la señalada por la patronal, a este le corresponde acreditar que el vínculo laboral subsistió; sin embargo, dicho supuesto presupone la terminación de la relación de trabajo, por tanto, en términos del ya citado diverso 784 de la supletoria Ley Federal del Trabajo, es debito de la patronal acreditar que dicho vínculo feneció en las condiciones y motivos aducidos por el mismo, y, en caso de que esto ocurra, será obligación del operario demostrar que la relación de trabajo subsistió hasta el día en que, según su dicho, aconteció el despido injustificado.

Para un mejor entendimiento, esta Autoridad del Trabajo analizará en primer momento si el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala, con lo medios de convicción que le fueron admitidos a trámite, demuestra que ----- abandonó su

fuente de empleo, y, en caso de ser así, se procederá al estudio del material probatorio aportado por el empleado municipal, para el efecto de determinar si este es suficiente para establecer que prestó sus servicios hasta la fecha que señalan en su escrito de demanda.

Lo anterior encuentra sustento en los siguientes criterios Jurisprudencial, de los cuales, se inserta su rubro y texto:

**“CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ENTRE EL DÍA DE LA SUPUESTA RUPTURA DEL VÍNCULO LABORAL Y AQUEL OTRO POSTERIOR EN QUE AFIRMA OCURRIÓ REALMENTE LA SEPARACIÓN.** Si un trabajador es separado de su empleo (ya sea por renuncia o terminación de un contrato) y existe la afirmación de éste en el sentido de que laboró en fechas posteriores a la de la ruptura del vínculo laboral, resulta inconcuso que corresponde al trabajador la carga de la prueba para demostrar la subsistencia de la relación de trabajo entre el día de la supuesta ruptura y aquel otro posterior en que afirma ocurrió realmente la separación, toda vez que se trata de afirmaciones vinculadas con el ejercicio de la acción, que deben ser materia de análisis por la Junta, independientemente de las excepciones opuestas.”<sup>47</sup>

**“CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DÍA EN QUE EL PATRÓN AFIRMA SE PRODUJO LA RENUNCIA Y EL POSTERIOR AL EN QUE AQUÉL DICE OCURRIÓ EL DESPIDO.** En el supuesto de que el despido se ubique en fecha posterior a la renuncia afirmada por el patrón, corresponde al trabajador acreditar la subsistencia de la relación de trabajo, y debe considerarse que el escrito relativo perfeccionado con motivo de las objeciones del suscriptor alcanza pleno valor probatorio, porque precisamente su efecto es demostrar que dicha relación llegó a su término, esto es, que le puso fin; por lo que el trabajador que aduzca haber seguido laborando debe demostrar fehacientemente ese hecho, y la presunción que resulta de la inspección no puede ser prueba contundente contra la renuncia sino, por el contrario, ésta es prueba fehaciente de que la relación de trabajo terminó en la fecha que el documento indica, porque jurídicamente una presunción no puede tener mayor alcance probatorio que una prueba fehaciente y, por tanto, no puede desvirtuar su valor probatorio. Inclusive, aun cuando se considerara que de la renuncia deriva la presunción de que el trabajador ya

<sup>47</sup> Época: Novena Época Registro: 166232 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXX, Octubre de 2009 Materia(s): Laboral Tesis: I.6o.T. J/101 Página: 1176

no se presentó a laborar porque ha dejado de prestar servicios para el patrón, y de la falta de presentación de documentos en la prueba de inspección, la presunción de que el trabajador continuó prestando servicios, existirían dos presunciones que, por ser contrarias, se excluirían entre sí, lo que corrobora el valor fehaciente del escrito de renuncia.”<sup>48</sup>

En ese tenor, es importante señalar que el Generador de la Norma, en el artículo 126, del capítulo noveno de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, estableció de forma diáfana que dentro del procedimiento laboral son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, en especial:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional legal y humana;
- VII. Instrumental de actuaciones, y
- VIII. En general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Luego, mediante proveído de fecha veintidós de junio de dos mil dieciocho este Tribunal del Trabajo proveyó lo conducente respecto a dicho ofrecimiento, admitiendo a trámite y ordenando el desahogo de las siguientes probanzas del demandado:

Por cuanto hace a la prueba **CONFESIONAL** a cargo de -----  
 ----, misma que fue desahogada el día siete de septiembre de dos mil dieciocho<sup>49</sup>, es importante señalar que, para lo que aquí interesa, destaca la posición marcada con el número siete, la cual, para su debida comprensión enseguida se transcribe:

*“7. Que diga el absolvente, si es cierto como lo es, que después de finalizar sus labores el día 08 de febrero de 2018, se abstuvo de presentarse a trabajar”*

<sup>48</sup> Época: Décima Época Registro: 2003238 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro XIX, Abril de 2013, Tomo 2 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 33/2013 (10a.) Página: 1188

<sup>49</sup> Foja 179 y 180

Previa toma de sus generales y protesta de Ley, el absolvente contestó lo siguiente:

*“si bueno ósea yo deje de trabajar hasta el 16 de febrero del dos mil dieciocho antes de entrar desempeñar mi labores a las ocho el director de servicios municipales Juan Alberto Valades Pérez Tello me dijo que ya no había más empleo para mí y desde ese momento deje de laborar para el municipio de Tlaxco, Tlaxcala”*

A simple vista, podría interpretarse que, la transcripción recién realizada favorece los intereses del demandado, toda vez que, de la misma se advierte la afirmación del servidor público; sin embargo, la correcta interpretación de dicha contestación nos permite colegir que el absolvente negó abstenerse de presentarse a laborar después del día ocho de febrero del dos mil dieciocho.

Lo anterior es así, toda vez que en la contestación emitida por ----- a la posición número siete se advierte que el mismo pormenoriza respecto a los hechos que acontecieron el día dieciséis de febrero del año en comento, señalando que, en esa data fue despedido por -----.

La circunstancia recién relatada se encuentra en armonía con la fracción VI, del artículo 790 de la supletoria Ley Federal del Trabajo, en el cual, el Legislador estableció que, el absolvente de la prueba confesional, al dar contestación a las posiciones que se le formulen, podrá realizar las aclaraciones que estime pertinentes, tal y como acontece en el caso que se analiza, por tanto, es evidente que dicho medio de convicción carece de alcance probatorio.

En otro orden de ideas, concerniente a la prueba **TESTIMONIAL** a cargo de **KARLA TZILIN ESCOBAR Y RAFAELA QUINTOS LEDEZMA**, la cual tuvo verificativo el día siete de agosto de dos mil dieciocho, misma que se analiza enseguida.

Bajo ese orden de ideas, el análisis debe partir de las preguntas directas que les fueron formuladas a los atestes, las cuales, son visibles en el interrogatorio que obra a foja 176 del presente expediente; resultando relevante para el presente estudio la siguiente:

*“9. Que diga el testigo si sabe y le consta a partir de qué fecha el C. ----- dejó de presentarse a laborar en Municipio de Tlaxco, Tlaxcala”*

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

Una vez que ha sido analizado el desahogo de la prueba testimonial, es necesario determinar, el alcance probatorio de dicho medio de convicción, para lo cual, es menester verificar si en la declaración vertida por los atestes, concurren los requisitos de veracidad, certeza, imparcialidad, uniformidad y congruencia; esto es, además de que las respuestas vertidas sean dignas de crédito por estar apegadas a la verdad de los hechos, las mismas deben ser armónicas con las formuladas en lo particular y con las de los demás testigos, sin soslayar que deben estar relacionadas de forma coherente con los hechos materia de Litis y sin el ánimo de beneficiar a alguno de los contendientes, análisis que se debe de realizar en a la luz de los principios que rigen la inmediatez procesal, es decir, valorar la afectación que el transcurso del tiempo ha creado en los testimonios vertidos por las personas que comparecen con el carácter de testigos. Robustece el argumento antes plasmado, la Jurisprudencia y Tesis Aislada que enseguida se insertan:

**“PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SI EN LA DECLARACIÓN DE LOS TESTIGOS NO CONCURREN LOS REQUISITOS DE VERACIDAD, CERTEZA, UNIFORMIDAD Y CONGRUENCIA CARECE DE VALOR PROBATORIO.**

Para que la prueba testimonial pueda merecer valor probatorio en el juicio laboral, los testigos tienen no sólo que declarar sobre los hechos controvertidos con cierto grado de certeza y veracidad, entendiéndose por esto que sus declaraciones sean dignas de crédito por estar apegadas a la verdad de los hechos motivo de la prueba, sino que además sus respuestas deben ser uniformes y congruentes con las que en lo particular formulen, así como con las de los demás atestes, para así poder estimar que el testigo es idóneo. Por tanto, si en un testigo no concurren tanto los requisitos de veracidad y certeza como los de uniformidad y congruencia, debe concluirse que esa declaración no puede provocar en el ánimo del juzgador certidumbre para conocer la verdad de los hechos y, por ello, no merecerá eficacia probatoria”<sup>50</sup>

<sup>50</sup> Localizable en: Décima Época Registro: 2006563 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III Materia(s): Laboral Tesis: I.6o.T. J/18 (10a.) Página: 1831.

**“PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL. LA JUNTA DEBE ANALIZAR ÍNTEGRAMENTE LAS RESPUESTAS PROPORCIONADAS POR LOS TESTIGOS, SIN PODER DESESTIMAR AQUÉLLA SI ALGUNAS NO SATISFACEN LAS EXIGENCIAS LEGALES.** El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.". Luego, si alguna de las partes ofrece una testimonial, la Junta debe analizar todas y cada una de las respuestas proporcionadas, y dependiendo de su naturaleza las podrá valorar armónicamente o por separado, exponiendo las razones que tuvo para hacerlo. Lo anterior es así, porque por regla general, cada pregunta formulada a los testigos puede perseguir demostrar hechos diversos; y en esa medida, si una o algunas de esas respuestas, que evocan circunstancias diferentes, resultan incongruentes, esto sería insuficiente para desestimar el testimonio en su integridad, pues se soslayarían las otras respuestas que fueron precisas, a menos que tales incongruencias revelen mendacidad"<sup>51</sup>

**“PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. PARA ESTABLECER SU VALOR PROBATORIO EL JUZGADOR DEBE APRECIARLA CON BASE EN LOS PRINCIPIOS QUE RIGEN LA INMEDIATEZ PROCESAL.** Al establecer el valor probatorio de un testimonio, el juzgador debe apreciarlo con base en los principios que rigen la inmediatez procesal, que son: la percepción, evocación y el recuerdo. La percepción debe entenderse como la facultad de percatarse de los sucesos a través de los sentidos, la cual se va desvaneciendo en cuanto a su fidelidad por el paso del tiempo; la evocación es la facultad de traer al consciente lo que permanece guardado en la memoria, la que también se debilita por el paso del tiempo; el recuerdo es la capacidad de almacenar los acontecimientos captados por el sentido, que también se va olvidando paulatinamente; por lo que, si por el transcurso del tiempo se agotan esos principios que rigen el testimonio, dicho principio de inmediatez se constituye en un factor importante que debe tomar en cuenta el juzgador al valorar lo declarado por el testigo. Consecuentemente, el testimonio de un testigo que después de un tiempo prolongado, como lo es más de once años de acontecidos los hechos sobre los que depone, recuerda de manera exacta cómo sucedieron las circunstancias

<sup>51</sup> Datos de localización: Novena Época Registro: 165702 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXX, Diciembre de 2009 Materia(s): Laboral Tesis: VI.3o.(II Región) 3 L Página: 1629

de tiempo, modo y lugar que originaron la terminación del vínculo laboral y los haya manifestado de manera precisa ante la autoridad laboral, no resulta verosímil en virtud de que, atento a los principios que rigen el testimonio, el recuerdo de los hechos que pudo haber presenciado se vio afectado por el transcurso del tiempo”

Precisado lo anterior, es dable señalar que de las declaraciones vertidas por los testigos, se aprecian las siguientes circunstancias:

1. -----, manifestó a ver visto, por última vez al actor el día ocho de febrero de dos mil dieciocho.

2. Por su parte, -----señala que el día ocho de febrero (sin señalar el año) ya no vio al actor del presente juicio, es decir, sin señalar cuando fue la última vez que lo vio.

3. Al ser cuestionadas sobre la razón de su dicho, se limitaron a decir que les constaba.

El análisis de lo relatado en los párrafos anteriores nos permitirá determinar si la prueba testimonial ofertada por la entidad demandada demuestra de forma fehaciente si --  
----- abandonó su fuente de empleo.

En la inteligencia que, para otorgar alcance probatorio a la probanza en análisis es necesario que la misma demuestre las condiciones de modo, tiempo y lugar, además de cumplir con los requisitos mencionados al inicio del presente estudios, esto es: la certeza, veracidad, uniformidad, imparcialidad y congruencia. Análisis que se realiza al tenor de los siguientes párrafos.

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

En otras palabras, para obtener la convicción del Juzgador los atestes, al momento de rendir su testimonio, deberán de ser coincidentes en las circunstancias

generales del hecho sobre el cual se les cuestiona, sin que sea necesario que los mismos coincidan en cuestiones accidentales, como por ejemplo: el color de la ropa, el clima, los objetos que se encontraban en el lugar de los hechos, etcétera. Por el contrario, de ser así, la exacta coincidencia de los testigos en cuestiones no esenciales presumiría un posible aleccionamiento.

El requisito en comento resulta esencial para la eficacia probatoria, puesto que, en términos de lo establecido en el artículo 820 de la supletoria Ley Federal del Trabajo, un solo testigo podrá crear convicción en circunstancias excepcionales, las cuales, en el caso que nos ocupa no acontecen. De ahí, la necesidad de que las respuestas vertidas por ambos testigos satisfagan el principio de uniformidad.

Conforme con lo establecido, resulta imprescindible establecer que, de la declaración vertida por los testigos se advierte que las respuestas correspondientes a la directa número nueve, no fueron uniformes.

Se afirma lo anterior, pues, -----, afirmó a ver visto al actor el día ocho de febrero de dos mil dieciocho; sin embargo, -----dijo que el día ocho de febrero (sin especificar de qué año) ya no vio al actor.

Lo relatado, sin lugar a duda, pone en evidencia la falta de uniformidad en el testimonio rendido por los atestes. Se afirma lo anterior, pues no se niega que, conforme al artículo 146 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, la valoración que realice esta autoridad del trabajo de las pruebas ofertadas por las partes, debe de realizarse de forma libre, sin sujetarse a formulismos y reglas fijas, apreciando los hechos en conciencia; sin embargo, para que la prueba testimonial sea eficaz debe colmar el requisito de la uniformidad.

Sin que lo anterior implique que los testimonios rendidos deban coincidir de forma exacta en cada una de sus particularidades, pues, como se dijo, para crear convicción en el ánimo del Juzgador basta con que los testigos sean coincidentes en lo esencial, no así en lo accidental.

Por lo tanto, al existir discrepancias en las cuestiones esenciales, es evidente que particularmente la declaración vertida por los atestes en la directa nueve carezca de uniformidad.

En mérito de las razones expuestas, se concluye que la prueba testimonial ofertada por el responsable de la relación laboral a cargo de ----- y -----, resulta insuficiente para acreditar que el actor abandonó su fuente de empleo.

Lo anterior, en virtud de que dicho medio de convicción no cumple con el requisito de uniformidad que resulta ser necesarios para que a dicha probanza se le otorgue eficacia demostrativa, tal y como lo estableció el Sexto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, en la ya citada Jurisprudencia I.6º.T. J/18 (10ª).

En otro orden de ideas, por cuanto hace a la prueba **DOCUMENTAL** consistente en los **REGISTROS DE ASISTENCIA** correspondientes a los servidores públicos adscritos a la Dirección de Servicios Municipales del Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala, correspondientes a las semanas del cinco al once de febrero y del doce al dieciocho de febrero; es importante señalar que si bien es cierto en dicho periodo no consta el registro de entrada y de salida del actor, esto no es suficiente para tener por acreditado el mismo, toda vez que, como se detallará más adelante, ante la inasistencia del servidor público a sus labores, el responsable del vínculo laboral debe de dar cabal cumplimiento al procedimiento establecido en la Ley Laboral de los Servidores Público del Estado de Tlaxcala, por tanto, la simple inasistencia por parte del trabajador no constituye la figura del abandono.

Finalmente, por cuanto hace a las pruebas **DOCUMENTALES** consistentes en: **TRES CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO** de fecha uno de marzo, uno de junio y uno de septiembre de dos mil diecisiete<sup>52</sup>; el **ACTA ADMINISTRATIVA** de fecha veintitrés de junio de dos mil diecisiete, la copia certificada del **RECIBO DE NÓMINA** del periodo comprendido del dieciséis al treinta de noviembre del dos mil diecisiete, los **PRIMEROS TRANSITORIOS** de los convenios colectivos de trabajo signados entre el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala “7 de Mayo”, así como, **LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, y, **LA INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES**, debe decirse que de dichos medios de convicción no se advierte elemento alguno que beneficie los intereses del oferente.

---

<sup>52</sup> Visibles a fojas que van de la 119 a la 136

Lo dicho hasta este momento, permite concluir que el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala, no cumplió con el débito procesal de acreditar su dicho, esto es, los medios de prueba aportados, resultaron insuficientes para establecer como verdad legal que el actor abandonó el empleo que desempeñaba.

Además de lo anterior, la contestación vertida por el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala, en la cual, como ya se dijo, refirió que ----- abandonó el empleo, es necesario traer a colación el contenido del artículo 34 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, mismo que literalmente señala:

**“ARTÍCULO 34.** Ningún servidor público podrá ser cesado si no es por causa justificada, en tal virtud, el nombramiento de los trabajadores, sólo dejará de surtir efectos, y en consecuencia, terminará la relación laboral sin responsabilidad para los Titulares de los poderes públicos, municipios o ayuntamientos, por las causas siguientes:

- I. Por voluntad o mutuo consentimiento de las partes;
- II. Incurrir el servidor público durante sus labores en falta de probidad y honradez;
- III. En actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del titular o del personal directivo, administrativo o de sus compañeros o en contra de los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio;
- IV. Ocasionar el servidor público, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- V. Ocasionar el servidor público los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves sin dolo, pero con negligencia;
- VI. Comprometer el servidor público por su imprudencia o descuido, la seguridad del establecimiento y de las personas que se encuentre en éste;
- VII. Cometer el servidor público actos inmorales en su lugar o centro de trabajo;
- VIII. Tener el servidor público más de tres faltas de asistencia consecutivas, en un período de treinta días, sin permiso en los términos que señale el Reglamento Interior de cada poder público, municipio o ayuntamiento y respectivamente;
- IX. Negarse el servidor público a adoptar las medidas preventivas, o a no seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- X. Por concurrir el servidor público a sus labores en estado de ebriedad o bajo el influjo de algún narcótico o droga enervante, o consumir ese tipo de sustancias en el

centro de trabajo; salvo que exista prescripción médica, en este caso el servidor público deberá poner en conocimiento del jefe inmediato y presentar la prescripción suscrita por el médico;

- XI. La sentencia ejecutoriada que imponga al servidor público una pena de prisión que le impida el cumplimiento de su relación de trabajo;
- XII. Desobedecer el servidor público, al titular del poder público, municipio o ayuntamiento, al personal directivo o administrativo en donde preste su servicio, sin causa justificada y siempre que se trate de ordenes relacionadas con su trabajo;
- XIII. Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la Entidad respectiva;
- XIV. Por faltar a la discreción y a la confidencialidad en los asuntos que se tenga conocimiento con motivo de su trabajo, y
- XV. Por usar los bienes de los poderes públicos, Municipio o ayuntamiento para objeto o uso personal o distinto, para el que estén destinados.”

A la luz del artículo recién plasmado, podemos colegir que el creador de la norma, estableció como máxima que ningún servidor público puede ser cesado si no es por causa justificada, por lo cual, estableció quince supuestos en los cuales, se podría dar por terminada la relación de trabajo.

Luego, resulta innegable establecer que lo narrado por el organismo en su escrito de contestación podría adecuarse al contenido de la fracción II del diverso recién citado; sin embargo, no puede pasar desapercibido el contenido del artículo 35 del mismo ordenamiento legal, el cual, enseguida se cita textualmente:

**“ARTÍCULO 35.** Cuando el servidor público incurra en alguna de las causales a que se refiere el artículo anterior, el jefe inmediato superior de aquél, procederá a levantar el acta correspondiente, con la participación del servidor público cuando sea posible y de un representante del Sindicato; si desea intervenir, en la que se asentarán, por su orden, los hechos que se le atribuyan al servidor público las pruebas referentes a ellos, las alegaciones de defensa y pruebas de descargo que éste aporte y las manifestaciones del representante del Sindicato.

Cuando los actos que se le atribuyan al servidor público se refieran a la disposición o distracción de fondos o valores, intervendrá, además, un representante de la Secretaría de la Función Pública u oficina similar

encargada de vigilar el manejo de fondos y valores que corresponda a la Entidad.

El acta será firmada por todos los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, se entregarán sendas copias al servidor público y al representante del Sindicato, haciendo constar dicha entrega. En el caso de que se negaren a recibirla, el titular de la entidad lo hará constar en la misma y dentro de los cinco días siguientes a la rescisión, esta deberá hacerlo del conocimiento al Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado, para que dicha autoridad le haga del conocimiento al servidor público, en su domicilio particular.

En el caso de los servidores públicos de confianza se prescindirá de la intervención del representante sindical.”

Lo señalado en el artículo que hemos invocado, pone en evidencia que el hecho de que el servidor público incurra en algunos de los supuestos establecidos en el diverso 34 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, resulta insuficiente para tener por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para la entidad patronal, pues para ello, es menester que los responsables de la relación de trabajo lleven a cabo el procedimiento establecido en el numeral anterior.

Por lo tanto, el hecho de que -----hubiera abandonado el empleo, tal y como lo aduce la patronal enjuiciado, no exime a la misma de dar cumplimiento a lo establecido en el ya citado artículo 35 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios; es decir, de realizar el procedimiento de rescisión laboral, situación que en el presente caso no aconteció.

Para el efecto de robustecer lo anterior, se citan con el carácter de criterios orientadores, las siguientes Tesis Aisladas, las cuales, en su rubro y texto señalan lo siguiente:

**“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN Y SUS MUNICIPIOS. DEBE ENTREGÁRSELES AVISO POR ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSAS DE LA RESCISIÓN O CESE DE LA RELACIÓN LABORAL, SO PENA DE PRESUMIRSE INJUSTIFICADO.** Conforme al artículo 38, fracción VI, inciso a), de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, el cese constituye un acto del Estado-

patrón asimilado a la rescisión del vínculo laboral, pues tienen el efecto de dar por terminada la relación de trabajo, por lo que es indispensable que con motivo del procedimiento que así lo resuelva, deba darse el aviso correspondiente al trabajador de la fecha y causas de su resolución para que pueda conocer si incurrió o no en alguna causal que justificara su separación sin responsabilidad para el patrón. Ahora, el hecho de que se disponga que aquél esté debidamente fundado, significa que debe constar por escrito, en observancia a los derechos fundamentales de legalidad y seguridad jurídica previstos en los artículos 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 39, corroborado por el texto de los artículos 40 y 85, fracción II, inciso a), de la citada ley, que regula el procedimiento de rescisión de la relación laboral de los servidores públicos, que se inicia con el levantamiento de un acta administrativa en la que se otorgará el derecho de audiencia al trabajador con intervención del representante sindical, donde se asentarán los hechos, las declaraciones del servidor público afectado, las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan y será firmada por los que en ella hayan intervenido; hecho lo cual, se resolverá lo conducente y deberá entregarse una copia al trabajador; procedimiento que también aplica para el caso de cese, donde el trabajador tiene un plazo de dos meses para impugnar la resolución que le afecte, que inicia a partir del día siguiente a aquel en que se le haya dado a conocer la determinación del despido; de lo que se sigue la necesidad de hacerle saber esa decisión, y su falta de notificación hace presumir la injustificación del cese.”<sup>53</sup>

**“RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. OBLIGACIONES DEL PATRÓN CONFORME AL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (NOTIFICACIÓN PERSONAL O A TRAVÉS DE LA JUNTA DEL AVISO RESPECTIVO).** Conforme a los artículos 777 y 779 de la Ley Federal del Trabajo, la actividad probatoria de las partes debe circunscribirse a los hechos controvertidos y deben desecharse aquellas que no tengan relación con la litis planteada; por tanto, es menester analizar a quién corresponde probarlos. Así, por regla general, se atribuye a cada una de las partes según los hechos que sustenten sus pretensiones, normalmente de conformidad con las siguientes reglas: a) La carga de probar incumbe al que afirma; b) Corresponde al demandado acreditar los hechos en los que apoya sus excepciones; y, c) Quien hace una negación que envuelve una afirmación tiene la carga de la prueba. En este sentido, el término "excepción" es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, ya sea como un obstáculo

<sup>53</sup> Décima Época Registro: 2001803 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro XII, Septiembre de 2012, Tomo 3 Materia(s): Laboral Tesis: XI.1o.A.T.4 L (10a.) Página: 2087

definitivo o provisional a la pretensión del actor para contradecir el derecho material que éste pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de pronunciarse y que ponga fin a la relación procesal, lo absuelva total o parcialmente. En consecuencia, si un trabajador demanda la reinstalación o la indemnización por considerar que fue despedido injustificadamente, y el patrón se excepciona aduciendo que la rescisión de la relación laboral fue justificada, a éste corresponderá demostrar que cumplió con las formalidades previstas en el artículo 47 de la referida ley, a saber: a) la obligación de elaborar un aviso por escrito que consigne claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron; y, b) notificar personalmente al trabajador ese aviso, ya sea por el propio patrón (en el momento del despido) o por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los 5 días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador, a fin de que la autoridad se lo notifique personalmente, ya que la entrega del aludido aviso de rescisión es un deber jurídico ineludible del empleador, pues el último párrafo de ese precepto dispone categóricamente que la falta de aviso personal, ya sea por conducto del propio patrón o a través de la Junta, por sí solo bastará para considerar injustificado el despido”<sup>54</sup>

Bajo la óptica expuesta, resulta evidente que en el caso que nos ocupa, -----  
----- fue despedido injustificadamente de su trabajo.

Como consecuencia del análisis realizado con antelación, **ES DE CONDENARSE Y SE CONDENA AL AYUNTAMIENTO DE TLAXCO, TLAXCALA A REINSTALAR A -----BAJO LAS SIGUIENTES CONDICIONES LABORALES:**

1. En el **PUESTO** de Comodín “C”, adscrito a la Dirección de Servicios Municipales del Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala. Debiéndosele expedir el **NOMBRAMIENTO COMO SERVIDOR PÚBLICO DE BASE POR TIEMPO INDETERMINADO.**

<sup>54</sup> Décima Época Registro: 2010312 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 23, Octubre de 2015, Tomo IV Materia(s): Laboral Tesis: XVII.1o.C.T.47 L (10a.) Página: 4084.

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>55</sup>.

2. Realizando las **FUNCIONES** consistentes en: recolectar basura en el camión destinado para tal efecto, atrapar animales con la perrera, pintar los juegos de los parques, derribar árboles; y, limpiar: calles, alcantarillas y ríos.

3. Con la **CATEGORÍA** de **SERVIDOR PÚBLICO DE BASE NIVEL 1**. Debiéndosele expedir el **NOMBRAMIENTO COMO SERVIDOR PÚBLICO DE BASE POR TIEMPO INDETERMINADO**.

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>56</sup>.

4. Reconociendo una **ANTIGÜEDAD** a partir del uno de marzo 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

<sup>55</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>56</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.

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>57</sup>

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 7:00 a las 14:00 horas.

Lo anterior sin que se soslaye que en el considerando cuarto se estableció que -----, laboraba en un horario comprendido de las siete treinta a las diecisiete treinta 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**

<sup>57</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

**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>58</sup>

6. También, el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala deberá de **INSCRIBIR** a -----  
----- en el régimen de seguridad social que brinda **PENSIONES CIVILES DEL ESTADO DE TLAXCALA**. Esto en virtud de que tal y como se advierte de la contestación emitida por dicho organismo público descentralizado, el actor, no fueron inscrito al régimen de seguridad social que brinda dicha institución.

No se soslaya lo contestado por el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala, quien a través de su contestatorio manifestó que dicha prestación (las aportaciones que realicen las patronales) resultaba improcedente, toda vez que, el actor no había sido despedido.

<sup>58</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

No obstante la deficiente contestación emitida por la patronal, para hacer notar lo anterior, basta con acudir a lo establecido en el artículo 123, apartado “B”, fracción XI; el cual, en su contenido literal señala:

**“ARTÍCULO 123.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. (...)

**B.** Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:

(...)

**XI.** La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.
- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.  
Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda,

la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.”

Como puede advertirse, el ánimo del Constituyente estribó en otorgar los beneficios de la seguridad social a los servidores públicos, estableciendo para ello, las bases mínimas que las entidades gubernamentales tendrán que atender a efecto de que sus trabajadores puedan gozar de dichas prerrogativas de índole médico, social y cultural.

Para robustecer lo anterior, es conveniente traer a colación el artículo 47 fracciones II y III de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, el cual, en su texto establece:

**“ARTÍCULO 47.** Son derechos de los servidores públicos:  
 (...)
 

- I. Disfrutar de las prestaciones y beneficios de la seguridad social así como sus familiares, en las condiciones y términos establecidos en las leyes respectivas;
- II. Percibir las pensiones que para el servidor público y sus familiares, establezca la Ley de Pensiones Civiles del Estado de Tlaxcala;

 (...)”

Lo preceptuado, pone en evidencia que al igual que en el texto Constitucional, la legislación burocrática local otorgó a los servidores públicos de nuestra Entidad Federativa el derecho de gozar de los beneficios que otorga la seguridad social.

Con lo anterior, queda claro que, contrario a lo contestado por el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala, el derecho a gozar de los beneficios de la seguridad social, si se encuentra contemplado en la legislación de la materia; máxime que, el texto Constitucional también otorga dichas prerrogativas a los servidores públicos; por tanto, no es dable considerar que los actores del presente juicio carecen de del derecho de gozar de dichos beneficios.

Evidenciado que ha sido lo anterior, es importante establecer que para el efecto de que los servidores públicos puedan gozar de los beneficios que otorga la seguridad social, es menester que los responsables de las relaciones labores, además de realizar los trámites administrativos concernientes a la inscripción de sus empleados a la institución que brinda la seguridad social, es menester que estos realicen el pago de

las aportaciones correspondientes. Lo anterior, se corrobora con el contenido del diverso 46, fracción V de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, el cual, para su debido entendimiento enseguida se inserta:

**“ARTÍCULO 46.** Son obligaciones de los titulares, de los poderes públicos, municipios o ayuntamientos:  
(...)

V. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes respectivas, para que los servidores públicos reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendiendo los conceptos siguientes:

- a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales;
- b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades profesionales o maternidad;
- c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte;
- d) Asistencia médica y medicinas para los familiares de los trabajadores, en los términos que establezca el contrato o convenios respectivos;
- e) Establecimientos de guarderías infantiles y de tiendas económicas, e
- f) Propiciar las medidas necesarias que permitan a los servidores públicos la compra o adquisición de casa habitación; para tal efecto, deberán constituirse depósitos a favor de los servidores públicos con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salario para integrar un fondo para la vivienda, a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construirlas, repararlas o mejorarlas, o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos;  
(...)

Luego, al estar establecido en el precepto recién citado que las aportaciones de seguridad social se harán en los términos que fijen las leyes, es necesario traer a colación el contenido de los artículos 1, 18, 28 y 29 de la vigente Ley de Pensiones Civiles del Estado de Tlaxcala.

**“ARTÍCULO 1.** La presente Ley es de interés público y de observancia general en el Estado de Tlaxcala y se aplicará a los servidores públicos de los tres Poderes del Estado de Tlaxcala, los municipios y las entidades de la administración pública estatal que coticen a la Institución, así como a los jubilados y pensionados en términos de esta ley”

**“ARTÍCULO 18.** El Fondo de Pensiones Civiles del Estado de Tlaxcala se constituye por:

I. (...)

II. Las aportaciones a que se refiere el artículo 28 de esta ley que corresponde enterar a los titulares de las dependencias del Gobierno del Estado, a través de la Oficialía Mayor, y a los titulares de las demás dependencias y entidades públicas, a través de sus áreas de recursos humanos, así como de los descuentos obligatorios a que se refiere el artículo 29 de este ordenamiento, además de los rendimientos que ambos generen;

III. (...)"

**“ARTÍCULO 28.** Los titulares de las dependencias del Gobierno del Estado, a través de la Oficialía Mayor, y los titulares de las demás dependencias y entidades públicas, a través de sus áreas de recursos humanos, aportarán para el Fondo de Pensiones Civiles el 18% del Salario Base de los servidores públicos a su servicio que estén sujetos al presente libro.”

**“ARTÍCULO 29.** Se establece como descuento obligatorio para los servidores públicos sujetos al presente libro el 12% de su Salario Base; el descuento se enterará al Fondo de Pensiones Civiles.”

Como puede advertirse del articulado recién expuesto, una parte del patrimonio de Pensiones Civiles del Estado de Tlaxcala, se integra con las aportaciones que realicen las entidades públicas, así como, el descuento que éstas hagan al salario de sus servidores públicos, es decir, dicha integración es de forma bipartita. Por lo tanto, a efecto de que ----- pueda gozar de los beneficios que otorga el referido organismo público descentralizado, **SE CONDENA AL AYUNTAMIENTO DE TLAXCO, TLAXCALA A REALIZAR LAS APORTACIONES CORRESPONDIENTES AL 18% DEL SALARIO BASE DEL ACTOR;** de la misma forma, ----- **DEBERÁ APORTAR EL 12% DE DICHOS ESTIPENDIOS.** En la inteligencia que las aportaciones deberán ser cubiertas desde la fecha de ingreso del aquí actor (uno de marzo de dos mil diecisiete) y por todo el tiempo que subsista la relación de trabajo.

Asimismo, es importante precisar que una vez que el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala, realice los trámites administrativos necesarios para la inscripción del actor, y se realicen las aportaciones a las que hemos hecho referencia en el párrafo anterior, **PENSIONES CIVILES DEL ESTADO DE TLAXCALA, DEBERÁ, EN EL ÁMBITO DE SUS FACULTADES, INSCRIBIR Y RECONOCER LAS APORTACIONES DEL ACTOR DEL PRESENTE JUICIO, ASÍ COMO, LA ANTIGÜEDAD GENÉRICA DEL MISMO,** esto, con la finalidad de que ----- **GOCE DEL SERVICIO**

**MÉDICO ASISTENCIAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL** que brinda dicha dependencia a los servidores públicos de esta Entidad Federativa.

Además de lo anterior, no se soslaya que, Pensiones Civiles del Estado de Tlaxcala, al momento de emitir su contestación, aduce la improcedencia de lo reclamado por el actor, bajo el argumento de que, no ha signado un convenio para que dicha institución brinde seguridad social a los servidores públicos del Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala; lo cual resulta inoperante para que el demandado evada su responsabilidad de brindar seguridad social a sus empleados.

Para evidenciar lo anterior, basta traer a colación el contenido los artículos 1 y 2 de la vigente Ley de Pensiones Civiles de nuestra Entidad Federativa, el cual, señala:

**“ARTÍCULO 1.** La presente Ley es de interés público y de observancia general en el Estado de Tlaxcala y se aplicará a los servidores públicos de los tres Poderes del Estado de Tlaxcala, los municipios y las entidades de la administración pública estatal que coticen a la Institución, así como a los jubilados y pensionados en términos de esta Ley”

**“ARTÍCULO 2.** Las disposiciones de esta Ley se aplicarán por la Institución denominada "Pensiones Civiles del Estado de Tlaxcala". Pensiones Civiles del Estado de Tlaxcala se constituye como un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios. La organización y funcionamiento de la Institución se regirán por las disposiciones establecidas en esta Ley y en el Reglamento Interior respectivo.”

Los preceptos legales en cita ponen en evidencia que, Pensiones Civiles del Estado de Tlaxcala es el organismo públicos descentralizado encargado de brindar seguridad social a los servidores públicos en activo de nuestro Estado que coticen a dicha institución, así como, a aquellos que se hubieran jubilado o pensionado en términos de dicho dispositivo legal.

Como es evidente, el único requisito establecido en la Ley de Pensiones Civiles es el referente a las cotizaciones que deben realizar los servidores públicos, el cual,

puede ser colmado, a través de la inscripción oportuna por parte de la patronal, así como, de la retención y aportación que este realice.

Sin que de dichos preceptos se advierta como requisito, la firma de algún convenio de colaboración. Estimar lo contrario atentaría contra la finalidad de Pensiones Civiles del Estado, puesto que dicho organismo público fue creado en aras de brindar protección social a los trabajadores de nuestra Entidad Federativa, de una manera pronta y expedita, de ahí que, el creador de la norma estableció los requisitos mínimos a los servidores públicos para gozar de dichas prerrogativas, tan es así que, impuso a los responsables del vínculo laboral la obligación de inscribir, retener y contribuir al fondo de dicha institución, dejando libres a dichos trabajadores; por tanto, imponer requisitos no contemplados en la legislación, como lo es la firma de un convenio, atentaría no solo contra los fines de la referida institución, sino también, en contra el derecho humano a la seguridad social establecido en la Constitución Federal.

Finalmente, respecto a lo impetrado por el actor en el sentido de condenar a pensiones civiles del estado de Tlaxcala a iniciar un procedimiento de cobro de las cuotas obrero-patronales, en caso de que el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala no cumpla con el presente Laudo, debe señalarse que, una vez que el presente Laudo cause ejecutoria se concederá el término de setenta y dos horas al ente público enjuiciado para que cumpla con el mismo, en caso de no ser así, la parte actora tendrá expedito su derecho para ejercitar las acciones correspondientes.

7. 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 deben de ser reinstalados el actor, 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>59</sup>

Ahora bien, como se dijo en líneas anteriores, dentro de los archivos de esta Autoridad del Trabajo no se encuentra registrado algún convenio colectivo signado entre el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala “7 de Mayo” que establezcan los incrementos salariales correspondientes al año dos mil diecinueve, por lo tanto, para determinar los mismos debe atenderse al contenido del convenio colectivo de trabajo 1/2019-A, el cual, si bien es cierto, surtió sus efectos retroactivos para el año dos mil dieciocho, cierto también resulta que, en términos del artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo, resulta aplicable para el año en curso.

Dicho convenio, en su cláusula primera establece lo siguiente:

“PRIMERA.- EL H. AYUNTAMIENTO SE COMPROMETE A OTORGAR A SUS TRABAJADORES A SU SERVICIO EL 3.9% A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2018, EL CUAL FUE OTORGADO POR LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS, EN EL MES DE DICIEMBRE DEL AÑO 2017, Y EL 1.1% ADICIONAL POR REVISIÓN CONTRACTUAL, APLICABLES A LOS SALARIOS VIGENTES DE LOS TRABAJADORES DE BASE, HACIENDO UN TOTAL DE INCREMENTO DEL 5% SOBRE LOS SALARIOS QUE VENÍAN PERCIBIENDO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2017, OTORGANDO LOS SALARIOS DE MANERA QUINCENAL, QUEDANDO DE LA SIGUIENTE MANERA EL CATÁLOGO DE PUESTOS Y EL TABULADOR DE SALARIOS.

Como es evidente, en dicho pacto colectivo se estableció como incremento al salario de los servidores públicos de base del Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala el 5% sobre el que venían percibiendo, por lo tanto, para determinar el salario correspondiente a esta anualidad y con el cual deberá de ser reinstalado el actor, se atenderá al establecido para el año dos mil dieciocho, incrementando un 5% sobre este, lo que se realiza en la siguiente tabla.

<sup>59</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

| SALARIO TABULAR 2018<br>(QUINCENAL) | INCREMENTO<br>PORCENTUAL | INCREMENTO LIQUIDO | SALARIO TABULAR 2019<br>(QUINCENAL) | CANASTA BASICA<br>(QUINCENAL) | BONO DE<br>PRODUCTIVIDAD<br>(QUINCENAL) | SALARIO INTEGRADO |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------|-------------------------------------|-------------------------------|---|-------------------|
| \$7,502.11                          | 5.00%                    | \$375.11           | \$7,877.22                          | \$1,100.00                    | \$328.86                                | \$9,306.08        |

Precisado lo anterior, **SE ESTABLECE COMO SALARIO QUINCENAL INTEGRADO PARA LOS EFECTOS DE LA REINSTALACIÓN LA SUMA DE \$9,306.08.**

De la misma forma, al no haber sido demostrada la inexistencia del despido, lo procedente es condenar y **SE CONDENA AL AYUNTAMIENTO DE TLAXCO, TLAXCALA A PAGAR AL ACTOR ----- LOS SALARIOS CAÍDOS CORRESPONDIENTES A DOCE MESES DE SALARIO**, computados desde el dieciséis de febrero de dos mil dieciocho (fecha del despido) hasta el dieciséis de febrero del dos mil diecinueve, cuantificación que se realizara con los salarios correspondientes a cada año, los cuales, fueron debidamente fijados en los párrafos anteriores, cantidades que se establecen en la siguiente tabla ilustrativa:

| AÑO               | SALARIO INTEGRADO<br>MENSUAL | MESES<br>TRANSCURRIDOS | TOTAL               |
|-------------------|------------------------------|------------------------|---------------------|
| <b>2018</b>       | \$17,861.94                  | 9.5                    | \$169,688.42        |
| <b>2019</b>       | \$18,612.15                  | 2.5                    | \$46,530.38         |
| <b>GRAN TOTAL</b> |                              |                        | <b>\$216,218.80</b> |

De la tabla anterior, es importante precisar que respecto al año dos mil dieciocho, se cuantifico el periodo comprendido del dieciséis de febrero al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho, y, respecto al año dos mil diecinueve, dicha cuantificación atendió del uno de enero al dieciséis de febrero de la anualidad mencionada.

También, debe 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.

Con motivo de lo anterior, **SE CONDENA AL AYUNTAMIENTO DE TLAXCO, TLAXCALA A PAGAR A -----, LA SUMA DE \$216, 218.80 (DOSCIENTOS DIECISEIS MIL DOSCIENTOS DIECIOCHO PESOS 80/100 M.N) POR CONCEPTO DE SALARIOS CAÍDOS** correspondiente al periodo comprendido del dieciséis de febrero de dos mil dieciocho al dieciséis de febrero del presente año.

**DÉCIMO. SÉPTIMO PUNTO CONTROVERTIDO. PRESTACIONES ACCESORIAS.**

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 uno de marzo de dos mil diecisiete (fecha de ingreso) al dieciséis de febrero de dos mil dieciocho (fecha de despido), toda vez que, según su dicho, nunca le fueron pagadas las mismas.

Por su parte, el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala, en su contestación adujo que, el actor del presente juicio carece de acción y derecho, toda vez que nunca fue despedido de su fuente de empleo.

Lo anterior, como es evidente, resulta inoperante en el caso que nos ocupa, pues como ya se demostró en el considerando ----- fue despedido injustificadamente de su fuente de empleo, además, las prestaciones que se analizan no se encuentran supeditadas a la existencia o inexistencia del despido.

Luego, para determinar la procedencia de las prestaciones que se analizan, 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, así como,

a las cláusulas quinta y séptima del Convenio Colectivo de Trabajo 1/2019-A; ordenamientos legales en los cuales el actor basa su reclamo, y 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.”

**“SÉPTIMA.** EL H. AYUNTAMIENTO OTORGARÁ 47 DÍAS DEL SALARIO BASE POR CONCEPTO DE AGUINALDO, A CADA UNO DE LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO Y LES SERAN PAGADOS EN UNA SOLA EXHIBICIÓN, A MÁS TARDAR EL 20 DE DICIEMBRE.

ASÍ MISMO (SIC) Y CON EL FIN DE ESTIMULAR LA EFICIENCIA EN EL TRABAJADOR, EL H. AYUNTAMIENTO OTORGARÁ AL PERSONAL DE BASE 16 DÍAS DE SALARIO ACTUAL COMO BONO DE PRODUCTIVIDAD, PAGADEROS CONJUNTAMENTE CON EL AGUINALDO”

**“QUINTA.-** CADA TRABAJADOR TENDRÁ DERECHO A UNA PRIMA VACACIONAL, EQUIVALENTE AL 70% DE LOS DÍAS DE SALARIO VIGENTE A LA FECHA DE PAGARSE, EN CADA UNO DE LOS DOS PERIODOS VACACIONALES QUE SON DE 18 DÍAS”

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; asimismo, las cláusulas recién referidas nos permiten colegir que fue voluntad del Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala y del Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados “7 de mayo”, otorgar un estipendio mayor a los servidores públicos por concepto de prima vacacional y aguinaldo.

Evidenciado lo anterior, al no existir elemento alguno que ponga en evidencia que el demandado pagó al actor las prestaciones señaladas, lo procedente es condenar y **SE CONDENA AL AYUNTAMIENTO DE TLAXCO, TLAXCALA A PAGAR AL ACTOR ----- LAS PRESTACIONES CONSISTENTES EN VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, AGUINALDO** por todo el tiempo que duró la relación de trabajo, es decir, desde el uno de marzo de dos mil diecisiete (fecha de ingreso) al dieciséis de febrero de dos mil dieciocho (fecha de despido); esto, en los términos que enseguida se detallan:

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 gozará de al menos dos periodos vacacionales anuales de dieciocho días cada uno; consecuentemente, al actor, por el periodo comprendido del uno de marzo de dos mil diecisiete al dieciséis de febrero de dos mil dieciocho le corresponde el total de 34.5 días los cuales multiplicados por el último salario integrado que debió percibir el actor \$595.39 (quinientos noventa y cinco pesos 39/100 M.N), arroja el total de **\$20,541.33 (VEINTE MIL QUINIENTOS CUARENTA Y UN PESOS 33/100 M.N).**

Por cuanto hace al pago de la **PRIMA VACACIONAL**, por el periodo comprendido del uno de marzo de dos mil diecisiete al dieciséis de febrero de dos mil dieciocho conforme a la cláusula quinta del convenio colectivo de trabajo 1/2019-A consiste en el pago del 70% sobre el sueldo que le corresponda durante los periodos vacacionales, nos da como resultado la suma de **\$14,378.86 (CATORCE MIL TRESCIENTOS SETENTA Y OCHO PESOS 86/100 M.N).**

Respecto al pago de **AGUINALDO** por el periodo comprendido del uno de marzo de dos mil diecisiete al dieciséis de febrero de dos mil dieciocho, con fundamento en la cláusula séptima del Convenio Colectivo de Trabajo 1/2019-A le corresponde el equivalente a 47 días por año laborado; en ese sentido, a -----  
----- le corresponde el equivalente a 45 días, los cuales multiplicados por el salario diario integrado que le debió corresponder, arroja el importe total de **\$26,792.91 (VEINTISEIS MIL SETECIENTOS NOVENTA Y DOS PESOS 91/100 M.N.)**.

Es importante precisar que el hecho de que en las condenas recién establecidas se haya tomado como base el salario integrado que debió corresponderle al actor por la prestación de sus servicios, no implica un doble pago en perjuicio del ayuntamiento enjuiciado, toda vez que, como puede observarse, al momento de dilucidar sobre la integración del salario, no se tomaron en cuenta los conceptos recién cuantificados, por tanto, no existe duplicidad en las condenas recién fijadas.

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 dieciséis de febrero de dos mil dieciocho al dieciséis de febrero de dos mil diecinueve), 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 por los actores (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 accesoria 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 sentido, en la siguiente tabla se establecerá el monto que deberá pagar el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala al actor por concepto de prima vacacional y aguinaldo por el periodo de doce meses (del dieciséis de febrero de dos mil dieciocho al dieciséis de febrero de dos mil diecinueve); en la inteligencia que, dicha cuantificación atenderá a los salarios tabulares fijados para los años dos mil dieciocho y dos mil diecinueve.

| 2018 | SALARIO TABULAR DIARIO | PERIODO                                  | DIAS DE VACACIONES | PRIMA VACACIONAL | DIAS DE AGUINALDO | MONTO DE AGUINALDO |
|------|------------------------|--|--------------------|------------------|-------------------|--------------------|
|      | \$500.14               | DEL 16 DE FEBRERO AL 31 DE DICIEMBRE DE  | 31.5               | \$9,452.66       | 40.9              | \$20,455.75        |
| 2019 | SALARIO TABULAR DIARIO | PERIODO                                  | DIAS DE VACACIONES | PRIMA VACACIONAL | DIAS DE AGUINALDO | MONTO DE AGUINALDO |
|      | \$525.15               | DEL UNO DE ENERO AL DIECISEIS DE FEBRERO | 4.4                | \$1,386.39       | 5.7               | \$2,993.34         |
|      |                        |  | <b>TOTAL</b>       | \$10,839.05      | <b>TOTAL</b>      | \$23,449.10        |

Con motivo de lo anterior, **SE CONDENA AL AYUNTAMIENTO DE TLAXCO, TLAXCALA A PAGAR AL ACTOR ----- LA SUMA DE \$10, 893.05 (DIEZ MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y TRES PESOS 05/100 M.N) POR CONCEPTO DE PRIMA VACACIONAL;** y, la suma de **\$23, 449.10 (VEINTITRÉS MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y NUEVE PESOS 10/100 M.N) POR CONCEPTO DE AGUINALDO**, ambas prestaciones por el periodo comprendido del dieciséis de febrero de dos mil dieciocho al dieciséis de febrero de dos mil diecinueve.

En otro orden ideas, concerniente al reclamo de la **DIFERENCIA SALARIAL**, es importante señalar que el actor basa su reclamo en el hecho de que, desde el inicio de la relación laboral y hasta que esta se interrumpió (del uno de marzo de dos mil

diecisiete al dieciséis de febrero de dos mil dieciocho), percibió como salario quincenal la suma de \$2,250.00 (dos mil doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N), hecho que ya ha quedado establecido como cierto en el considerando tercero del presente Laudo. Sin embargo, conforme a lo establecido en la cláusula primera del convenio colectivo de trabajo 4/2018-D le debió corresponder la suma de \$7,144.87 (siete mil ciento cuarenta y cuatro pesos 87/100 M.N), existiendo una diferencia salarial por el importe de \$4,894.87 (cuatro mil ochocientos noventa y cuatro pesos 87/100 M.N).

Por su parte, el ayuntamiento demandado, en su escrito de contestación, niega que el actor tenga acción y derecho para reclamar dichas diferencias salariales, toda vez que, según su dicho, el actor no fue despedido. Lo anterior resulta inoperante, puesto que, además de haber sido demostrado el despido narrado por el actor, la prestación que se analiza no se encuentra ligada al despido injustificado, sino al indebido salario que percibió el actor.

En mérito de lo anterior, es evidente que asiste la razón al actor, pues como se establecido en los considerandos anteriores, al mismo le resulta aplicables los convenios colectivos de trabajo signados entre el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala "7 de Mayo", en específico los registrados con los número 4/2018-D y 1/2019-A, en los cuales, se encuentran establecidas cantidades mayores a la que percibía el actor por concepto de salario.

En ese sentido, lo procedente es condenar y **SE CONDENA AL AYUNTAMIENTO DE TLAXCO, TLAXCALA A PAGAR AL ACTOR ----- LAS DIFERENCIAS SALARIALES POR EL PERIODO COMPRENDIDO DEL UNO DE MARZO DE DOS MIL DIECISIETE AL DIECISÉIS DE FEBRERO DE DOS MIL DIECIOCHO**, esto, en los términos que enseguida se detallan en la tabla que para tal efecto se inserta:

|      | SALARIO INTEGRADO DIARIO | PERIODO   | DIAS TRANSCURRIDOS | SALARIO DIARIO PERCIBIDO | DIFERENCIA DIARIA | TOTAL               |
|------|--------------------------|---|--------------------|--------------------------|-------------------|---------------------|
| 2017 | \$570.83                 | DEL 1 DE MARZO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2018         | 320                | \$150.00                 | \$420.83          | \$134,664.75        |
| 2018 | \$595.40                 | DEL UNO DE ENERO AL DIECISEIS DE FEBRERO DEL 2018 | 45                 | \$150.00                 | \$445.40          | \$20,042.91         |
|      |                          |   |                    |                          | <b>TOTAL</b>      | <b>\$154,707.66</b> |

Por tanto, es de condenar y **SE CONDENA AL AYUNTAMIENTO DE TLAXCO, TLAXCALA A PAGAR AL ACTOR LA SUMA DE \$154,707.66 (CIENTO CINCUENTA Y CUATRO MIL SETECIENTOS SIETE PESOS 66/100 M.N) POR CONCEPTO DE DIFERENCIAS SALARIALES** por el periodo del uno de marzo de dos mil diecisiete al dieciséis de febrero de dos mil dieciocho.

Ahora bien, respecto a las prestaciones consistentes en **CANASTA BÁSICA Y BONO ANUAL DE PRODUCTIVIDAD**, es importante señalar que, si bien es cierto los convenios colectivos a los que hemos venido haciendo referencia consagran en favor de los servidores públicos el derecho a percibir dichas prestaciones, cierto también es que, en el caso que nos ocupa, se ha decretado la condena correspondiente al ayuntamiento enjuiciado.

Se afirma lo anterior, toda vez que, ----- reclama el pago de dichas prestaciones por dos periodos:

1. Por todo el tiempo que duró la relación de trabajo, esto es, del uno de marzo de dos mil diecisiete (fecha de ingreso) al dieciséis de febrero de dos mil dieciocho (fecha de despido), y;
2. Por todo el tiempo que duró el presente juicio, periodo que debe de circunscribirse al lapso de doce meses, esto es: del dieciséis de febrero de dos mil dieciocho al dieciséis de febrero de dos mil diecinueve.

Con lo anterior queda en evidencia que, el ayuntamiento enjuiciado, en el presente laudo, ya fue condenado a pagar al actor las prestaciones que se analizan por los periodos precisados.

Esto, toda vez que, respecto al primero de los periodos, el mismo se encuentra incluido en la condena decretada correspondiente a las diferencias salariales, pues como se aprecia de las cuantificaciones realizadas, dicha prestación será pagada al actor en virtud del salario integrado, estipendio que fue complementado con las prestaciones consistentes en canasta básica y bono anual de productividad.

Misma situación acontece con el segundo de los periodos, pues el mismo, se encuentra contemplado en la condena decretada al demandado por concepto de salarios caídos, los cuales, también fueron cuantificados con el salario integrado que

corresponde al actor. Siendo importante precisar que, al igual que las prestaciones consistentes en aguinaldo y prima vacacional, las que nos ocupan, debe de circunscribirse al lapso de doce meses, pues como ya se dijo, estas son parte integrante del salario.

Lo anterior, sin perjuicio de que, cuando sea reinstalado, el actor siga gozando de dichas prerrogativas, pues como ha quedado establecido, el mismo es beneficiario de los convenios colectivos de trabajo signados entre el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala y Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala "7 de Mayo".

En mérito de lo expuesto, es de absolver y **SE ABSUELVE AL AYUNTAMIENTO DE TLAXCO, TLAXCALA DE PAGAR AL ACTOR LAS PRESTACIONES CONSISTENTES EN CANASTA BÁSICA Y BONO ANUAL DE PRODUCTIVIDAD** por los periodos comprendidos del uno de marzo de dos mil diecisiete (fecha de ingreso) al dieciséis de febrero de dos mil dieciocho (fecha de despido), y; del dieciséis de febrero de dos mil dieciocho al dieciséis de febrero de dos mil diecinueve.

En otro orden de ideas, concerniente a la prestación denominada **DESPENSA O ARCÓN NAVIDEÑO**, debe señalarse que, el Convenio Colectivo de Trabajo 1/2019-A en su cláusula vigésima primera señala lo que enseguida se transcribe:

**"VIGÉSIMA PRIMERA.- EL H. AYUNTAMIENTO OTORGARA A CADA TRABAJADOR A SU SERVICIO, UNA DESPENSA O ARCÓN NAVIDEÑO A FIN DE AÑO CON UN COSTO MÍNIMO DE \$315.00 (TRESCIENTOS QUINCE PESOS 00/100 M.N), MISMA QUE SERÁ ENTREGADA EN LA PRIMERA QUINCENA DE DICIEMBRE"**

Tal y como se aprecia, el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala se comprometió a entregar a sus trabajadores una despensa anual, en la primera quincena del mes de diciembre, por el importe de \$315.00 (trescientos quince pesos 00/100 M.N); en consecuencia, al no existir, dentro de los autos, constancia de que el ente público hubiera pagado dicha prestación al actor, es de condenar y **SE CONDENA AL AYUNTAMIENTO DE TLAXCO, TLAXCALA A OTORGAR AL ACTOR DOS DESPENSAS O ARCONES NAVIDEÑOS, POR EL IMPORTE DE \$315.00 (TRESCIENTOS QUINCE PESOS 00/100 M.N) CADA UNA.**

Lo anterior, en virtud de que, como se advierte del contenido de la cláusula que recién citamos, la prestación que nos ocupa es entregada anualmente en el mes de diciembre, por tanto, por el periodo comprendido del uno de marzo de dos mil diecisiete (fecha de ingreso) al uno de julio de dos mil diecinueve (fecha en la que se dicta el presente proyecto de laudo), han transcurrido dos años y tres meses, de ahí que, al actor le correspondan dos despensas o arcones navideños.

En otro orden de ideas, tocante a la prestación denominada **FIN DE GESTIÓN MUNICIPAL**, el Convenio Colectivo de Trabajo 1/2019-A en su cláusula vigésima séptima señala lo que enseguida se transcribe:

**“VIGÉSIMA SÉPTIMA.- EL H. AYUNTAMIENTO Y EL SINDICATO ESTABLECEN QUE CADA TRABAJADOR DE BASE, RECIBIRÁ LA CANTIDAD QUE RESULTE DE 17 DÍAS DE SALARIO BASE, POR CONCEPTO DE FIN DE GESTIÓN MUNICIPAL, MISMA QUE SERÁ ENTREGADA EN LA SEGUNDA QUINCENA DE OCTUBRE”**

Con lo anterior, es claro que, el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala se comprometió a otorgar a sus servidores públicos el equivalente a diecisiete días de salario base (tabular) en el mes de octubre, por concepto de fin de gestión municipal, por lo tanto, al no existir dentro de los autos constancia e pago en favor del actor, lo consiguiente es condenar y **SE CONDENA AL AYUNTAMIENTO DE TLAXCO, TLAXCALA A PAGAR AL ACTOR ----- LA PRESTACIÓN DENOMINADA FIN DE GESTIÓN MUNICIPAL**, esto, por el periodo comprendido del uno de marzo de dos mil diecisiete (fecha de ingreso) al uno de julio de dos mil diecinueve (fecha en la que se dicta el presente proyecto de laudo), en los términos que enseguida se detallan:

| <b>AÑO</b>        | <b>SALARIO TABULAR DIARIO</b> | <b>DIAS</b> | <b>TOTAL</b>       |
|-------------------|-------------------------------|-------------|--------------------|
| <b>2017</b>       | \$476.32                      | 17          | \$8,097.52         |
| <b>2018</b>       | \$500.14                      | 17          | \$8,502.39         |
| <b>GRAN TOTAL</b> |                               |             | <b>\$16,599.91</b> |

En la tabla anterior, únicamente se cuantifico lo correspondiente a los años dos mil diecisiete y dos mil dieciocho, en virtud de que, tal y como se establece en el cláusula contractual que consagra la prestación que se analiza, el pago de la misma

debe realizarse en el mes de octubre, por tanto, no es dable que esta Autoridad del Trabajo establezca condenas futuras. Lo anterior, sin perjuicio de que, el actor, una vez que sea reinstalado, goce de todas y cada una de las prestaciones que establecen los convenios colectivos de trabajo signados entre el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios y Organismos Descentralizados del Estado de Tlaxcala "7 de Mayo".

En otro orden de ideas, por lo que respecta a la prestación denominada **JORNADA EXTRAORDINARIA**, tal y como se aprecia de lo determinado en el considerando cuarto del presente laudo, -----, desde el momento de su contratación hasta el día en que fue despedido, desempeñó su jornada laboral de lunes a viernes de las siete treinta a las diecisiete treinta horas.

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

1. La naturaleza humana de los actores para desempeñar las labores en la jornada que se ha señalado.
2. El número de horas y el periodo en el que se prolongó la jornada de labores; y,
3. Analizar si el común de los individuos puede laborar la jornada de labores aducida por el servidor público, salvaguardando el tiempo suficiente y necesario para descansar y reponer energías.

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

**“HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL.** Tratándose del reclamo del pago de horas extras de labores, la carga de la prueba sobre su existencia o inexistencia o sobre la duración de la jornada, siempre corresponde al patrón, pero cuando la acción de pago de ese concepto se funda en circunstancias inverosímiles, por aducirse una

jornada excesiva, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, además de que en la valoración de las pruebas deberán actuar con apego a la verdad material deducida de la razón, inclusive absolviendo de su pago, sin que sea necesario que el patrón oponga una defensa específica en el sentido de que no procede el reclamo correspondiente por inverosímil, dado que esa apreciación es el resultado de la propia pretensión derivada de los hechos que invoca la parte actora en su demanda, de manera que la autoridad jurisdiccional, tanto ordinaria como de control constitucional, debe resolver sobre la razonabilidad de la jornada laboral, apartándose de resultados formalistas y apreciando las circunstancias en conciencia”<sup>60</sup>

En congruencia con lo inserto, debe decirse que, tal y como se ha establecido, -  
-----, se desempeñó como Comodín “C” en la Dirección de Servicios Municipales, durante una jornada comprendida de lunes a viernes de las siete treinta a las diecisiete treinta horas.

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

Acorde al análisis efectuado, al no existir en autos algún medio de convicción ofertado por la entidad pública enjuiciada, mediante el cual pueda acreditar el pago de las horas extras laboradas por el actor, lo procedente **ES CONDENAR Y SE CONDENA AL AYUNTAMIENTO DE TLAXCO, TLAXCALA, A PAGAR AL ACTOR LAS HORAS EXTRAS LABORADAS SEMANALMENTE DURANTE EL PERIODO COMPRENDIDO DEL UNO DE MARZO DE DOS MIL DIECISIETE AL DIECISEIS DE FEBRERO DEL DOS MIL DIECIOCHO**, en los términos que enseguida se precisan:

<sup>60</sup> 2a./J. 7/2006, novena época, registro: 175923 Segunda Sala Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIII, Febrero de 2006 Página: 708.



En ese sentido, es de condenar y **SE CONDENA AL AYUNTAMIENTO DE TLAXCO, TLAXCALA A PAGAR AL ACTOR -----LA SUMA DE \$37,722.12 (TREINTA Y SIETE MIL SETECIENTOS VEINTIDÓS PESOS 12/100 M.N) POR CONCEPTO DE JORNADA EXTRAORDINARIA.**

Independientemente de lo anterior, por lo que respecta por cuanto hace a la prestación que el actor denomina como **“SUELDO SABATINO DOBLE”** y **“PRIMA SABATINA”** es importante señalar que, en el considerando cuarto del presente laudo, se estableció como verdad legal que, -----desde el día uno de marzo y hasta que fue despedido injustificadamente desempeñó sus labores los días sábados, en un horario comprendido de las siete treinta a las catorce treinta horas.

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

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

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

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

La primera de las porciones legales recién citadas, pone en evidencia que, los servidores públicos del estado de Tlaxcala, por cada cinco días de trabajo, tendrán derecho a disfrutar dos días de descanso, asimismo, el segundo precepto legal consagra que, los servidores públicos que laboren el día sábado, con descanso de

otros días, tendrán derecho a recibir el pago de una prima complementaria a su sueldo, la cual será por el importe del veinticinco por ciento.

Las premisas establecidas hasta este momento, nos permite establecer que asiste razón al actor para reclamar el pago doble de su salario por haberse desempeñado los días sábados, así como, la prima correspondiente al veinticinco por ciento de un salario diario integrado.

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

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

**“DESCANSO SEMANAL. FINALIDAD QUE SE PERSIGUE CON SU OTORGAMIENTO.** El descanso semanal consiste en un día de reposo con goce de sueldo, por lo menos, por cada seis días de labores, y su finalidad es preservar la salud física y mental del trabajador, por lo que éste no está obligado a prestar servicios en ese día, y si lo hace en forma voluntaria tendrá que percibir un salario triple, independientemente de que conforme a la fracción I del artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo se imponga a la patronal una multa por violar el artículo 69 de la citada legislación. Con lo anterior se pretende evitar prácticas viciosas que afecten el bienestar del trabajador en su integridad física, aunque esté en aptitud de obtener una remuneración extra, dado que el descanso semanal no persigue objetivos de lucro, pues entenderlo de esta manera desvirtuaría las razones biológicas y sociales que se pretenden con su otorgamiento.”<sup>61</sup>

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

<sup>61</sup> Novena Época Registro: 169895 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXVII, Abril de 2008 Materia(s): Laboral Página: 2343



**DESCANSO OBLIGATORIO O DÍAS FESTIVOS LABORADOS.** Sustenta lo antes determinado, la Jurisprudencia de rubro y texto siguiente:

**“DÍAS FESTIVOS. SI EL TRABAJADOR AFIRMA QUE EL PATRÓN NO LE CUBRIÓ EL PAGO CORRESPONDIENTE, SIN ESPECIFICAR QUE LOS LABORÓ, CORRESPONDE A ÉSTE LA CARGA DE LA PRUEBA DE DESVIRTUAR TAL RECLAMO.** En términos de la fracción IX del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre el pago de los días de descanso y obligatorios. En ese sentido, cuando el trabajador sostiene que su patrón no le cubrió la remuneración correspondiente a los días festivos, que aduce haber laborado, se generan dos cargas procesales: la primera, consiste en la obligación del trabajador de demostrar que efectivamente los laboró; la segunda, una vez justificada por el obrero la aludida carga, corresponde a la patronal probar que los cubrió. Sin embargo, si el trabajador sostiene que su patrón no le pagó los días festivos, sin especificar que los laboró, procede imponer al patrón la carga de la prueba para desvirtuar tal reclamo”<sup>62</sup>

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 TLAXCO, TLAXCALA.**

<sup>62</sup> Décima Época, Registro: 2006894, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 8, Julio de 2014, Tomo II Materia(s): Laboral Tesis: (IV Región)1o. J/8 (10a.) Página: 869

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

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

**CUARTO.** Se **CONDENA** al **AYUNTAMIENTO DE TLAXCO, TLAXCALA** a pagar a ----- las prestaciones consistentes en **VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, AGUINALDO, DIFERENCIAS SALARIALES, DESPENSA O ARCÓN NAVIDEÑO, FIN DE GESTIÓN MUNICIPAL, SUELDO SABATINO DOBLE Y PRIMA SABATINA** en los términos y condiciones precisado en el considerando **DÈCIMO** del presente Laudo.

**QUINTO.** Se **ABSUELVE** al **AYUNTAMIENTO DE TLAXCO, TLAXCALA** de pagar cantidad alguna a ----- por concepto de **CANASTA BÁSICA, BONO ANUAL DE PRODUCTIVIDAD DÍAS FESTIVOS**, tal y como se estableció en el considerando **DÈCIMO** del presente Laudo.

**SEXTO.** Se **CONDENA** al **AYUNTAMIENTO DE TLAXCO, TLAXCALA** a **LA INSCRIPCIÓN AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL QUE BRINDA PENSIONES CIVILES DEL ESTADO DE TLAXCALA; Y, AL PAGO DE LAS APORTACIONES QUE DEBE CUBRIR** para que ----- goce de la seguridad social; en la inteligencia que dicho actor deberá de realizar el pago de las aportaciones correspondientes, tal y como se estableció en el considerando **NOVENO** del presente Laudo.

**SÈPTIMO.** Una vez que este Laudo cause ejecutoria, se le concede el término de setenta y dos horas al demandado **AYUNTAMIENTO DE TLAXCO, TLAXCALA.**, para el cumplimiento, de las prestaciones a que fue condenado en el presente Laudo,

las cuales ascienden a las cantidades totales establecidas en la siguiente tabla ilustrativa:

| <b>PRESTACIÓN</b>                  | <b>MONTO</b>        |
|------------------------------------|---------------------|
| <b>SALARIOS CAÍDOS</b>             | \$216,218.80        |
| <b>VACACIONES</b>                  | \$20,541.23         |
| <b>PRIMA VACACIONAL</b>            | \$14,378.86         |
| <b>AGUINALDO</b>                   | \$26,792.91         |
| <b>PRIMA VACACIONAL (12 MESES)</b> | \$10,839.05         |
| <b>AGUINALDO (12 MESES)</b>        | \$23,449.10         |
| <b>DIFERENCIA SALARIAL</b>         | \$154,707.66        |
| <b>FIN DE GESTIÓN MUNICIPAL</b>    | \$16,599.91         |
| <b>JORNADA EXTRAORDINARIA</b>      | \$37,722.12         |
| <b>SALARIO SABATINO DOBLE</b>      | \$52,810.96         |
| <b>PRIMA SABATINA</b>              | \$13,202.74         |
| <b>TOTAL</b>                       | <b>\$587,263.34</b> |

Las cantidades establecidas en la tabla anterior, son las que deberá pagar el Ayuntamiento de Tlaxco, Tlaxcala a -----.

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