**Hermosillo, Sonora, a los veintisiete días del mes de enero de dos mil veintiuno.**

**V I S T O S** para cumplimentar la ejecutoria de amparo dictada por el **TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DEL TRABAJO** del Quinto Circuito, relativo al juicio de amparo directo laboral número **213/2020,** relacionado con el Amparo Directo Laboral 214/2020**,** en contra de la resolución definitiva emitida por este Tribunal en fecha **dieciséis** **de octubre de 2019**, en el expediente número **806/2015**, relativo al Juicio del Servicio Civil, propuesto por **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***, en contra del **GOBIERNO DEL** **ESTADO DE** **SONORA, COORDINACION EJECUTIVA DE ADMINISTRACION DEL EJECUTIVO ESTATAL** y la **OFICINA DEL EJECUTIVO ESTATAL y;**

**R E S U L T A N D O:**

**1.-** El dieciséis de octubre de 2015, **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***, demando al Gobierno del Estado de Sonora, Coordinación Ejecutiva de Administración del Ejecutivo Estatal y laOficina del Ejecutivo Estatal las prestaciones que se precisan a continuación:

“**PRESTACIONES:**

a) La reinstalación al puesto contratado por los demandados, en los mismos términos y condiciones en que lo venía laborando hasta antes de ser despedida en forma injustificada de la fuente de labores, con los incrementos y mejoras que le sean sucedidos a dicho puesto.

b) El pago y cumplimiento de los salarios caídos que se causen a partir de la fecha en que fui despedido y hasta que se dé total cumplimiento a las prestaciones que se reclaman.

c) El pago y cumplimiento de horas extras, laboradas injustificadamente, mismas que se reclaman en los términos de los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo.

d) Las demás prestaciones a las que por Ley tenga derecho y que se desprendan de la narración de los hechos de la presente demanda.

Los anteriores reclamos se basan en las siguientes consideraciones:

**HECHOS**

1.- En fecha 15 de abril de 2012, el suscrito ingrese a laborar al servicio de los demandados, siendo contratado como en el puesto de COORDINADOR TECNICO, para lo cual me encontraba adscrito a la OFICINA DEL EJECUTIVO ESTATAL.

2.- El último salario percibido al servicio de los demandados lo fue el de $24,185.70 (son veinticuatro mil ciento ochenta y cinco 70/100) pesos mensuales, los cuales eran realizados en dos pagos, por la cantidad de $12,092.85 pagaderos los días 8 y 23 de cada mes, es por lo que el suscrito percibía por concepto de salario diario integrado la cantidad de $806.19 (son ochocientos seis pesos 19/100), para lo cual el suscrito firmaba las correspondientes nóminas de pago en los cuales se asentaba las cantidades percibidas, otorgando en ese momento al suscrito un recibo de pago en el que se desprenden los conceptos a pagar, realizando dicho pago los demandados a través de trasferencia electrónica a cuenta de débito de la institución bancaria \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, cuyo número de tarjeta es \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.

3.- Las actividades a realizar por el suscrito al servicio de los demandados fueron la realización de MANUELES DE ORGANIZACIÓN, APOYO AL GOBIERNO DEL ESTADO PATA ACUDIR A ENTREGAS DE UNIFORMES ESCOLARES, actividades realizadas con el mayor esmero y cuidado posible, bajo las órdenes y supervisión de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* quien fungía como COORDINADOR GENERAL DE LA COORDINACION OPERATIVA DE LA OFICINA DEL EJECUTIVO ESTATAL.

4.- Mi horario de labores contratado al servicio de los demandados se me informo que sería de las 7:30 A.M las 3:00 P.M, de lunes a viernes de cada semana; sin embargo y con la finalidad de cumplir con las metas establecidas por la oficina a la cual me encontraba adscrita, es por lo que siempre y en todo momento mi jornada de labores concluía a las 5:00 p.m. ininterrumpidamente, es por lo que el suscrito siempre labore al servicio de los demandados una jornada ordinaria de labores comprendía de las 7:30 a las 3:00 p.m. y una jornada extraordinaria de labores de las 3:01 p.m. a las 5:00 p.m. de lunes a sábados de cada semana. Siendo esto 2 horas extraordinarias de labores o lo que es igual, 10 horas extras por semana.

La jornada de labores antes realizada se encuentra añorada en las listas de asistencia que los demandados realizan para llevar el control de la asistencia de los trabajadores a su servicio y en el cual el suscrito me encontraba obligado a firmar tanto la entrada como la salida de mis labores de diario.

5.- Como es bien sabido en fecha de 13 de septiembre del 2015 se realizó el cambio de poderes de la administración estatal, quedando a cargo de la administración como COORDINADOR EJECUTIVO DE ADMINISTRACION DEL EJECUTIVO ESTATAL al C. \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.

6.- Es por lo anterior, que en fecha de 21 de septiembre del 2015, alrededor de las 13:00 horas me avisaron que el suscrito debería de acudir a la OFICINA DEL EJECUTIVO ESTATAL, misma que se encuentra ubicada en \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, planta baja, colonia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, Hermosillo, Sonora, y una vez estando ahí, siendo esto alrededor de las 13:30 horas, se me acerco una persona a la cual desconozco su nombre y me manifestó lo siguiente; “por disposiciones a las reformas estructurales implementadas por esta dependencia, es por lo que el C. **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*** a decidió dar por terminado los efectos de su nombramiento” extendiéndome en ese momento al aviso de despido al que hace alusión lo antes mencionado y optando el suscrito por retirarme de las instalaciones de los demandados, estando presente de ellos diversas personas que se encontraban en las instalaciones a las que se hace referencia en el presente punto de hechos, motivo por lo cual y ante lo ilegal de mi despido es por lo que acudo ante las presente instancia a reclamar de los demandados de las prestaciones señaladas en el presente escrito.

Me reservo el derecho para ampliar, corregir o modificar la presente demanda en su momento oportuno en caso de considerarlo necesario.”

**2**.- Mediante auto de fecha doce de noviembre de dos mil quince, al advertirse que la demanda contenía irregularidades, se previno al actor para que dentro de cinco días hábiles, aclarara corrigiera o completara y para que acompañara las pruebas de que dispusiera y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funda su demanda o indique el lugar donde puedan obtenerse si no pudiera aportarlas voluntariamente.

**3**.- Con fecha 20 de septiembre de dos mil dieciséis, el Ing. \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, aclaro y amplio la demanda de la siguiente forma:

“De igual forma, me permito agregar al capítulo de prestaciones los siguientes incisos:

E).- Se reclama el pago y cumplimiento de las vacaciones y prima vacacional por todo el tiempo laborado y que jamás fue cubierto al suscrito en términos de lo establecido por la Ley del Servicio Civil de nuestro estado.

F).- El pago y cumplimiento del aguinaldo por todo el tiempo laborado y que jamás fue cubierto por la patronal en términos de lo establecido por la Ley del Servicio Civil en nuestro Estado.

Por otra parte, me permito corregir el punto número dos de hechos de la demanda inicial, lo anterior ya que los pagos ahí precisados eran realizados en fecha 15 y 30 de cada mes y no como erróneamente expuestos (en fechas 8 y 23 de cada mes), por las cantidades precisadas en el punto de hecho al cual hago referencia en el presente párrafo, habiendo de quedar intocado lo demás expuesto en el mismo. Lo anterior para todos los efectos legales a que dé lugar.”

**4**.- Con fecha 30 de septiembre de 2016, se tuvo por admitido el escrito de demanda en la vía y forma propuesta, ordenándose emplazar a los demandados.

**5.-** El día veinticinco de noviembre de dos mil dieciséis, el **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***, en su carácter de apoderado legal del Gobierno del Estado de Sonora, expuso lo siguiente:

“EN CUANTO A LAS PRESTACIONES:

Resultan infundadas todas y cada una de las prestaciones manifestadas por el actor, consistentes en: reinstalar al actor en el puesto como COORDINADOR TÉCNICO, adscrito a la Oficina del Ejecutivo Estatal; toda vez que su puesto lo fue como DIRECTOR nivel 11, adscrito a la Coordinación Operativa de la Oficina del Ejecutivo Estatal, no obstante que el puesto señalado por el actor, sea distinto al que ostentaba, ambos puestos son considerados de confianza como lo establece el artículo 5o de la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora, al establecer; “ARTICULO 5.- Son trabajadores de confianza: I. Al servicio del Estado: a) En el Poder Ejecutivo: Los Secretarios y Subsecretarios; el Pagador General; los Agentes y Subagentes Fiscales; los Recaudadores de Renta y los Auditores e Inspectores Fiscales; los Presidentes, Secretarios y Actuarios de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje; El Magistrado, Secretarios y Actuarios del Tribunal de lo Contencioso Administrativo; el Procurador General de Justicia del Estado y Subprocuradores; Agentes del Ministerio Público, así como sus Secretarios; el cuerpo de Defensores de Oficio; el Secretario Particular del Gobernador y el personal a su servicio; los ayudantes personales del Gobernador; los oficiales del Registro Civil y los encargados de las oficinas del Registro Público de la Propiedad; los miembros de la Policía Judicial del Estado y el personal de vigilancia de los Centros de Prevención y Readaptación Social y del Consejo Tutelar para Menores; los Médicos Legistas e integrantes de los servicios periciales; los Procuradores e Inspectores del Trabajo; el personal secretarial que esta a cargo de los Directores Generales, Subdirectores, Secretario del Ramo y demás funcionarios análogos en ese nivel; los Directores, Subdirectores, Secretarios Generales, Administradores y Vocales Administrativos, Contadores, Coordinadores, Asesores y Delegados, Secretarios Particulares y sus Auxiliares, Jefes de Ayudantes, Secretarios Privados, Jefes de Departamento y de Sección y, en general, todos aquellos funcionarios o empleados que realicen labores de inspección, auditoría, supervisión, fiscalización, mando y vigilancia o que por la índole de sus actividades laboren en contacto directo con el titular del Ejecutivo, o con los titulares de las dependencias”.

Es de sumar importancia señalar, que de la correcta interpretación de los numerales 1 y 2 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora, de observancia general para los trabajadores del servicio civil, entendiéndose como tal, el trabajo que se desempeña en favor del Estado, de los municipios, así como de las instituciones que se mencionan en dicho apartado jurídico.

Partiendo de lo anterior, a los trabajadores del Estado de Sonora, en lo que respecta a la relación laboral que guardan con dicha entidad Estatal, le es estrictamente aplicable la referida Ley del Servicio Civil. Pues bien, conforme lo sostenido, el actor no puede de manera alguna considerarse como de base, sobre todo porque dicha normatividad de manera expresa establece el tipo de trabajadores, las características que guardan los trabajadores de base y de confianza y el derecho que les corresponde. Al respecto los artículos 4, 5 y 7 de la Ley de Servicio Civil para el Estado de Sonora, a la letra señalan: “ARTÍCULO 4.- Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base. ARTÍCULO 5.- Son trabajadores de confianza: I- Al servicio del Estado: a) En el Poder Ejecutivo: Los Secretarios y Subsecretarios; el Pagador General; los Agentes y Subagentes Fiscales; los Recaudadores de Rentas y los Auditores e Inspectores Fiscales; los Presidentes, Secretarios y Actuarios de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje; el Magistrado, Secretarios y Actuarios del Tribunal de lo Contencioso Administrativo; el Procurador General de Justicia del Estado y Subprocuradores; Agentes del Ministerio Público, así como sus Secretarios; el cuerpo de defensores de oficio; el Secretario Particular del Gobernador y el personal a su servido; los ayudantes personales del Gobernador; los Oficiales del Registro Civil y los Encargados de las Oficinas del Registro Público de la Propiedad; los miembros de la Policía Judicial del Estado y el personal de vigilancia de los Centros de Prevención y Readaptación Social y del Consejo Tutelar para Menores; los Médicos Legistas e integrantes de los Servicios Periciales; los Procuradores e Inspectores del Trabajo; el personal secretarial que está a cargo de los Directores Generales, Subdirectores, Secretarios del ramo y demás funcionarios análogos en ese nivel; los Directores, Subdirectores, Secretarios Generales, Administradores y Vocales administrativos, Contadores, Coordinadores, Asesores y Delegados, Secretarios Particulares y sus Auxiliares, Jefes de Ayudantes, Secretarios Privados, Jefes de Departamento y de Sección y, en general, todos aquellos funcionarios o empleados que realicen labores de inspección, auditoría, supervisión, fiscalización, mando y vigilancia o que por la índole de sus actividades laboren en contacto directo con el titular del Ejecutivo, o con los titulares de las dependencias...” y “ARTÍCULO 7.- Los trabajadores de confianza no quedan comprendidos en el presente ordenamiento. Estos y los titulares de los poderes y entidades públicos únicamente disfrutarán de las medidas protectoras del salario y de los beneficios de la seguridad social”.

Pues bien, de los dispositivos jurídicos transcritos, se obtiene que en lo relativo a los trabajadores que pertenecen al Servicio Civil, expresamente la ley establece el tipo de trabajadores que comprende, clasificándolos en de base y de confianza, advirtiéndose que el numeral 5o transcrito, de manera expresa y limitativa establece, los que tienen esta característica, clasificándolos de acuerdo al poder estatal, municipal o entidades públicas a la que corresponden, apreciándose que en lo que interesa de manera específica, el artículo T que los trabajadores de confianza no quedan comprendidos en ese ordenamiento, que únicamente disfrutarán de las medidas protectoras del salario y de los beneficios de la seguridad social.

Precisando lo anterior, y al establecerse en esta propia contestación que el demandante al desempeñarse como DIRECTOR, NIVEL 11, es un trabajador de confianza, entonces se concluye que de acuerdo a los numerales 5 y 7 de la Ley del Servicio Civil, el actor no es un trabajador de base, y aunque alegue que fue despedido injustificadamente, lo cierto es que en el sumario se acreditará la calidad de la servidor público en su carácter de trabajador de Confianza al contar con un puesto de DIRECTOR y que laboró hasta el 23 DE SEPTIEMBREL DEL 2015, y realizar las funciones de inspección y supervisión a los que alude con dicho carácter el artículo 5o transcrito con antelación.

Por tal motivo, debe determinarse que el actor no es un trabajador de base, porque así lo determina la Ley de la materia, puesto que el artículo 116 Constitucional dispone, que las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados, con base en los dispuesto en el artículo 123 de la Constitución Federal y sus disposiciones reglamentarias, en tanto que la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional dispone que la ley determinará los cargos que serán considerandos de confianza. Luego entonces, si fue voluntad del legislador estatal señalar de manera limitativa un catálogo de puestos considerados de confianza y de base al servicio de los Municipios y del Estado y al estar contemplados y enunciados de manera específica los trabajadores de confianza y de base, la consecuencia es considerar al actor del presente asumo, como trabajador de confianza, por lo cual no puede de ninguna manera, adquirir la calidad de trabajador de base, atendiendo a lo que disponen los artículos 5 y 7 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, ya transcritos anteriormente.

Resulta aplicable el criterio número V.2a.C.T.5.L, visible en la página 1210, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo XXVII, agoto de dos mil ocho, novena época, laboral que a la letra ordena:

TRABAJADORES DE LOS AYUNTAMIENTOS EN EL ESTADO DE SONORA. DEBEN CONSIDERARSE DE BASE SI LA LEY DEL SERVICIO CIVIL NO DISPONE QUE EL CARGO O PUESTO CONFERIDO ES DE CONFIANZA, INDEPENDIENTEMENTE DE LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS. De acuerdo con los artículos 115, último párrafo, 116, fracción VI, y 123, apartado B, fracciones IX y XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las leyes que regulen las relaciones laborales entre las entidades del Gobierno Estatal y Municipal y sus trabajadores, deben consagrar el derecho fundamental del gobernado a la estabilidad en el empleo, pues los dos primeros prevén de manera expresa que deben ser emitidas según lo dispuesto en el último precepto constitucional citado, el cual ordena en ¡as fracciones indicadas que los trabajadores burocráticos sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada; y que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza, los cuales solamente "disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.". Así se erige como principio rector de la actividad creadora del derecho, procurar la estabilidad en el empleo, motivo por el cual el establecimiento de los cargos de confianza corresponde en exclusiva a la ley, y dependerá de las funciones o actividades desempeñadas por el trabajador. Ahora bien, en los artículos 5o., 6o. y 7o. de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, el legislador local catalogó a los trabajadores al servicio de la administración pública estatal y municipal así: de confianza, de base; y temporales, interinos, eventuales, por obra o tiempo determinado; precisó los cargos que serían considerados de confianza, al servicio de: a) el Estado, en el que englobó a los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial; b) los Municipios, y c) otras entidades públicas; únicamente por lo que hace al Poder Ejecutivo dispuso una categoría genérica, a saber: "y en general, todos aquellos funcionarios o empleados que realicen labores de inspección, auditoría, supervisión, fiscalización, mando y vigilancia o que por la índole de sus actividades laboren en contacto directo con el titular del Ejecutivo o con los titulares de las dependencias"; y estableció que serían trabajadores de base los no incluidos en el catálogo de puestos de confianza. Al interpretar estos numerales a la luz de los principios derivados del invocado artículo 123, se colige que si en relación con los Municipios (y los otros Poderes del Estado) el legislador local puntualizó los cargos considerados de confianza, sin instituir previsión similar a la genérica propia del Poder Ejecutivo, es indudable que sólo dichos puestos deben tenerse como tales. En consecuencia, si el cargo o puesto del trabajador al servicio de un Ayuntamiento no se ubica en alguno de los previstos en la ley como de confianza, por ningún motivo podrá atribuírsele tal carácter, por más que realice funciones que en tratándose de trabajadores al servicio del Poder Ejecutivo sí se consideren de tal naturaleza. En efecto, el Poder Revisor de la Constitución ordenó que a través de la ley se determinaran los puestos de confianza; y el legislador estatal los fijó en función de los distintos entes que conforman a la administración pública estatal, mas sólo por lo que toca al Estado, en lo concerniente al Ejecutivo, previo la hipótesis genérica ya comentada; por tanto, es indudable que la intención del legislador fue que tal previsión operara sólo en ese supuesto, situación que impide la aplicación por analogía de la citada norma a trabajadores de otras dependencias diferentes a! Ejecutivo, pues de hacerlo se desconocería el derecho fundamental de estabilidad en el empleo y el diverso relativo a que sólo por disposición de la ley se reputará determinado cargo como de confianza. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL QUINTO CIRCUITO.

De igual forma la tesis de la Décima Época,

Registro: 2005823,

Instancia: Segunda Sala,

Tipo de Tesis: Jurisprudencia,

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,

Libro 4, Marzo de 2014, Tomo I,

Materia(s): Constitucional, Tesis: 2a./J. 23/2014 (10a.), Página: 874.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSTITUYE UNA RESTRICCIÓN CONSTITUCIONAL, POR LO QUE LES RESULTAN INAPLICABLES NORMAS CONVENCIONALES. La actual integración de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reiterado la interpretación de la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza sólo disfrutarán de las medidas de protección del salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, sobre la base de que no fue intención del Constituyente Permanente otorgarles derecho de inamovilidad en el empleo y que, por ello, representa una restricción de rango constitucional. En tal virtud, si bien el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), en su artículo 7, apartado d, establece el derecho de las personas a una indemnización o a la readmisión en el empleo, o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional, en caso ele despido injustificado, lo cierto es que esta norma de rango convencional no puede aplicarse en el régimen interno en relación con los trabajadores de confianza al servicio del Estado, porque su falta de estabilidad en el empleo constituye una restricción constitucional.

Asimismo, sirve de apoyo al criterio anterior la jurisprudencia por contradicción número 22/93 sustentada por la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación visible a foja veinte, de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo LXV, novena época, cuyo rubro y texto son igual del siguiente tenor:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS. NO ESTAN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y, POR TANTO, CARECEN DE ACCION PARA DEMANDAR LA REINSTALACION O LA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL CESE. De conformidad con los artículos 115, fracción VIII, último párrafo, y 116, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las relaciones de trabajo entre los Estados y Municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados, de conformidad con el artículo 123 de la misma Constitución; por su parte, del mencionado artículo 123, apartado B, fracciones IX (a contrario sensu) y XIV, se infiere que los trabajadores de confianza están excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo; por tal razón no pueden válidamente demandar prestaciones derivadas de ese derecho con motivo del cese, como son la indemnización o la reinstalación en el empleo, porque derivan de un derecho que la Constitución y la Ley no les confiere.

Sirve de apoyo de igual forma la siguiente tesis jurisprudencial de la Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Época Novena, registro 188721, instancia Tribunales Colegiados de Circuito, tipo tesis jurisprudencia, fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XIV, septiembre de 2001, materias Constitucional, Laboral, te4sis II.T J/16 pagina 1269.

TRABAJADORES DE CONFIANZA. EL ARTÍCULO 5o. DEL ESTATUTO JURÍDICO QUE LOS REGULABA, NO CONTRAVIENE EL PRECEPTO 123, APARTADO B, FRACCIÓN XIV, CONSTITUCIONAL (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO). De la interpretación a la fracción VIII del artículo 115 constitucional, se advierte que el propio cuerpo normativo, faculta a las Legislaturas de los Estados a regular los nexos laborales entre los Municipios y sus trabajadores, e incluso, a determinar los cargos de confianza. En consecuencia, como dicho numeral no prevé alguna limitación para que el legislador ordinario precise esta clase de puestos, el precepto 5o. del estatuto invocado no contraviene lo establecido en el artículo 123 de la Constitución Federal, apartado B, fracción XIV, porque si bien aquél señalaba un catálogo exclusivo de empleados con ese carácter, atendiendo a su nombramiento y no a la naturaleza de su función, ello fue precisamente en ejercicio de la facultad de mérito. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Así es, los artículos 5 y 7 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, como ya se enunciaron, establecen la clasificación de los trabajadores al servicio del Estado y municipio de los trabajadores al servicio público considerados de confianza en los órganos de la administración pública. En los artículos invocados se advierte también, que sólo los trabajadores de base gozarán del derecho a la estabilidad en el empleo; que los trabajadores de confianza quedarán excluidos de la ley respectiva y solo tendrán derecho a la protección del salario y servicios de seguridad social.

Ahora bien, al interpretar los artículos 5 y 7 de la ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, a la luz de los principios derivados del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se colige que sólo los cargos que ahí se especifican tendrán tal carácter, y cualquier otro se ubica como empleado de base, salvo que existan elementos para considerarlos como eventuales, interinos, temporales, etcétera.

Resulta indispensable analizar el artículo 123 constitucional, apartado B, en sus fracciones XI y XIV que a la letra ordenan:

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

Por su parte, los artículos 115, fracción VIII y 116, fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señalan:

“Artículo 115. Los estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, democrático, laico y popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa, el municipio libre, conforme a las bases siguientes: ...VIII. Las leyes de los estados introducirán el principio de la representación proporcional en la elección de los ayuntamientos de todos los municipios. Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el Artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias”.

“Artículo 116. El poder público de los estados se dividirá, para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el legislativo en un solo individuo... V. Las Constituciones y leyes de los Estados deberán instituir Tribunales de Justicia Administrativa, dotados de plena autonomía para dictar sus fallos y establecer su organización, funcionamiento, procedimientos y, en su caso, recursos contra sus resoluciones..."

Del artículo parcialmente transcrito, se desprende que la propia Constitución Federal, otorga a las legislaturas de las entidades federativas la facultad de regular las relaciones laborales entre los Estados y sus Trabajadores, incluso la posibilidad de determinar los cargos de confianza; luego si el mencionado precepto no contiene limitación alguna para que el legislador ordinario, al reglamentar las relaciones entre los Estados y sus trabajadores, establezca los puestos que deberán ser considerados de confianza y de base, el artículo 5 y 6 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, no contraviene el mandato constitucional citado.

En esa tesitura, este Tribunal deben a analizar que el puesto desempeñado por el actor era de confianza, debiendo por ello absolver a mi representada de todas y cada una de las prestaciones a que hace alusión la actora en su demanda.

Por lo anteriormente expuesto al no tener derecho la actora para demandar la reinstalación, resulta improcedente de cualquier prestación económica y de seguridad social, al no gozar la estabilidad en el empleo, de conformidad con los artículos 5, 6 y 7 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora.

En seguida se procede a dar contestación a la demanda, bajo los siguientes términos:

CONTESTACIÓN A MANIFESTACIONES:

1.- El hecho marcado con el número 1 (uno) se contesta. Es falso que el día 15 de abril del 2012, el actor hubiese ingresado a laborar para el Gobierno del Estado con el puesto de Coordinador Técnico, adscrito a la Oficina del Ejecutivo Estatal.

Lo cierto es fue contratado temporalmente en la fecha que indica el actor, pero no fue hasta el 01 de noviembre del 2014 que se le designo como Director, nivel 11, adscrito a la Oficina del Ejecutivo Estatal, dependiente el Ejecutivo del Estado, nombramiento que se le otorgó el 09 de noviembre del 2015, con efectos retroactivos a la citada fecha, con un cambio de funciones y sueldo, como quedará probado dentro del presente juicio.

2.- El hecho marcado con el número 2 (dos), se contesta. Es cierto que el último sueldo del actor lo fue la cantidad de $24,185.70, sin descuentos, sueldo que corresponde al Nivel 11 de Director de Área, de conformidad con la Ley de Egresos del Gobierno del Estado de Sonora, es cierto que el actor firmaba nóminas de pago, y es falso que se le hiciera transferencia en la cuenta de la institución bancaria BANCOMER.

3.- El hecho marcado con el número 3 (tres), se contesta. Es cierto que el actor al tener el puesto de DIRECTOR, nivel 11, elaboraba los Manuales de Organización, no estaba a cargo de cualquier secretaria escribiente, si no de alguien especializado y conocedor de la materia. Es cierto que su jefe inmediato fuera el C. Jesús Manuel López Terán, en su carácter de Director General de la Coordinación Operativa de la Oficina del Ejecutivo del Estado. Es notable el nivel de confianza con el que se desempeñaba el actor, no solo por las actividades encomendadas si no por el puesto de Director con el que se desempeñó, calidad de confianza plenamente identificado en el artículo 5o de la Ley del Servicio Civil, al establecer: “ARTICULO 5.- Son trabajadores de confianza: I. Al servicio del Estado: a) En el Poder Ejecutivo: Los Secretarios y Subsecretarios; el Pagador General; los Agentes y Subagentes Fiscales; los Recaudadores de Renta y los Auditores e Inspectores Fiscales; los Presidentes, Secretarios y Actuarios de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje; El Magistrado, Secretarios y Actuarios del Tribunal de lo Contencioso Administrativo; el Procurador General de Justicia del Estado y Subprocuradores; Agentes del Ministerio Público, así como sus Secretarios; el cuerpo de Defensores de Oficio; el Secretario Particular del Gobernador y el personal a su servicio; los ayudantes personales del Gobernador; los oficiales del Registro Civil y los encargados de las oficinas del Registro Público de la Propiedad; los miembros de la Policía Judicial del Estado y el personal de vigilancia de los Centros de Prevención y Readaptación Social y del Consejo Tutelar para Menores; los Médicos Legistas e integrantes de los servicios periciales; los Procuradores e Inspectores del Trabajo; el personal secretarial que esta a cargo de los Directores Generales, Subdirectores, Secretario del Ramo y demás funcionarios análogos en ese nivel; los Directores, Subdirectores, Secretarios Generales, Administradores y Vocales Administrativos, Contadores, Coordinadores. Asesores y Delegados, Secretarios Particulares y sus Auxiliares, Jefes de Ayudantes, Secretarios Privados, Jefes de Departamento y de Sección y, en general, todos aquellos funcionarios o empleados que realicen labores de inspección, auditoría, supervisión, fiscalización, mando y vigilancia o que por la índole de sus actividades laboren en contacto directo con el titular del Ejecutivo, o con los titulares de las dependencias".

4.- El hecho marcado con el número 4 (cuatro), se contesta. Es falso que el actor, tuviera un horario de las 7:30 a las 3:00 de la tarde. Lo cierto es que su horario de labores era de las 8:00 horas a las 3:00 horas.

Es totalmente falso que el actor realizara en todo el tiempo que duro la relación laboral hasta las 17:00 horas, de manera ininterrumpida, por lo que resulta irrisorio, que el actor laborara diez horas extras a la semana.

Es falso que el actor firmaba controles de asistencia. El control que lleva mi representado es un sistema digital mediante el cual el actor digitalmente registraba su entrada y salida, como quedará acreditado en el presente juicio con la probanza correspondiente.

5.- El hecho marcado con el número 5 (cinco), se contesta. Es cierto que el 13 de septiembre del 2015, existió cambio de poderes de la administración estatal, a cargo de la Licenciada Claudia Pavlovich Arellano, Gobernadora del Estado de Sonora. Es cierto que, se designó al Licenciado Giovanni Gómez Arredondo, como Coordinador Ejecutivo de Administración del Ejecutivo Estatal.

6.- El hecho marcado con el número 6 (seis), se contesta. Es falso que en fecha 21 de septiembre del 2015, alrededor de las 13:00 horas le avisaran que el actor debería acudir a la OFICINA DEL EJECUTIVO ESTATAL, y que una vez estando ahí, alrededor de las 13:30 horas, se le acercara una persona, que desconocía, v que esta le manifestará “ por disposición a las reformas estructurales implementadas por esta dependencia, es por lo que el C. **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*** a decidido dar por terminado los efectos de su nombramiento”, es igual de falso que esa “persona desconocida", le hiciera entrega de un aviso de despido.

Lo cierto es que el actor, la saber su condición de trabajo, como TRABAJADOR DE CONFIANZA, al desempeñarse en el puesto y cargo de DIRECTOR NIVEL 11, laboró hasta el 23 de septiembre del 2015, y no volvió a su lugar de trabajo. Por lo que es falso que el día 21 de septiembre del 2015, hubiese existido personas que presenciaran el supuesto despido a que hace temeraria y obscuramente el actor.

De la ambigua manifestación del actor, al señalar que una supuesta persona que desconoce lo despidiera, resulta inconcebible que con el nivel que ostentaba el actor, con el nivel de estudios del demandante, pretenda hacer creer que se dio por despedido, por cualquier persona que pasaba por las oficinas del Ejecutivo Estatal, ofende al intelecto de quien lo le lee. Por las obscuras y temerarias manifestaciones del actor del supuesto despido a que imputa a UNA PERSONA QUE DESCONOCE SU NOMBRE, desde este momento, se opone la excepción de OBSCURIDAD DE LA DEMANDA, razón por la cual en su momento este juzgador laboral, deberá de absolver a mi representado del pago de las prestaciones solicitadas por el actor, no solo por el carácter de CONFIANZA CON EL QUE SE DESEMPEÑABA EL ACTOR, ya que ni siquiera la autoridad cuenta con los elementos necesarios para determinarlo, sin aceptar la procedencia del reclamo.

Esta autoridad Laboral, deberá estimar que las acciones constitucionales consignadas en el artículo 123, como lo es, en su caso, la reinstalación, pago de salarios caídos, etc., son acciones que deben estar sustentadas en hechos, es decir, el demandante al momento de relatar todos y cada uno de sus reclamos que establecen en su demanda inicial, deberán establecer pormenorizadamente todas las cuestiones de tiempo, modo y lugar, dentro del cual se materializaron los supuestos hechos cometidos en su perjuicio, más sin embargo, del simple análisis del hecho marcado con el número seis, al señalar: “...se me acerco una persona a la cual desconozco su nombre y me manifestó... es por lo que el C. **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*** a decidido dar por terminado los efectos de su nombramiento...”, se advierte que el actor omitió temerariamente y alevosamente, establecer las características de credibilidad y de certeza referidas con anterioridad. Esto origina como lógica consecuencia, que en la especie se materializa la falta de integración de los elementos constitutivos de la acción ejercida, siendo omisiones graves que se traducen en una deficiencia en la causa de pedir, las cuales desde luego, no pueden ser subsanadas por esta Autoridad Laboral, pues como ya se mencionó al carecer del sustento circunstancial de MODO, TIEMPO Y LUGAR, se materializa una situación inverosímil, poco creíble e insustentable en forma probatoria, lo cual deberá traducirse desde luego en absolver a mi representado de todas y cada una de las inverosímiles prestaciones reclamadas por el demandante. Sirve de apoyo a esta excepción, el siguiente criterio jurisprudencial a la letra establece:

Sexta Época Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Página: 21 Registro: 273215

DEMANDA, EXCEPCIÓN DE OBSCURIDAD DE LA. Cuando se opone la excepción de obscuridad en la demanda y se precisa en que consiste, la autoridad responsable, está obligada, conforme al artículo 551 de la ley Federal del Trabajo, a estudiar dichas excepciones y si no lo hace viola las garantías individuales de los artículos 14 y 16 constitucionales, al dejar de resolver un punto controvertido.

Quinta Época.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Página: 826 Registro: 370254

DEMANDAS EN MATERIA DE TRABAJO, EXCEPCIÓN DE OBSCURIDAD EN LAS. La parte demandada debe oponer la excepción de oscuridad de la demanda, al contestar ésta, en los períodos de conciliación y arbitraje; pues si no lo hace, es infundado el alegato en que culpe a la Junta, de no requerir a la parte actora para que precise concretamente el fundamento de su reclamación, como en el caso en que ni el escrito inicial de reclamación, ni en las audiencias de demanda y excepciones celebradas en los periodos de conciliación y de arbitraje, el actor precisó cuál era la enfermedad específica que padecía y en cuyo carácter profesional apoyaba su acción, y la empresa demandada única y exclusivamente opuso la excepción de falta de acción, pero no la excepción de oscuridad en la demanda, al contestarla en los mencionados períodos de conciliación y arbitraje. De suerte que, por el hecho de no haber estimado la empresa quejosa, que la demanda dirigida en su contra era oscura, al contestar esa demanda, una alegación de esa especia, al formular la demanda de amparo, resulta extemporánea, pues no es al formular dicha demanda de amparo, resulta extemporánea, pues no es al formular dicha demanda de amparo contra el laudo respectivo, la oportunidad de oponer defensas omitidas en el juicio laboral.

Sexta Época Instancia: Cuarta Sala.

Fuente Semanario Judicial de la Federación, volumen LXXIV, quinta parte.

Registro: 274161.

OBSCURIDAD DE LA DEMANDA, EXCEPCIÓN DE. No basta excepcionares atribuyendo obscuridad a la demanda, sino que es preciso señalar cuáles son sus aspectos en qué falta claridad y las omisiones en que el actor haya Incurrido, que colocan en estado de indefensión al demandado.

Sexta Época Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Página: 28 Registro: 274955

EXCEPCIONES. OBSCURIDAD DE LA DEMANDA O DEFECTO EN LA FORMA DE PROPONERLA. La excepción de obscuridad en la demanda o de defecto en la forma de proponerla opera, entre otros, en aquellos casos en que, por no exponerse con la suficiente claridad los hechos en que se apoya la prestación de la parte, el juzgado no tiene la posibilidad de establecer cuáles son los elementos probatorios pertinentes a su comprobación y la contraparte, por la misma razón, no puede controvertir los referidos hechos ni ofrecer prueba al respecto. En materia laboral, aun cuando según el artículo 440 de la ley de la materia se previene que ante las Juntas no se exigirá forma determinada en los escritos, promociones o alegaciones que se hagan, también se indica que las partes deberán precisar los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos, requisitos indispensables para fijar debidamente los puntos de controversia.

Sexta Época Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Página: 13.

Registro 274289

DEMANDA. EXCEPCIÓN DE OBSCURIDAD DE LA. La excepción de obscuridad de la demanda es procedente cuando de sus términos no es posible advertir que es lo pedido por el actor, ni la causa en que se apoya.

No obstante, la absoluta obscuridad de la demanda, se procede a seguir dando contestación a la demanda a las obscuras manifestaciones realizadas por el actor.

CONTESTACIÓN AL ESCRITO DE ACLARACIÓN DE LA DEMANDA:

En cuanto a las prestaciones marcadas con los incisos E y F, en cuanto al pago de vacaciones, pago de prima y pago de Aguinaldo, fueron cubiertos en tiempo y forma al actor, como quedará acreditado en el presente juicio.

En cuanto a la aclaración al hecho número 2 (dos), es cierto que al actor se le pagaba su salario los días 15 y 30 de cada mes.

DEFENSAS Y EXCEPCIONES:

A).- En relación a la acción principal ejercitada por el actor consistente en la reinstalación en el puesto que venían desempeñando el demandante y los salarios caídos, se hace valer la excepción de SINE ACTIONE O CARENCIA TOTAL DE ACCIÓN Y DERECHO DEL ACTOR, para reclamar el pago de tales prestaciones habida cuenta de que para la procedencia de las mismas, se requiere que hubiese existido un despido injustificado en la persona del actor y como en la especie en ningún momento se le despidió al accionante, ni en forma justificada, mucho menos en forma injustificada, ni por la persona que refiere ni por ninguna otra, ni en la fecha que menciona, circunstancias que una vez que sean acreditadas, razón por la cual en su momento este juzgador laboral, deberá de absolver a mi representado del pago de esas prestaciones ya que ni siquiera la autoridad cuenta con los elementos necesarios para en determinarlo, sin aceptar la procedencia del reclamo, no existe elementos para poder determinar la procedencia de aquellas, ya que la Autoridad Laboral deberá estimar que las acciones constitucionales consignadas en el artículo 123, como lo es en su caso la reinstalación, pago de salarios caídos, etc., estas acciones deben estar sustentadas en acciones de hecho, es decir, el demandante al momento de relatar todos y cada uno de sus reclamos que establecen en su demanda inicial, deberán establecer pormenorizadamente que el actor fungía como Director Nivel 11, teniendo por ello el carácter de CONFIANZA, además, analizar todas las cuestiones de tiempo, modo y lugar, dentro del cual se materializaron los supuestos hechos cometidos en perjuicio del actor, más sin embargo, del análisis del hecho marcado con el número 6 (seis), ““...se me acerco una persona a la cual desconozco su nombre y me manifestó... es por lo que el C. **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*** ha decidido dar por terminado los efectos de su nombramiento...”; se advierte que el actor omitió temerariamente y alevosamente establecer las características de credibilidad y de certeza referidas con anterioridad, lo anterior a efectos de dar veracidad a lo narrado, dejando en completo estado de indefensión a mi representado para adivinar, qué persona fue la que supuestamente lo despidió el 21 de septiembre del 2015, lo cual es falso, pues mi representado desconocía tal despido, tal es así, que el actor siguió trabajando hasta el 23 de septiembre del 2015, por lo que no se configura ningún despido en contra del actor. Dichas omisiones son evidentes, para que mi representado no pueda dar contestación a tal falsos e irrisorios argumentos, al no contar con la seguridad de sí que persona que pasaba por la Oficina del Ejecutivo, le notificara al actor un supuesto despido, cuando continúo laborando después del supuesto despido, como ya se señaló anteriormente. Esto origina como lógica consecuencia, que en la especie se materializa la falta de integración de los elementos constitutivos de la acción ejercida, siendo omisiones graves que se traducen en una deficiencia en la causa de pedir, las cuales desde luego, no pueden ser subsanadas por esta Autoridad Laboral, pues como ya se mencionó al carecer del sustento circunstancial de MODO, TIEMPO Y LUGAR, se materializa una situación inverosímil, poco creíble e insustentable en forma probatoria, lo cual deberá traducirse desde luego en absolver a mi representado de todas y cada una de las inverosímiles prestaciones reclamadas por el demandante. Sirve de apoyo a esta excepción, el siguiente criterio jurisprudencial a la letra establece:

Sexta Época Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Página: 21 Registro: 273215

DEMANDA, EXCEPCIÓN DE OBSCURIDAD DE LA. Cuando se opone la excepción de obscuridad en la demanda y se precisa en que consiste, la autoridad responsable, está obligada, conforme al artículo 551 de la ley Federal del Trabajo, a estudiar dichas excepciones y si no lo hace viola las garantías individuales de los artículos 14 y 16 constitucionales, al dejar de resolver un punto controvertido.

Quinta Época.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Página: 826 Registro: 370254

DEMANDAS EN MATERIA DE TRABAJO, EXCEPCIÓN DE OBSCURIDAD EN LAS. La parte demandada debe oponer la excepción de oscuridad de la demanda, al contestar ésta, en los períodos de conciliación y arbitraje; pues si no lo hace, es infundado el alegato en que culpe a la Junta, de no requerir a la parte actora para que precise concretamente el fundamento de su reclamación, como en el caso en que ni el escrito inicial de reclamación, ni en las audiencias de demanda y excepciones celebradas en los periodos de conciliación y de arbitraje, el actor precisó cuál era la enfermedad específica que padecía y en cuyo carácter profesional apoyaba su acción, y la empresa demandada única y exclusivamente opuso la excepción de falta de acción, pero no la excepción de oscuridad en la demanda, al contestarla en los mencionados períodos de conciliación y arbitraje. De suerte que, por el hecho de no haber estimado la empresa quejosa, que la demanda dirigida en su contra era oscura, al contestar esa demanda, una alegación de esa especia, al formular la demanda de amparo, resulta extemporánea, pues no es al formular dicha demanda de amparo, resulta extemporánea, pues no es al formular dicha demanda de amparo contra el laudo respectivo, la oportunidad de oponer defensas omitidas en el juicio laboral.

Sexta Época Instancia: Cuarta Sala.

Fuente Semanario Judicial de la Federación, volumen LXXIV, quinta parte.

Registro: 274161.

OBSCURIDAD DE LA DEMANDA, EXCEPCIÓN DE. No basta excepcionares atribuyendo obscuridad a la demanda, sino que es preciso señalar cuáles son sus aspectos en qué falta claridad y las omisiones en que el actor haya Incurrido, que colocan en estado de indefensión al demandado.

Sexta Época Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Página: 28 Registro: 274955

EXCEPCIONES. OBSCURIDAD DE LA DEMANDA O DEFECTO EN LA FORMA DE PROPONERLA. La excepción de obscuridad en la demanda o de defecto en la forma de proponerla opera, entre otros, en aquellos casos en que, por no exponerse con la suficiente claridad los hechos en que se apoya la prestación de la parte, el juzgado no tiene la posibilidad de establecer cuáles son los elementos probatorios pertinentes a su comprobación y la contraparte, por la misma razón, no puede controvertir los referidos hechos ni ofrecer prueba al respecto. En materia laboral, aun cuando según el artículo 440 de la ley de la materia se previene que ante las Juntas no se exigirá forma determinada en los escritos, promociones o alegaciones que se hagan, también se indica que las partes deberán precisar los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos, requisitos indispensables para fijar debidamente los puntos de controversia.

Sexta Época Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Página: 13.

Registro 274289

DEMANDA. EXCEPCIÓN DE OBSCURIDAD DE LA. La excepción de obscuridad de la demanda es procedente cuando de sus términos no es posible advertir que es lo pedido por el actor, ni la causa en que se apoya.

En relación a la acción principal ejercitada por el actor consistente en la reinstalación en el puesto como COORDINADOR TÉCNICO y los salarios caídos, se hace valer la excepción de SINE ACTIONE O CARENCIA TOTAL DE ACCIÓN Y DERECHO DEL ACTOR, para reclamar el pago de tales prestaciones habida cuenta de que para la procedencia de las mismas, se requiere que el actor se hubiese desempeñado como COORDINADOR, cuando en realizada se desempeñaba como DIRECTOR NIVEL 11, y que además, hubiese existido un despido injustificado en su persona, y como en la especie, en ningún momento se le despidió al accionante, ni en forma justificada, mucho menos en forma injustificada, ni por la persona que refiere ni por ninguna otra, ni en la fecha que menciona, circunstancias que una vez que sean acreditadas, este juzgador laboral, deberá de absolver a mi representado del pago de esas prestaciones. Por tal motivo desde estos momentos aseveramos que la parte actora carece de derecho para demandar la reinstalación a la que aduce.

B).- En relación a la acción principal ejercitada y sus derivadas, se opone la excepción de FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA, en la actora para interponer la demanda y ejercitar la acción de reinstalación por despido injustificado, toda vez de que para que alguien pueda encontrarse legitimado activamente para reclamar tales prestaciones y ejercitar tales acciones, requiere que hubiese existido en su persona un despido injustificado que en la especie nunca ha acontecido, porque al actor nunca se le ha despedido de su trabajo, ni justificada, ni injustificadamente, razón por la cual no se encuentra activamente legitimado para ejercitar tales acciones y reclamar dichas prestaciones, en virtud de que como ya se analizó anteriormente la parte actora tenía el carácter de confianza, circunstancia que una vez que se acrediten será más que suficiente para que se absuelva a nuestro representado del pago y cumplimiento de las prestaciones reclamadas.

C).- En relación a la acción principal ejercitada y sus derivadas, se hace valer la excepción de FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA en mi representado para ser demandado, habida cuenta de que pasivamente se legitima al demandado para constituirse precisamente en demandado, cuando despide injustificadamente a alguno de sus trabajadores, pero en el caso concreto, mi representado no despidió al actor ni justificada, ni injustificadamente, razón por la cual pasivamente no se legitima para ser objeto de demanda y de reclamos indemnizatorios derivados de un supuesto despido que en el caso nunca ha acontecido, circunstancia que una vez que se acredite deberá considerarse más que suficiente como para que se absuelva a mi representado del pago y cumplimiento de las prestaciones indebidamente reclamadas por los demandantes.

D).- Por último, se opone la EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN respecto a las prestaciones consistente en, salarios, horas extras, prima vacacional y aguinaldo, de conformidad con el artículo 101 dé la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora, que a la letra ordena: "ARTÍCULO 101.- Las acciones que nazcan de esta Ley, del nombramiento y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescriben en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes”, sirve de apoyo a lo anterior, el siguiente criterio, que a la letra señalan: “PRESCIPCIÓN DE ACCIONES PROVENIENTES DE SALARIOS. Si la Junta respectiva declara prescritas las acciones ejercitadas por falta de pago de salarios, anteriores al último año, se ajusta estrictamente a lo dispuesto por la Ley, puesto que como lo ha establecido la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, la prescripción empieza a correr desde que la obligación es exigible”. Cuarta Sala. Tomo VI, Séptima Época, pág. 220, tesis 221.”

**6**.- Con fecha 01 de diciembre de 2017, **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***, apoderado legal del Gobierno del estado de Sonora, y en nombre y representación de la Oficina del Ejecutivo Estatal y de la Coordinación Ejecutiva de Administración, contesto lo siguiente:

“EN CUANTO A LAS PRESTACIONES:

Resultan infundadas todas y cada una de las prestaciones manifestadas por el actor, consistentes en: reinstalar al actor en el puesto como COORDINADOR TÉCNICO, adscrito a la Oficina del Ejecutivo Estatal; toda vez que su puesto lo fue como DIRECTOR nivel 11, adscrito a la Coordinación Operativa de la Oficina del Ejecutivo Estatal, no obstante que el puesto señalado por el actor, sea distinto al que ostentaba, ambos puestos son considerados de confianza como lo establece el artículo 5o de la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora, al establecer: “ARTICULO 5.-Son trabajadores de confianza: I. Al servicio del Estado: a) En el Poder Ejecutivo: Los Secretarios y Subsecretarios; el Pagador General; los Agentes y Subagentes Fiscales; los Recaudadores de Renta y los Auditores e Inspectores Fiscales; los Presidentes, Secretarios y Actuarios de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje; El Magistrado, Secretarios y Actuarios del Tribunal de lo Contencioso Administrativo; el Procurador General de Justicia del Estado y Subprocuradores; Agentes del Ministerio Público, así como sus Secretarios; el cuerpo de Defensores de Oficio; el Secretario Particular del Gobernador y el personal a su servicio; los ayudantes personales del Gobernador; los oficiales del Registro Civil y los encargados de las oficinas del Registro Público de la Propiedad; los miembros de la Policía Judicial del Estado y el personal de vigilancia de los Centros de Prevención y Readaptación Social y del Consejo Tutelar para Menores; los Médicos Legistas e integrantes de los servicios periciales; los Procuradores e Inspectores del Trabajo; el personal secretarial que está a cargo de los Directores Generales, Subdirectores, Secretario del Raimo y demás funcionarios análogos en ese nivel; los Directores, Subdirectores, Secretarios Generales, Administradores y Vocales Administrativos, Contadores, Coordinadores, Asesores y Delegados, Secretarios Particulares y sus Auxiliares, Jefes de Ayudantes, Secretarios Privados, Jefes de Departamento y de Sección y, en general, todos aquellos funcionarios o empleados que realicen labores de inspección, auditoría, supervisión, fiscalización, mando y vigilancia o que por la índole de sus actividades laboren en contacto directo con el titular del Ejecutivo, o con los titulares de las dependencias”.

Es de sumar importancia señalar, que de la correcta interpretación de los numerales 1 y 2 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora, de observancia general para los trabajadores del servicio civil, entendiéndose como tal, el trabajo que se desempeña en favor del Estado, de los municipios, así como de las instituciones que se Mencionan en dicho apartado jurídico.

Partiendo de lo anterior, a los trabajadores del Estado de Sonora, en lo que respecta a la relación laboral que guardan con dicha entidad Estatal, le es prietamente aplicable la referida Ley del Servicio Civil. Pues bien, conforme lo sostenido, el actor no puede de manera alguna considerarse como de base, sobre todo porque dicha normatividad de manera expresa establece el tipo de trabajadores, las características que guardan los trabajadores de base y de confianza y el derecho que les corresponde. Al respecto los artículos 4, 5 y 7 de la Ley de Servicio Civil para el Estado de Sonora, a la letra señalan: “ARTÍCULO 4.- Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base. ARTÍCULO 5- Son trabajadores de confianza: I.- Al servicio del Estado: a) En el Poder Ejecutivo: Los Secretarios y Subsecretarios; el Pagador General; los Agentes y Subagentes Fiscales; los Recaudadores de Rentas y los Auditores e Inspectores Fiscales; los Presidentes, Secretarios y Actuarios de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje; el Magistrado, Secretarios y Actuarios del Tribunal de lo Contencioso Administrativo; el Procurador General de Justicia del Estado y Subprocuradores; Agentes del Ministerio Público, así como sus Secretarios; el cuerpo de defensores de oficio; el Secretario Particular del Gobernador y el personal a su servicio; los ayudantes personales del Gobernador; los Oficiales del Registro Civil y los Encargados de las Oficinas del Registro Público de la Propiedad; los miembros de la Policía Judicial del Estado y el personal de vigilancia de los Centros de Prevención y Readaptación Social y del Consejo Tutelar para Menores; los Médicos Legistas e integrantes de los Servicios Periciales; los Procuradores e Inspectores del Trabajo; el persona! secretarial que está a cargo de los Directores Generales, Subdirectores, Secretarios del ramo y demás funcionarios análogos en ese nivel; los Directores Subdirectores, Secretarios Generales, Administradores y Vocales Administrativos, Contadores, Coordinadores Asesores y Delegados, Secretarios Particulares y sus Auxiliares, Jefes de Ayudantes, Secretarios Privados, Jefes de Departamento y de Sección y, en general, todos aquellos funcionarios o empleados que realicen labores de inspección, auditoría, supervisión, fiscalización, mando y vigilancia o que por la índole de sus actividades laboren en contacto directo con el titular del Ejecutivo, o con los titulares de las dependencias...” y “ARTÍCULO 7- Los trabajadores de confianza no quedan comprendidos en el presente ordenamiento. Estos y los titulares de los poderes y entidades públicos únicamente disfrutarán de las medidas protectoras del salario y de los beneficios de la seguridad social”.

Pues bien, de los dispositivos jurídicos transcritos, se obtiene que en lo relativo a los trabajadores que pertenecen al Servicio Civil, expresamente la ley establece el tipo de trabajadores que comprende, clasificándolos en de base y de confianza, advirtiéndose que el numeral 5o transcrito, de manera expresa y limitativa establece, los que tienen esta característica, clasificándolos de acuerdo al poder estatal, municipal o entidades públicas a la que corresponden, apreciándose que en lo que interesa de manera específica, el artículo 7o que los trabajadores de confianza no quedan comprendidos en ese ordenamiento, que únicamente disfrutarán de las medidas protectoras del salario y de los beneficios de la seguridad social.

Precisando lo anterior, y al establecerse en esta propia contestación que el demandante al desempeñarse como DIRECTOR, NIVEL 11, es un trabajador de confianza, entonces se concluye que de acuerdo a los numerales 5 y 7 de la Ley del Servicio Civil, el actor no es un trabajador de base, y aunque alegue que fue despedido injustificadamente, lo cierto es que en el sumario se acreditará la calidad de la servidor, A público en su carácter de trabajador de Confianza al contar con un puesto de DIRECTOR y que laboró hasta el 23 DE SEPTIEMBRE DEL 2015, y realizar las funciones de inspección, mando y supervisión a los que alude con dicho carácter el artículo 5o transcrito con antelación.

Por tal motivo, debe determinarse que el actor no es un trabajador de base, porque así lo determina la Ley de la materia, puesto que el artículo 116 Constitucional dispone, que las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados, con base en los dispuesto en el artículo 123 de la Constitución Federal y sus disposiciones reglamentarias, en tanto que la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional dispone que la ley determinará los cargos que serán considerandos de confianza. Luego entonces, si fue voluntad del legislador estatal señalar de manera limitativa un catálogo de puestos considerados de confianza y de base al servicio de los Municipios y del Estado y al estar contemplados y enunciados de manera específica los trabajadores de confianza y de base, la consecuencia es considerar al actor del presente asunto, como trabajador de confianza, por lo cual no puede de ninguna manera, adquirir la calidad de trabajador de base, atendiendo a lo que disponen los artículos 5 y 7 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, ya transcritos anteriormente.

Resulta aplicable el criterio número V.2a.C.T.5.L, visible en la página 1210, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo XXVII, agoto de dos mil ocho, novena época, laboral que a la letra ordena:

TRABAJADORES DE LOS AYUNTAMIENTOS EN EL ESTADO DE SONORA. DEBEN CONSIDERARSE DE BASE SI LA LEY DEL SERVICIO CIVIL NO DISPONE QUE EL CARGO O PUESTO CONFERIDO ES DE CONFIANZA, INDEPENDIENTEMENTE DE LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS. De acuerdo con los artículos 115, último párrafo, 116, fracción VI, y 123, apartado B, fracciones IX y XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las leyes que regulen las relaciones laborales entre las entidades del Gobierno Estatal y Municipal y sus trabajadores, deben consagrar el derecho fundamental del gobernado a la estabilidad en el empleo, pues los dos primeros prevén de manera expresa que deben ser emitidas según lo dispuesto en el último precepto constitucional citado, el cual ordena en las fracciones indicadas que los trabajadores burocráticos sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada; y que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza, los cuales solamente "disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.". Así se rige como principio rector de la actividad creadora del derecho, procurarla estabilidad en el empleo, motivo por el cual el establecimiento de los cargos de confianza corresponde en exclusiva a la ley, y dependerá de las funciones o actividades desempeñadas por el trabajador. Ahora bien, en los artículos 5o., 6o. y 7o., de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, el legislador local catalogó a los trabajadores al servicio de la administración pública estatal y municipal así: de confianza, de base; y temporales, interinos, eventuales, por obra o tiempo determinado; precisó los cargos que serían considerados de confianza, al servicio de: a) el Estado, en el que englobó a los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial; b) los Municipios, y c) otras entidades públicas; únicamente por lo que hace al Poder Ejecutivo dispuso una categoría genérica, a saber: "y en general, todos aquellos funcionarios o empleados que realicen labores de inspección, auditoría, supervisión, fiscalización, mando y vigilancia o que por la índole de sus actividades laboren en contacto directo con el titular del Ejecutivo o con los titulares de las dependencias"; y estableció que serían trabajadores de base los no incluidos en el catálogo de puestos de confianza. Al interpretar estos numerales a la luz de los principios derivados del invocado artículo 123, se colige que si en relación con los Municipios (y los otros Poderes del Estado) el legislador local puntualizó los cargos considerados de confianza, sin instituir previsión similar a la genérica propia del Poder Ejecutivo, es indudable que sólo dichos puestos deben tenerse como tales. En consecuencia, si el cargo o puesto del trabajador al servicio de un Ayuntamiento no se ubica en alguno de los previstos en la ley como de confianza, por ningún motivo podrá atribuírsele tal carácter, por más que realice funciones que en tratándose de trabajadores al servicio del Poder Ejecutivo sí se consideren de tal naturaleza. En efecto, el Poder Revisor de la Constitución ordenó que a través de la ley se determinaran los puestos de confianza; y el legislador estatal los fijó en función de los distintos entes que conforman a la administración pública estatal, mas sólo por lo que toca al Estado, en lo concerniente al Ejecutivo, previo la hipótesis genérica ya comentada; por tanto, es indudable que la intención del legislador fue que tal previsión operara sólo en ese supuesto, situación que impide la aplicación por analogía de la citada norma a trabajadores de otras dependencias diferentes al Ejecutivo, pues de hacerlo se desconocería el derecho fundamental de estabilidad en el empleo y el diverso relativo a que sólo por disposición de la ley se reputará determinado cargo como de confianza. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL QUINTO CIRCUITO.

De igual forma la tesis de la Décima Época,

Registro: 2005823,

Instancia; Segunda Sala,

Tipo de Tesis: Jurisprudencia,

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación,

Libro 4, Marzo de 2014, Tomo I,

Materia(s): Constitucional,

Tesis: 2a./J. 23/2014 (10a.),

Página: 874.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSTITUYE UNA RESTRICCIÓN CONSTITUCIONAL POR LO QUE LES RESULTAN INAPLICABLES NORMAS CONVENCIONALES. La actual integración de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reiterado la interpretación de la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza sólo disfrutarán de las medidas de protección del salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, sobre la base de que no fue intención del Constituyente Permanente otorgarles derecho de inamovilidad en el empleo y que, por ello, representa una restricción de rango constitucional. En tal virtud, si bien el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), en su artículo 7, apartado d, establece el derecho de las personas a una indemnización o a la readmisión en ei empleo, o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional, en caso de despido injustificado, lo cierto es que esta norma de rango convencional no puede aplicarse en el régimen interno en relación con los trabajadores de confianza al servicio del Estado, porque su falta de ' estabilidad en el empleo constituye una restricción constitucional.

Asimismo, sirve de apoyo al criterio anterior la jurisprudencia por contradicción número 22/93 sustentada por la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación visible a foja veinte, de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo LXV, novena época, cuyo rubro y texto son igual del siguiente tenor:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS. NO ESTAN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y POR TANTO, CARECEN DE ACCION PARA DEMANDAR LA REINSTALACION O LA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL CESE. De conformidad con los artículos 115, fracción VIII, último párrafo, y 116, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las relaciones de trabajo entre los Estados y Municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados, de conformidad con el artículo 123 de la misma Constitución; por su parte, del mencionado artículo 123, apartado B, fracciones IX (a contrario sensu) y XIV, se infiere que los trabajadores de confianza están excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo; por tal razón no pueden válidamente demandar prestaciones derivadas de ese derecho con motivo del cese, como son la indemnización o la reinstalación en el empleo, porque derivan de un derecho que la Constitución y la Ley no les confiere.

Sirve de apoyo de igual forma la siguiente tesis jurisprudencial de la Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Época Novena, registro 188721, instancia Tribunales Colegiados de Circuito, tipo tesis jurisprudencia, fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XIV, septiembre de 2001, materias Constitucional, Laboral, te4sis II.T J/l 6 pagina 1269.

TRABAJADORES DE CONFIANZA. EL ARTÍCULO 5o. DEL ESTATUTO JURÍDICO QUE LOS REGULABA, NO CONTRAVIENE EL PRECEPTO 123, APARTADO B, FRACCIÓN XIV, CONSTITUCIONAL (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO). De la interpretación a la fracción VIII del artículo 115 constitucional, se advierte que el propio cuerpo normativo, faculta a las Legislaturas de los Estados a regular los nexos laborales entre los Municipios y sus trabajadores, e incluso, a determinar los cargos de confianza. En consecuencia, como dicho numeral no prevé alguna limitación para que el legislador ordinario precise esta clase de puestos, el precepto 5o. del estatuto invocado no contraviene lo establecido en el artículo 123 de la Constitución Federal, apartado B, fracción XIV, porque si bien aquél señalaba un catálogo exclusivo de empleados con ese carácter, atendiendo a su nombramiento y no a la naturaleza de su función, ello fue precisamente en ejercicio de la facultad de mérito. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Así es, los artículos 5 y 7 de la Ley del Servicio Civil para el Estado del Sonora, como ya se enunciaron, establecen la clasificación de los trabajadores al servicio del Estado y municipio de los trabajadores al servicio público considerados de confianza en los órganos de la administración pública. En los artículos invocados se advierte también, pues sólo los trabajadores de base gozarán del derecho a la estabilidad en el empleo; que ríos trabajadores de confianza quedarán excluidos de la ley respectiva y solo tendrán derecho a la protección del salario y servicios de seguridad social. Ahora bien, al interpretar los artículos 5 y 7 de la ley del Servicio Civil para el

Estado de Sonora, a la luz de los principios derivados del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se colige que sólo los cargos que ahí se especifican tendrán tal carácter, y cualquier otro se ubica como empleado de base, salvo que existan elementos para considerarlos como eventuales, interinos, temporales, etcétera.

Resulta indispensable analizar el artículo 123 constitucional, apartado B, en sus fracciones XI y XIV que a la letra ordenan:

“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..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, bj En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley. cj 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... XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social."

Por su parte, los artículos 115, fracción VIII y 116, fracción V de ja1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señalan:

“Artículo 115. Los estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, democrático, laico y popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa, el municipio libre, conforme a las bases siguientes: ...VIH. Las leyes de los estados introducirán el principio de la representación proporcional en la elección de los ayuntamientos de todos los municipios. Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el Artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarías'1.

“Artículo 116. El poder público de los estados se dividirá, para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el legislativo en un solo individuo... V. Las Constituciones y leyes de los Estados deberán instituir Tribunales de Justicia Administrativa, dotados de plena autonomía para dictar sus fallos y establecer su organización, funcionamiento, procedimientos y, en su caso, recursos contra sus resoluciones..."

Del artículo parcialmente transcrito, se desprende que la propia Constitución Federal, otorga a las legislaturas de las entidades federativas la facultad de regular las relaciones laborales entre los Estados y sus Trabajadores, incluso la posibilidad de determinar los cargos de confianza; luego si el mencionado precepto no contiene limitación alguna para que el legislador ordinario, al reglamentar las relaciones entre los Estados y sus trabajadores, establezca los puestos que deberán ser considerados de confianza y de base, el artículo 5 y 6 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, no contraviene el mandato constitucional citado.

En esa tesitura, este Tribunal deben a analizar que el puesto desempeñado por el actor era de confianza, debiendo por ello absolver a mi representada de todas y cada una de las prestaciones a que hace alusión la actora en su demanda.

Por lo anteriormente expuesto al no tener derecho la actora para demandarla reinstalación, resulta improcedente de cualquier prestación económica y de seguridad social, al no gozar la estabilidad en el empleo, de conformidad con los artículos 5, 6 y 7 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora.

En seguida se procede a dar contestación a la demanda, bajo los siguientes términos:

CONTESTACIÓN A MANIFESTACIONES:

1.- El hecho marcado con el número 1 (uno) se contesta. Es falso que el día 15 de abril del 2012, el actor hubiese ingresado a laborar para el Gobierno del Estado con el puesto de Coordinador Técnico, adscrito a la Oficina del Ejecutivo Estatal.

Lo cierto es fue contratado temporalmente en la fecha que indica el actor, pero no fue hasta el 01 de noviembre del 2014, que se le designo como Director, nivel 11 adscrito a la Oficina del Ejecutivo Estatal, dependiente el Ejecutivo del Estado, nombramiento que se le otorgó el 09 de noviembre del 2015, con efectos retroactivos a la citada fecha, con un cambio de funciones y sueldo, como quedará probado dentro del presente juicio.

2.- hecho marcado con el número 2 (dos), se contesta. Es cierto que el sueldo del actor lo fue la cantidad de $24,185.70, sin descuentos, sueldo que corresponde al Nivel 11 de Director de Área, de conformidad con la Ley de Egresos del Gobierno del Estado de Sonora, es cierto que el actor firmaba nóminas de pago, y es falso que se le hiciera transferencia en la cuenta de la institución bancaria **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***.

3.- El hecho marcado con el número 3 (tres), es falso como está expuesto. Si bien es cierto que el actor al tener el puesto de DIRECTOR, nivel 11, elaboraba los Manuales de Organización, no estaba a cargo de cualquier secretaria escribiente, si no de alguien especializado y conocedor de la materia. Es cierto que su jefe inmediato fuera el C. Jesús Manuel López Terán, en su carácter de Director General de la Coordinación Operativa de la Oficina del Ejecutivo del Estado. Es notable el nivel de confianza con el que se desempeñaba el actor, no solo por las actividades de dirección, mando y supervisión encomendadas, si no por el puesto de Director con el que se desempeñó, calidad de confianza plenamente identificado en el artículo 5o de la Ley del Servicio Civil, al establecer: “ARTICULO 5.- Son trabajadores de confianza: I. Al servicio del Estado: a) En el Poder Ejecutivo: Los Secretarios y Subsecretarios; el Pagador General; los Agentes y Subagentes Fiscales; los Recaudadores de Renta y los Auditores e Inspectores Fiscales; los Presidentes, Secretarios y Actuarios de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje; El Magistrado, Secretarios y Actuarios del Tribunal de lo Contencioso Administrativo; el Procurador General de Justicia del Estado y Subprocuradores; Agentes del Ministerio Público, así como sus Secretarios; el cuerpo de Defensores de Oficio; el Secretario Particular del Gobernador y el personal a su servicio; los ayudantes personales oiel Gobernador; los oficiales del Registro Civil y los encargados de las oficinas del Registro Público de la Propiedad; los miembros de la Policía Judicial del Estado y el personal de vigilancia de los Centros de Prevención y Readaptación Social y del Consejo Tutelar para Menores; los Médicos Legistas e integrantes de los servicios periciales; los Procuradores e Inspectores del Trabajo; el personal secretarial que está a cargo de los Directores Generales, Subdirectores, Secretario del Ramo y demás funcionarios análogos en ese nivel; los Directores. Subdirectores, Secretarios Generales, Administradores y Vocales Administrativos, Contadores, Coordinadores, Asesores y Delegados, Secretarios Particulares y sus Auxiliares, Jefes de Ayudantes, Secretarios Privados, Jefes de Departamento y de Sección y, en general, todos aquellos funcionarios o empleados que realicen labores de inspección, auditoría, supervisión, fiscalización, mando y vigilancia o que por la índole de sus actividades laboren en contacto directo con el titular del Ejecutivo, o con los titulares de las dependencias”.

4.- El hecho marcado con el número 4 (cuatro), se contesta. Es falso que el actor, tuviera un horario de las 7:30 a las 3:00 de la tarde. Lo cierto es que su horario de labores era de las 8:00 horas a las 3:00 horas.

Es totalmente falso que el actor realizara en todo el tiempo que duro la relación, laboral hasta las 17:00 horas, de manera ininterrumpida, por lo que resulta irrisorio, que' el actor laborara diez horas extras a la semana, tan es así, que existe una clara imprecisión^ en cuanto al tiempo extra que se reclama. Además, por las funciones a desempeñar de oficio, es relativamente fácil comprobar si la parte actora laboró o no tal tiempo extraordinario, pero si no se dice, no puede ser controvertido eficientemente por la patronal. Debe tomar en consideración esta autoridad lo siguiente:

a). - Nadie le ordenó al actor laborar tiempo extraordinario. Tan nadie se lo ordenó, que tal orden no se la imputa a nadie.

b). - La Actora no indica en qué lugar (oficina/ pública) laboró el supuesto tiempo extra que reclama.

c). - La Actora no indica que actividades realizaba durante el tiempo en que dice que trabajaba tiempo extra.

d). - La Actora no indica el periodo durante el cual laboró el tiempo extraordinario que falsamente alega, limitándose solamente a decir que laboraba horas extraordinarias.

Es falso que el actor firmaba controles de asistencia. El control que lleva mi representado es un sistema digital mediante el cual el actor digitalmente registraba su entrada y salida, como quedará acreditado en el presente juicio con la probanza correspondiente.

5.- El hecho marcado con el número 5 (cinco), se contesta. Es cierto que el 13 de septiembre del 2015, existió cambio de poderes de la administración estatal, a cargo de la Licenciada Claudia Pavlovich Arellano, Gobernadora del Estado de Sonora. Es cierto que, se designó al Licenciado **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***, como Coordinador Ejecutivo de Administración del Ejecutivo Estatal.

6.- El hecho marcado con el número 6 (seis), se contesta. Es falso> que en fecha 21 de septiembre del 2015, alrededor de las 13:00 horas le avisaran que el actor debería acudir a la OFICINA DEL EJECUTIVO ESTATAL, y que una vez estando ahí, alrededor de las 13:30 horas, se le acercara una persona, que desconocía, v que esta le manifestará “ por disposición a las reformas estructurales implementadas por esta dependencia, es por lo que el C. **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*** a decidido dar por terminado los efectos de su nombramiento”, es igual de falso que esa ‘‘persona desconocida”, le hiciera entrega de un aviso de despido.

Lo cierto es que el actor, al saber su condición de trabajo, como TRABAJADOR DE CONFIANZA, al desempeñarse en el puesto y cargo de DIRECTOR NIVEL 11, laboró hasta el 23 de septiembre del 2015, y no volvió a su lugar de trabajo. Por lo que es falso que el día 21 de septiembre del 2015, hubiese existido personas que presenciaran el supuesto despido a que hace temeraria y obscuramente el actor.

De la ambigua manifestación del actor, al señalar que una supuesta persona que desconoce lo despidiera, resulta inconcebible que con el nivel que contaba el actor, con el nivel de estudios del demandante, pretenda hacer creer que se dio por despedido, por cualquier persona que pasaba por las oficinas del Ejecutivo Estatal, ofende al intelecto de quien lo le lee. Por las obscuras y temerarias manifestaciones del actor del supuesto despido a que imputa a UNA PERSONA QUE DESCONOCE SU NOMBRE, desde este momento, se opone la excepción de OBSCURIDAD DE LA DEMANDA, razón por la cual en su momento este juzgador laboral, deberá de absolver a mi representado del pago de las prestaciones solicitadas por el actor, no solo por el carácter de CONFIANZA CON EL QUE SE DESEMPEÑABA EL ACTOR, ya que ni siquiera la autoridad cuenta con los elementos necesarios para determinarlo, sin aceptar la procedencia del reclamo.

Esta autoridad Laboral, deberá estimar que las acciones constitucionales consignadas en el artículo 123, como lo es, en su caso, la reinstalación, pago de salarios caídos, etc., son acciones que deben estar sustentadas en hechos, es decir, el demandante al momento de relatar todos y cada uno de sus reclamos que establecen en su demanda inicial, deberán establecer pormenorizadamente todas las cuestiones de tiempo, modo y lugar, dentro del cual se materializaron los supuestos hechos cometidos en su perjuicio, más sin embargo, del simple análisis del hecho marcado con el número seis, al señalar: “...se me acerco una persona a la cual desconozco su nombre y me manifestó... es por lo que el C. \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* a decidido dar por terminado los efectos de su nombramiento...”, se advierte que el actor omitió temerariamente y alevosamente, establecer las características de credibilidad y de certeza referidas con anterioridad. Esto origina como lógica consecuencia, que en la especie se materializa la falta de integración de los elementos constitutivos de la acción ejercida, siendo omisiones graves que se traducen en una deficiencia en la causa de pedir, las cuales desde luego, no pueden ser subsanadas por esta Autoridad Laboral, pues como ya se mencionó al carecer del sustento circunstancial de MODO, TIEMPO Y LUGAR, se materializa una situación inverosímil, poco creíble e insustentable en forma probatoria, lo cual deberá traducirse desde luego en absolver a mi representado de todas y cada una de las inverosímiles prestaciones reclamadas por el demandante. Sirve de apoyo a esta excepción, el siguiente criterio jurisprudencial a la letra establece:

Sexta Época Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Página: 21 Registro: 273215

DEMANDA, EXCEPCIÓN DE OBSCURIDAD DE LA. Cuando se opone la excepción de obscuridad en la demanda y se precisa en que consiste, la autoridad responsable, está obligada, conforme al artículo 551 de la ley Federal del Trabajo, a estudiar dichas excepciones y si no lo hace viola las garantías individuales de los artículos 14 y 16 constitucionales, al dejar de resolver un punto controvertido.

Quinta Época.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Página: 826

Registro: 370254

DEMANDAS EN MATERIA DE TRABAJO, EXCEPCIÓN DE OBSCURIDAD EN LAS. La parte demandada debe oponer la excepción de oscuridad de la demanda, al contestar ésta, en los períodos de conciliación y arbitraje; pues si no lo hace, es infundado el alegato en que culpe a la Junta, de no requerir a la parte actora para que precise concretamente el fundamento de su reclamación, como en el caso en que ni el escrito inicial de reclamación, ni en las audiencias de demanda y excepciones celebradas en los periodos de conciliación y de arbitraje, el actor precisó cuál era la enfermedad específica que padecía y en cuyo carácter profesional apoyaba su acción, y la empresa demandada única y exclusivamente opuso la excepción de falta de acción, pero no la excepción de oscuridad en la demanda, al contestarla en los mencionados períodos de conciliación y arbitraje. De suerte que, por el hecho de no haber estimado la empresa quejosa, que la demanda dirigida en su contra era oscura, al contestar esa demanda, una alegación de esa especia, al formular la demanda de amparo, resulta extemporánea, pues no es al formular dicha demanda de amparo, resulta extemporánea, pues no es al formular dicha demanda de amparo contra el laudo respectivo, la oportunidad de oponer defensas omitidas en el juicio laboral.

Sexta Época Instancia: Cuarta Sala.

Fuente Semanario Judicial de la Federación, volumen LXXIV, quinta parte.

Registro: 274161.

OBSCURIDAD DE LA DEMANDA EXCEPCIÓN DE. No hasta excepcionares atribuyendo obscuridad a la demanda, sino que es preciso señalar cuáles son sus aspectos en qué falta claridad y las omisiones en que el actor haya Incurrido, que colocan en estado de indefensión al demandado.

Sexta Época Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Página: 28 Registro: 274955

EXCEPCIONES. OBSCURIDAD DE LA DEMANDA O DEFECTO EN LA FORMA DE PROPONERLA. La excepción de obscuridad en la demanda o de defecto en la forma de proponerla opera, entre otros, en aquellos casos en que, por no exponerse con la suficiente claridad los hechos en que se apoya la prestación de la parte, el juzgado no tiene la posibilidad de establecer cuáles son los elementos probatorios pertinentes a su comprobación y la contraparte, por la misma razón, no puede controvertir los referidos hechos ni ofrecer prueba al respecto. En materia laboral, aun cuando según el artículo 440 de la ley de la materia se previene que ante las Juntas no se exigirá forma determinada en los escritos, promociones o alegaciones que se hagan, también se indica que las partes deberán precisar los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos, requisitos indispensables para fijar debidamente los puntos de controversia.

Sexta Época Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Página: 13.

Registro 274289

DEMANDA. EXCEPCIÓN DE OBSCURIDAD DE LA. 'La excepción de obscuridad de la demanda es procedente cuando de sus términos no V es posible advertir que es lo pedido por el actor, ni la causa en que se apoya.

No obstante, la absoluta obscuridad de la demanda, se procede a seguir dando contestación a la demanda a las obscuras manifestaciones realizadas por el actor.

CONTESTACIÓN AL ESCRITO DE ACLARACIÓN DE LA DEMANDA:

En cuanto a las prestaciones marcadas con los incisos E y F, en cuanto al pago de vacaciones, pago de prima y pago de Aguinaldo, fueron cubiertos en tiempo y forma al actor, como quedará acreditado en el presente juicio.

En cuanto a la aclaración al hecho número 2 (dos), es cierto que al actor se le pagaba su salario los días 15 y 30 de cada mes.

DEFENSAS Y EXCEPCIONES:

A) En relación a la acción principal ejercitada por el actor consistente en la reinstalación en el puesto que venían desempeñando el demandante y los salarios caídos, se hace valer la excepción de SINE ACTIONE O CARENCIA TOTAL DE ACCIÓN Y DERECHO DEL ACTOR, para reclamar el pago de tales prestaciones habida cuenta de que para la procedencia de las mismas, se requiere que hubiese existido un despido injustificado en la persona del actor y como en la especie en ningún momento se le despidió a! accionante, ni en forma justificada, mucho menos en forma injustificada, ni por la persona que refiere ni por ninguna otra, ni en la fecha que menciona, circunstancias que una vez que sean acreditadas, razón por la cual en su momento este juzgador laboral, deberá de absolver a mi representado del pago de esas prestaciones ya que ni siquiera la autoridad cuenta con los elementos necesarios para en determinarlo, sin aceptar la procedencia del reclamo, no existe elementos para poder determinar la procedencia de aquellas, ya que la Autoridad Laboral deberá estimar que las acciones constitucionales consignadas en el artículo 123, como lo es en su caso la reinstalación, pago de salarios caídos, etc., estas acciones deben estar sustentadas en acciones de hecho, es decir, el demandante al momento de relatar todos y cada uno de sus reclamos que establecen en su demanda inicial, deberán establecer pormenorizadamente que el actor fungía como Director Nivel 11, teniendo por ello el carácter de CONFIANZA, además, analizar todas las cuestiones de tiempo, modo y lugar, dentro del cual se materializaron los supuestos hechos cometidos en perjuicio del actor, más sin embargo, del análisis del hecho marcado con el número 6 (seis), “...se me acerco una persona a la cual desconozco su nombre y me manifestó... es por lo que el C. \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* a decidido dar por terminado los efectos de su nombramiento...”; se advierte que el actor omitió temerariamente y alevosamente establecer las características de credibilidad y de certeza referidas con anterioridad, lo anterior a efectos de dar veracidad a lo narrado, dejando en completo estado de indefensión a mi representado para adivinar qué persona fue la que supuestamente lo despidió el 21 de septiembre del 2015, lo cual es falso, pues mi representado desconocía tal despido, tal es así, que el actor siguió trabajando hasta él 23 de septiembre del 2015, por lo que no se configura ningún despido en contra del actor. Dichas omisiones son evidentes para que mi representado no pueda dar contestación a tal falsos e irrisorios argumentos, al no contar con la seguridad de sí qué persona que pasaba por la Oficina del Ejecutivo, le notificara al actor un supuesto despido, cuando continuo laborando después del supuesto despido, como ya se señaló anteriormente. Esto origina como lógica consecuencia, que en la especie se materializa la falta de integración de los elementos constitutivos de la acción ejercida, siendo omisiones graves que se traducen en una deficiencia en la causa de pedir, las cuales desde luego, no pueden ser subsanadas por esta Autoridad Laboral, pues como ya se mencionó al carecer del sustento circunstancial de MODO, TIEMPO Y LUGAR, se materializa una situación inverosímil, poco creíble e insustentable en forma probatoria, lo cual deberá traducirse desde luego en absolver a mi representado de todas y cada una de las inverosímiles prestaciones reclamadas por el demandante. Sirve de apoyo a esta excepción, el siguiente criterio jurisprudencial a la letra establece:

Sexto Época Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Página: 21 Registro: 273215

DEMANDA EXCEPCIÓN DE OBSCURIDAD DE LA. Cuando se opone la excepción de obscuridad en la demanda y se precisa en que consiste, la autoridad responsable, está obligada, conforme al artículo 551 de la ley Federal del Trabajo, a estudiar dichas excepciones y si no lo hace viola las garantías individuales de los artículos 14 y 16 constitucionales, al dejar de resolver un punto controvertido.

Quinta Época.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Página: 826 Registro: 370254

DEMANDAS EN MATERIA DE TRABAJO, EXCEPCIÓN DE OBSCURIDAD EN LAS. La parte demandada debe oponer la excepción de oscuridad de la demanda, al contestar ésta, en los períodos de conciliación y arbitraje; pues si no lo hace, es infundado el alegato en que culpe a la Junta, de no requerir a la parte adora para que precise concretamente el fundamento de su reclamación, como en el caso en que ni el escrito inicial de reclamación, ni en las audiencias de demanda y excepciones celebradas en los periodos de conciliación y de arbitraje, el actor precisó cuál era la enfermedad específica que padecía y en cuyo carácter profesional apoyaba su acción, y la empresa demandada única y exclusivamente opuso la excepción de falta de acción, pero no la excepción de oscuridad en la demanda, al contestarla en los mencionados períodos de conciliación y arbitraje. De suerte que, por el hecho de no haber estimado la empresa quejosa, que la demanda dirigida en su contra era oscura, al contestar esa demanda, una alegación de esa especia, al formular la demanda de amparo, resulta extemporánea, pues no es al formular dicha demanda de amparo, resulta extemporánea, pues no es al formular dicha demanda de amparo contra el laudo

Sexta Época Instancia: Cuarta Sala.

Fuente Semanario Judicial de la Federación, volumen LXXIV, quinta parte.

Registro: 274161.

OBSCURIDAD DE LA DEMANDA, EXCEPCIÓN DE. No basta excepcionares atribuyendo obscuridad a la demanda, sino que es preciso señalar cuáles son sus aspectos en qué falta claridad y las omisiones en que el actor haya Incurrido, que colocan en estado de indefensión al demandado.

Sexta Época Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Página: 28 Registro: 274955

EXCEPCIONES. OBSCURIDAD DE LA DEMANDA O DEFECTO EN LA FORMA DE PROPONERLA. La excepción de obscuridad en la demanda o de defecto en la forma de proponerla opera, entre otros, en aquellos casos en que, por no exponerse con la suficiente claridad los hechos en que se apoya la prestación de la parte, el juzgado no tiene la posibilidad de establecer cuáles son los elementos probatorios pertinentes a su comprobación y la contraparte, por la misma razón, no puede controvertir los referidos hechos ni ofrecer prueba al respecto. En materia laboral, aun cuando según el artículo 440 de la ley de la materia se previene que ante las Juntas no se exigirá forma determinada en los escritos, promociones o alegaciones que se hagan, también se indica que las partes deberán precisar los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos, requisitos indispensables para fijar debidamente los puntos de controversia.

Sexta Época Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Página: 13.

Registro 274289

DEMANDA. EXCEPCIÓN DE OBSCURIDAD DE LA. La excepción de obscuridad de la demanda es procedente cuando de sus términos no es posible advertir que es lo pedido por el actor, ni la causa en que se apoya.

En relación a la acción principal ejercitada por el actor consistente en la reinstalación en el puesto como COORDINADOR TÉCNICO y los salarios caídos, se hace valer la excepción de SINE ACTIONE O CARENCIA TOTAL DE ACCIÓN Y DERECHO DEL ACTOR, para reclamar el pago de tales prestaciones habida cuenta de que para la procedencia de las mismas, se requiere que el actor se hubiese desempeñado como COORDINADOR, cuando en realizada se desempeñaba como DIRECTOR NIVEL 11, - y que además, hubiese existido un despido injustificado en su persona, y como en la especie, en ningún momento se le despidió al accionante, ni en forma justificada, mucho menos en forma injustificada, ni por la persona que refiere ni por ninguna otra, ni en la fecha que menciona, circunstancias que una vez que sean acreditadas, este juzgador laboral, deberá de absolver a mi representado del pago de esas prestaciones. Por tal motivo desde estos momentos aseveramos que la parte actora carece de derecho para demandar la reinstalación a la que aduce.

B).- En relación a la acción principal ejercitada y sus derivadas, se opone la excepción de FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA, en la actora para interponer la demanda y ejercitar la acción de reinstalación por despido injustificado, toda vez de que para que alguien pueda encontrarse legitimado activamente para reclamar tales prestaciones y ejercitar tales acciones, requiere que hubiese existido en su persona un despido injustificado que en la especie nunca ha acontecido, porque al actor nunca se le ha despedido de su trabajo, ni justificada, ni injustificadamente, razón por la cual no se encuentra activamente legitimado para ejercitar tales acciones y reclamar dichas prestaciones, en virtud de que como ya se analizó anteriormente la parte actora tenía el carácter de confianza, circunstancia que una vez que se acrediten será más que suficiente para que se absuelva a nuestro representado del pago y cumplimiento de las prestaciones reclamadas.

C).- En relación a la acción principal ejercitada y sus derivadas, se hace valer la excepción de FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA en mi representado para ser demandado, habida cuenta de que pasivamente se legitima al demandado para constituirse precisamente en demandado, cuando despide injustificadamente a alguno de sus trabajadores, pero en el caso concreto, mi representado no despidió al actor ni justificada, ni injustificadamente, razón por la cual pasivamente no se legitima para ser objeto de demanda y de reclamos indemnizatorios derivados de un supuesto despido que en el caso nunca ha acontecido, circunstancia que una vez que se acredite deberá considerarse más que suficiente como para que se absuelva a mi representado del pago y cumplimiento de las prestaciones indebidamente reclamadas por los demandantes.

D).- Por último, se opone la EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN respecto a las prestaciones consistente en, salarios, horas extras, prima vacacional y aguinaldo, de conformidad con el artículo 101 dé la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora, que a la letra ordena: “ARTÍCULO 101- Las acciones que nazcan de esta Ley, del nombramiento y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescriben en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes”, sirve de apoyo a lo anterior, el siguiente criterio, que a la letra señalan: “PRESCIPCIÓN DE ACCIONES PROVENIENTES DE SALARIOS. Si la Junta respectiva declara prescritas las acciones ejercitadas por falta de pago de salarios, anteriores al último año, se ajusta estrictamente a lo dispuesto por la Ley, puesto que como lo ha establecido la Cuarta ^^a de la Suprema Corte de Justicia, la prescripción empieza a correr desde que la acción es exigible”. Cuarta Sala. Tomo VI, Séptima Época, pág. 220, tesis 221”.

**7.**- En la **Audiencia de Pruebas y Alegatos** celebrada el día 06 de agosto de 2018, se admitieron como pruebas del **actor**, las siguientes:

**1.- CONFESIONAL EXPRESA; 2.- CONFESIONAL POR POSICIONES** a cargo de GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA; **3.- CONFESIONAL POR POSICIONES**, a cargo de Coordinación Ejecutiva de administración del Ejecutivo Estatal; **4.- CONFESIONAL POR POSICIONES**, a cargo de la Oficina del Ejecutivo Estatal; **5.- CONFESIONAL POR POSICIONES**, a cargo de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. **6.- INSPECCION Y FE JUDICIAL**, que deberá practicarse en el recinto de este Tribunal, sobre las documentales y periodos señalados en el escrito de demanda, para que se de fe de los puntos a fojas ocho y nueve del sumario; **7.- DOCUMENTALES**, consistentes en: A).- Copia de oficio 03.05-349/15, de veintiuno de septiembre de dos mil quince, que obra a foja trece del sumario; B).- Dos talones de cheques que obran a fojas de catorce y quince del sumario; **8.- PRESUNCIONAL EN SU TRIPLE ASPECTO LOGICO, LEGAL Y HUMANO; 9.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.**

Como pruebas del **Gobierno del Estado de Sonora**, se admitieron las siguientes:

**1.- CONFESIONAL EXPRESA; 2.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES; 3.- PRESUNCIONAL EN SU TRIPLE ASPECTO LOGICO, LEGAL Y HUMANO; 4.- CONFESIONAL POR POSICIONES Y DECLARACION DE PARTE**, a cargo del actor \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, quien deberá de responder en forma personal y directa al tenor de las posiciones e interrogantes que sean calificadas de legales y procedentes; **5.- INSPECCION JUDICIAL**, que deberá practicarse en las oficinas de la Subsecretaria de Recursos Humanos dependiente de la Secretaria de Hacienda del Estado de Sonora, sobre las documentales y periodos señalados en el escrito de contestación de la demanda, para que se de fe de los puntos descritos a fojas cincuenta y ocho y cincuenta y nueve del sumario; **6.-INFORME DE AUTORIDAD**, a cargo de la Secretaría de la Contraloría General del Estado de Sonora, para que informe: **A)**.- Que puesto ostentaba el actor \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, hasta el mes de septiembre de 2015; **B)**.- Que informe a este Tribunal a partir de qué fecha el actor \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, fungía como DIRECTOR, con un salarial 11; **C) .-** Que informe el importe que reportaba el actor que percibía como sueldo, y con qué puesto se ostentaba el actor para hacer sus declaraciones patrimoniales; **D)** .- Que informe cuál fue el último puesto reportado por el actor \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, para realizar sus declaraciones patrimoniales; **E).-** Que informe cuándo fue la fecha en que el actor \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, declaró que inició labores como director, nivel 11; **F) .-** Que exhiba copia certificada de los datos reportados por el actor, consistentes en: Puesto, Nivel, Salario Mensual y Lugar De Adscripción.

Como pruebas de la **Oficina del Ejecutivo Estatal y de la Coordinación Ejecutivo de Administración del Gobierno del Estado de Sonora**, las siguientes:

**1.- CONFESIONAL EXPRESA; 2.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES; 3.- PRESUNCIONAL EN SU TRIPLE ASPECTO LOGICO, LEGAL Y HUMANO; 4.- CONFESIONAL POR POSICIONES Y DECLARACION DE PARTE**, a cargo de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, quien deberá de responder en forma personal y directa al tenor de las posiciones e interrogantes que sean calificadas de legales y procedentes; **5.- INSPECCION JUDICIAL**, que deberá practicarse en las oficinas que ocupa la Subsecretaria de Recursos Humanos dependiente de la Secretaria de Hacienda del Estado de Sonora, sobre las documentales y periodos señalados en el escrito de contestación de demanda, para que se de fe de los puntos descritos a foja ciento dos del sumario; **6.- INFORME DE AUTORIDAD**, a cargo de la Secretaria de la Contraloría General del Estado de Sonora, para que informe: **A)**.- Que puesto ostentaba el actor \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, hasta el mes de septiembre de 2015; **B).-** Que informe a este Tribunal a partir de qué fecha el actor \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, fungía como DIRECTOR, con un nivel salarial 11; **C).-** Que informe el importe que reportaba el actor que percibía como sueldo, y con qué puesto se ostentaba el actor para hacer sus declaraciones patrimoniales; **D).-** Que informe cuál fue el último puesto reportado por el actor \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, para realizar sus declaraciones patrimoniales; **E).-** Que informe cuándo fue la fecha en que el actor \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, declaró que inició labores como director, nivel 11; **F).-** Que exhiba copia certificada de los datos reportados por el actor, consistentes en: Puesto, Nivel, Salario Mensual y Lugar de Adscripción. **7.- TESTIMONIAL**, a cargo de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, con domicilio \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*; de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, con domicilio en \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*; y de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, con domicilio en \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, todos de esta ciudad.

**8.-** Seguido el juicio por todos sus estadios procesales y una vez que quedaron desahogadas las pruebas admitidas a las partes, por auto de 15 de mayo de 2019, se citó el asunto para oír resolución definitiva.

**9.-** Con fecha dieciséis de octubre del dos mil diecinueve, **se dictó resolución definitiva**, notificadas las partes, el actor interpuso juicio de amparo directo, mediante escrito recibido en este propio Tribunal.

**10**.- Sustanciado el juicio de garantías bajo el expediente de amparo directo laboral número **213/2020**, relacionado con el amparo directo laboral 214/2020, del índice del **Tercer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Quinto** Circuito, el Tribunal de amparo, emite resolución correspondiente a la sesión de tres de diciembre de dos mil veinte, en la cual **resolvió** lo siguiente:

***“ÚNICO.*** *- La Justicia de la Unión* ***AMPARA Y PROTEGE*** *a \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*****,*** *contra el acto reclamado a la Sala Superior del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, con residencia en esta ciudad, consistente en el laudo de dieciséis de octubre de dosmil diecinueve, dictado en el expediente 806/2015. El amparo se concede para los efectos precisados en el párrafo cincuenta y cinco de la presente ejecutoria.”*

**11.**- En el párrafo cincuenta y cincode la Ejecutoria que se cumplimenta, específicamente en las fojas 19 y 20 se lee lo siguiente:

***“55. En las relatadas circunstancias, al resultar parcialmente fundados los conceptos de violación lo procedente es conceder el amparo solicitado, en los siguientes términos:***

***a) La autoridad responsable declare insubsistente el laudo reclamado;***

***b) En su lugar dicte uno nuevo en el que reitere los aspectos que se estimaron jurídicamente correctos y, con base en lo resuelto en la presente ejecutoria determine que el nombramiento o cargo expedido a nombre del actor es insuficiente por sí sólo para considerar o catalogarlo como empleado de confianza, pues éste debió estar justificado o corroborado con las funciones realmente desempeñadas aspecto respecto del cual no se ofreció medio de prueba.”***

**C O N S I D E R A N D O:**

**I.- CUMPLIMIENTO. -** Esta Sala Superior del Tribunal de Justicia Administrativa, acata la ejecutoria de amparo directo laboral número **213/2020**, dictada por el **Tercer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo,** y en cumplimiento, **se deja insubsistente la resolución definitiva de fecha 16 de octubre de 2019**, reclamada en el juicio de garantías. Así pues, en observancia a los lineamientos establecidos en la misma, se dicta la siguiente resolución definitiva, atendiéndose los efectos que fueron objeto de la concesión del amparo.

**II.-** **COMPETENCIA:** Esta Sala Superior del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, es competente para conocer y resolver la presente controversia, en observancia a lo establecido en los artículos, 67 bis, 67 ter, de la Constitución Política del Estado de Sonora, en relación con los artículos 1°, 2°, 3° y 4° de la Ley de Justica Administrativa. En efecto de la recta interpretación de los numerales anotados se obtiene que la jurisdicción para la impartición de la justicia administrativa que refiere tanto la Constitución como la Ley de Justicia Administrativa citada, la realizara el Tribunal de Justicia administrativa; también de los referidos numerales se obtiene que este Tribunal funcionara mediante una Sala Superior y una Sala Especializada en Materia de Anticorrupción y Responsabilidad Administrativa. Por otro lado el numeral 67 ter citado, realiza una distribución de competencias entre ambas salas, apreciándose que dentro de las que le confiere a esta Sala superior, se comprende la que le faculta para conocer y resolver de los juicios que se ventilen por las controversias que se susciten en relación por la legalidad, interpretación, cumplimiento y efectos de actos, procedimientos, y resoluciones de naturaleza administrativa y fiscal que emitan las autoridades estatales y afecten la esfera jurídica de los particulares. Por otra parte, el diverso numeral 112 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, contempla la competencia del Tribunal de Conciliación y Arbitraje y el sexto Transitorio de la misma Legislación establece que en tanto se instala y constituye el Tribunal de Conciliación y Arbitraje conocerá de los asuntos previstos por el artículo 112 de dicha Ley, el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora.

Consecuentemente si en la especie **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***, demanda la reinstalación y otras prestaciones al **Gobierno del Estado y a la Coordinación Ejecutiva de Administración del Ejecutivo Estatal y la Oficina del Ejecutivo Estatal,** Entidades Públicas estas últimas pertenecientes al Gobierno del Estado de Sonora, entonces la demanda ejercitada en este juicio actualiza el supuesto previsto en el artículo 112 Fracción I, en relación con el Sexto Transitorio de la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora y conforme a los artículos numerales aplicables ya referidos de la ley de Justicia Administrativa, esta Sala Superior del Tribunal de Justicia administrativa del Estado de Sonora es competente para conocer y resolver de la presente controversia.

**III.- RELACION JURIDICO PROCESAL**.- Quedo debidamente integrada al emplazarse a la autoridad demandada; así lo demuestran las razones realizadas por el actuario ejecutor de este tribunal mediante la cual consta que en fecha **16 de noviembre de 2016**, **22 y 23 de noviembre de 2017** respectivamente, se realizaron las notificaciones de este juicio a las autoridades demandadas, en los términos en que señala el artículo 115 de la Ley del Servicio Civil, 873 y 879 de la Ley Federal del trabajo de aplicación supletoria, actuaciones que jurídicamente cumplieron con su objetivo, arribando a esta conclusión por el hecho de que las demandadas, produjeron contestación a la demanda, con lo cual se dio vida y se establece la relación jurídico procesal.

**IV.- FIJACION DE LA LITIS.- \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*,** demanda la reinstalación en el empleo en el puesto de Coordinador Técnico que ocupaba adscrito a la oficina del Ejecutivo Estatal, así como el pago de los salarios caídos desde el despido y hasta que se dé cumplimiento al laudo que se dicte en el presente asunto, de horas extras correspondiente a la vigencia de la relación de trabajo, de vacaciones, aguinaldo y prima vacacional.

El actor en el apartado de hechosmanifiesta que el 15 de abril de 2012, ingreso a laborar al servicio de los demandados, siendo contratado como en el puesto de **Coordinador** **Técnico**, adscrito a la Oficina del Ejecutivo Estatal, y que el último salario percibido lo fue el de $24,185.70 (son veinticuatro mil ciento ochenta y cinco 70/100) pesos mensuales, mencionando entre sus actividades la realización de manuales de organización, apoyo al Gobierno del Estado para entrega de uniformes escolares, bajo las órdenes y supervisión de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, quien fungía como Coordinador General de la Coordinación Operativa de la Oficina del Ejecutivo Estatal.

Menciona que en fecha 21 de septiembre del 2015, alrededor de las 13:00 horas le avisaron que debería de acudir a la Oficina del Ejecutivo Estatal, y una vez estando ahí, siendo alrededor de las 13:30 horas, se le acerco una persona de la cual desconoce su nombre y le manifestó lo siguiente: *“por disposiciones a las reformas estructurales implementadas por esta dependencia, es por lo que el C. \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* a decidió dar por terminado los efectos de su nombramiento”* extendiéndole en ese momento al aviso de despido al que hace alusión y optando por retirarse de las instalaciones de los demandados, motivo por lo cual y ante lo ilegal de su despido, que acudo ante la presente instancia a reclamar de los demandados de las prestaciones señaladas.

Por su parte el Gobierno del Estado de Sonora, la Coordinación Ejecutiva de Administración del Ejecutivo Estatal y la Oficina del Ejecutivo Estatal, por conducto del Licenciado **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***, manifestó toralmente que resultan infundadas todas y cada una de las prestaciones manifestadas por el actor, consistentes en reinstalarlo en el puesto como Coordinador Técnico, adscrito a la Oficina del Ejecutivo Estatal, toda vez que su puesto lo fue como Director nivel 11, adscrito a la Coordinación Operativa de la Oficina del Ejecutivo Estatal, no obstante que el puesto señalado por el actor, sea distinto al que ostentaba, ambos puestos son considerados de confianza como lo establece el artículo 5o de la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora, negando en todo momento lo relativo al despido del actor, aduciendo que siguió laborando hasta el día 23 de septiembre del 2015 y no hasta el 21 de septiembre de 2015, negando también que exista la notificación del aviso del despido.

Respecto a las defensas y excepciones, opuso la defensa de obscuridad de la demanda, la de sine Action agis o carencia total de acción y derecho del actor, la de falta de legitimación activa, la de falta de legitimación pasiva, y la de prescripción.

**V.- ESTUDIO**. – Ahora bien, en cumplimiento a la ejecutoria de amparo directo laboral número 213/2020, emitida por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Civil y de Trabajo del Quinto Circuito, la cual se concedió para los efectos precisados en el resultando 11 de la presente resolución, y analizadas que fueron las manifestaciones formuladas por el actor y demandada de este juicio, así como las pruebas ofrecidas y desahogadas al efecto, esta Sala Superior del Tribunal de Justicia Administrativa, decreta la procedencia de la acción principal de **reinstalación** demandada y por consecuencia la procedencia del pago de los **salarios caídos** de la fecha de la separación y hasta por 12 meses, de conformidad con el penúltimo párrafo del articulo 42 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora; lo anterior es así, toda vez que en este punto, aparece que las demandadas, en las contestaciónes respectivas, se limitaron a sostener que el puesto desempeñado por \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, estaba catalogado como de confianza; esto es, “Director", el cual se ubicaba en el supuesto del artículo 5, fracción I, inciso a), de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora.

Sin embargo, el nombramiento o denominación que se dé al cargo del trabajador no es determinante para concluir que el puesto desempeñado hubiese tenido el carácter de confianza, pues para ello, es necesario ofrecer medios de prueba tendentes a acreditar que las funciones desarrolladas por la parte obrera coinciden con el cargo o puesto descrito en el nombramiento que se le hubiese expedido.

En efecto, la calidad de confianza de un trabajador que presta sus servicios a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, así como a los Municipios del Estado e instituciones descentralizadas de carácter estatal, no puede hacerse depender del cargo que se encuentre mencionado en un nombramiento o establecido en una hipótesis normativa, pues suele suceder en el campo laboral, que se varíen las actividades designadas a un empleado de acuerdo con las necesidades o finalidades de la institución u órgano de Estado, o bien, suele acontecer en la práctica que existen trabajadores de confianza dentro de la estructura de gobierno que no necesariamente desarrollan actividades propias de un trabajador de esa categoría; de ahí que se justifique razonablemente acudir además a verificar las funciones o naturaleza del trabajo desempeñado.

En esos términos se pronunció la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el expediente por contradicción de tesis 48/2016, de la cual derivó la Jurisprudencia número 2a./J. 71/2016 cuyos rubro y texto son los siguientes:

***“Suprema Corte de Justicia de la Nación***

***Registro digital: 2011993***

***Jurisprudencia***

***Materias(s): Laboral***

***Décima Época***

***Instancia: Segunda Sala***

***Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación***

***Tomo: Libro 32, Julio de 2016 Tomo I***

***Tesis: 2a./J. 71/2016 (10a.)***

***Página: 771***

***TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LOS ESTADOS Y MUNICIPIOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA. PARA DETERMINAR SI TIENEN ESA CATEGORÍA ES INDISPENSABLE COMPROBAR LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE ALGUNA DISPOSICIÓN NORMATIVA LES ATRIBUYA UN CARGO O FUNCIÓN CON ESE CARÁCTER.*** *Las leyes estatales que regulan las relaciones laborales entre los trabajadores y los titulares de las dependencias estatales y municipales, describen diversos puestos y funciones a los que se les asigna la calidad de confianza; sin embargo, si alguna ley, reglamento o cualquier otra disposición normativa de carácter general atribuye a un cargo o función la calidad excepcional referida, como acontece con la mayor parte de las legislaciones laborales de los Estados de la República Mexicana, ello no es determinante para concluir que se trata de un trabajador de confianza, pues no debe perderse de vista que, al constituir una presunción, admite prueba en contrario y al ser aplicable sobre todo a los hechos jurídicos, deben encontrarse plenamente demostrados, esto es, lo relativo a las actividades desplegadas por el trabajador, pues sólo así, el hecho presumido se tendrá por cierto, lo cual es coherente con el carácter protector de las leyes laborales hacia el trabajador, quien es la parte débil de la relación laboral.”*

Como se precisó en líneas anteriores, en el caso, la parte demandada únicamente se excepcionó en el sentido de que \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, no tenía derecho a ser reinstalado en virtud de que el cargo desempeñado había sido de los catalogados como de confianza; es decir, se le había otorgado el nombramiento como “Director” nivel 11 de igual manera, negó en términos generales, el despido injustificado alegado por el actor.

Sin embargo, omitió precisar en su escrito de contestación cuáles eran las funciones desarrolladas por el accionante y menos aún ofreció medio de prueba tendente a acreditarlas.

En esa medida, debe determinarse que resulta insuficiente por sí solo el nombramiento, cargo o denominación que se dé al puesto desempeñado por el trabajador sino que debe, necesariamente coincidir con las funciones realmente desempeñadas aspecto que no introdujo a la litis la parte demandada.

Por otr parte y si bien de las documentales visibles a fojas 142 a 156 del sumario, consistentes en copias de recibos de Nomina a favor de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, se advierte que el numero de empleado es **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***, que en lo respectivo al puesto se desprende el de Coordinador Técnico, dichas documentales corresponden al periodo de 15 de mayo al 16 de diciembre de 2012, y a partir de la hoja 157 a la 198, correspondiente al periodo de 01 de enero de 2013 al 16 de octubre de 2014, si bien aparece el mismo número de empleado 82212, lo cierto es que en lo referente al puesto es el de Jefe de Departamento, y a partir de la foja 199 a la 217, correspondiente al periodo de 15 de diciembre de 2014 al 15 de septiembre de 2015, sigue apareciendo el mismo número de empleado82212, sin embargo el puesto es el de Director y el ultimo recibo generado a su favor corresponde precisamente a la ultima quincena delatada como laborada, ya que la relación se fracturo el 21 de septiembre de 2015**,** sin embargo ello es insuficiente para considerarlo o catalogarlo con el puesto de confianza, pues como se explicó, dicha categoría no puede hacerse depender del cargo que se encuentre mencionado en un nombramiento.

En merito a lo antes vertido, se condena al **Gobierno del** **Estado de** **Sonora, Coordinación Ejecutiva de Administración del Ejecutivo Estatal** y a la **Oficina del Ejecutivo Estatal, a** **reinstalar** al actor **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***, en el puesto de **Director**, adscrito a la Oficina del Ejecutivo Estatal en los mismos términos y condiciones en que lo venia desempeñando hasta antes de la fractura laboral y así mismo se condena a las demandadas de pagar al actor los **salarios caídos** desde la fecha de la separación y hasta por 12 meses, de conformidad con el penúltimo párrafo del articulo 42 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, que solicita en el inciso **b)** del capítulo de prestaciones.

Como se estableció en el propio escrito de demanda y no fue controvertido por los demandados, el último salario diario integrado del accionante, lo fue por la cantidad de $806.19 (Ochocientos seis pesos 19/100 Moneda Nacional), que multiplicados por los 365 dias, que conforman los 12 meses a los que se encuentra limitada la condena, arrojan como resultado la cantidad de **$294,259.35 (Doscientos Noventa y Cuatro Mil, Doscientos Cincuenta y Nueve Pesos 35/100),** que deberan pagarle al actor por concepto **de salarios caídos.**

En lo que atañe a la prestación reclamada en el inciso C), de su escrito de demanda, donde solicita el pago de horas extras, laboradas desde el día de su contratación hasta el momento en el que fue despedido, la misma deviene parcialmente procedente, ya que por un lado reclama el pago de 2 horas diarias extras laboradas de lunes a sábado, es decir 12 horas semanales, sin embargo, en primer lugar, se decreta procedente la excepción de prescripción hecha valer por la demandada, por la condena que pudiera establecerse al efecto, únicamente a las comprendidas del 16 de octubre de 2015, que fue la fecha de la interposición de la demanda, al 16 de octubre del 2014, en virtud que las anteriores a esta última fecha se encuentran prescritas.

Precisado lo anterior, como lo delata el accionante en su escrito inicial de demanda, aduce laboraba una jornada extraordinaria diaria de 02 horas, es decir 12 horas semanales extras. Al efecto, la patronal demandada aduce que nunca laboro dicho tiempo extraordinario, sosteniendo que dicha jornada resulta inverosímil.

En términos del artículo 784 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la materia, corresponde al patrón demostrar la duración de la jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales, es decir existe una carga probatoria dual, las primeras nueve horas a cargo del patrón y las restantes a cargo del trabajador, en la especie, la patronal no justificó por medio de convicción alguno la duración de la jornada ordinaria o bien, que el accionante únicamente hayan laborado la jornada ordinaria, incluso en la Inspección Judicial de veintidós de octubre de dos mil dieciocho el Licenciado **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*** representante de las demandadas al momento de que le fueron requeridas las listas de asistencia, se remitió a lo establecido en el numeral 804 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria que establece:

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

*I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;*

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

*III.* ***Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;***

*IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y*

*V. Los demás que señalen las leyes.*

*Los documentos señalados en la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados en las fracciones II, III y IV, durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral; y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las Leyes que los rijan.*

El precepto apenas transcrito, contempla la obligación de la patronal de conservar y exhibir en juicio, los controles de asistencia, por lo que, al no cumplir con dicha carga, la consecuencia jurídica es la presunción de tener por ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, de conformidad con el diverso ordinal 805 de la Ley invocada que a la letra dice:

***“Artículo 805.-*** *El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.”*

Por lo tanto, ante dicha omisión, en términos del dispositivo jurídico apenas aludido en relación con el 804 y 805 del mismo ordenamiento legal, se tienen por ciertas las primeras 09 horas semanales, como jornada extraordinaria delatada por el accionante, en virtud de que este último tampoco demostró por medio de convicción alguno haber laborado las 12 horas que solicita como tiempo extra, sin que sea óbice a lo anterior el hecho de que el actor, manifiesto una inconsistencia en la narración de hechos al mencionar que son 10 horas extras semanales, sin embargo al reclamarlas de lunes a sábado y al ser 2 horas diarias, la suma de estas nos arrojan 12 horas extras semanales, aunado a que la jornada que delata dice que empezaba a las 07.30 de la mañana para terminar a las 5 de la tarde, siendo un total de nueve horas y media diarias laboradas y si nos remitimos al contenido del articulo 20 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora que establece:

*“****ARTICULO 20****.- La jornada diaria máxima será de* ***ocho horas*** *para trabajo diurno y siete para el nocturno.”*

Del precepto apneas aludido, se advierte que la jornada delatada por el actor al ser nueve horas y media, sobrepasa solamente una hora y media diaria, de las ocho horas que como tiempo ordinario contempla la Ley Burocrática Local, hora y media que si las multiplicamos por los seis días que dice laboraba el actor, nos arrojan como resultado las 09 horas extras que aquí se determinan como condena de tiempo extraordinario, atendiendo a la presunción legal de tenerse por ciertas al no haber sido desvirtuadas por la patronal como era su carga hacerlo. Se corrobora esta determinación, con el contenido de la tesis de jurisprudencia que se transcribe a continuación:

*Época: Novena Época*

*Registro: 179020*

*Instancia: Segunda Sala*

*Tipo de Tesis: Jurisprudencia*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*Tomo XXI, Marzo de 2005*

*Materia(s): Laboral*

*Tesis: 2a./J. 22/2005*

*Página: 254*

***HORAS EXTRAS. CUANDO LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO RECLAMAN SU PAGO Y EL TITULAR CONTROVIERTE LA DURACIÓN DE LA JORNADA, A ÉSTE LE CORRESPONDE LA CARGA DE ACREDITAR QUE ÚNICAMENTE LABORABAN LA LEGAL.*** *De conformidad con el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en lo no previsto en ese ordenamiento o en disposiciones especiales, se aplicará supletoriamente, en primer término, la Ley Federal del Trabajo. En tal virtud, y toda vez que la ley burocrática no señala expresamente cómo debe probarse la jornada laboral o a quién corresponde la carga de la prueba en tratándose del tiempo extraordinario, deben considerarse aplicables los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo que disponen, en esencia, que es al patrón a quien corresponde probar su dicho cuando exista discrepancia sobre la jornada de trabajo. Por tanto, si al contestar la demanda el titular controvierte la duración de la jornada de trabajo sin acreditar que el trabajador laboraba la jornada legal, debe condenársele al pago de las horas extras reclamadas en razón de que es a aquél a quien corresponde la carga de la prueba. Contradicción de tesis 173/2004-SS. Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el entonces Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito, hoy Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito. 14 de febrero de 2005. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Mara Gómez Pérez. Tesis de jurisprudencia 22/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciocho de febrero de dos mil cinco.*

Como se advierte del criterio jurisprudencial reproducido, así como del contenido del artículo 784 fracción VIII, corresponde al patrón acreditar que el trabajador únicamente laboró la jornada ordinaria, lo que en la especie, no aconteció, en consecuencia ante dicho incumplimiento de la carga probatoria, este Tribunal, condena a los demandados **Gobierno del** **Estado de** **Sonora, Coordinación Ejecutiva de Administración del Ejecutivo Estatal** y a la **Oficina del Ejecutivo Estatal,** al pago al actor de 09 horas extras semanales, que ascienden a la cantidad de **$87,065.28 (Ochenta y Siete Mil, Sesenta y Cinco Pesos 28/100 Moneda Nacional)**; por concepto de pago de 09 horas extraordinarias laboradas de lunes a sábado en el periodo comprendido del 16 de octubre del 2014, un año anterior a la interposición de la demanda, al 21 de septiembre del 2015, fecha de la interrupción de la relación laboral; en la inteligencia que el periodo anotado, cuenta con 48 semanas, y de conformidad con el artículo 34 de la Ley del Servicio Civil las horas extraordinarias se pagan a un ciento por ciento más del salario asignado para las horas de jornada ordinaria.

Como se estableció en el propio escrito de demanda y no fue controvertido por los demandados, el último salario diario integrado del accionante, lo fue por la cantidad de $806.19 (Ochocientos seis pesos 19/100 Moneda Nacional), condenándose a 09 horas de jornada extraordinaria semanal. Para calcular el salario por hora, se dividió el salario diario integrado, entre las ocho horas, que como jornada diaria ordinaria, contempla le ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, en su artículo 20, lo que arroja una cantidad de **$100.77 (Cien pesos 77/100 Moneda Nacional)**; precisado lo anterior y atendiendo al contenido del artículo 34, de la ley en cita, las 09 horas extraordinarias se calcularon al doble del salario asignado para una hora ordinaria de trabajo; En ese sentido, se tiene que semanalmente laboro 09 horas extras, las cuales deben de pagarse a razón del doble del salario que corresponde por hora ordinaria como se ilustra a continuación:

100.77x2=201.54 201.54X9=1,813.86 1,813.86x48=**87,065.28**

(Salario al doble, multiplicado por las 09 horas extras semanales y a su vez multiplicadas por las 48 semanas que conforman el periodo de la condena).

Respecto al pago de **vacaciones** que reclama el actor en el inciso E), del capítulo de prestaciones de la ampliación de demanda, y al ser carga de la patronal el haber realizado su pago de conformidad con el numeral 784 fracción X, de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria en la materia que 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: (…)*

*X****. Disfrute y pago de las vacaciones.****”*

En merito a lo anterior y al no haber acreditado la patronal con la carga probatorio que le corresponde, de que el accionante haya disfrutado y se le hayan pagado las vacaciones a que tenía derecho lo conducente resulta condenar al **Gobierno del** **Estado de** **Sonora, Coordinación Ejecutiva de Administración del Ejecutivo Estatal** y a la **Oficina del Ejecutivo Estatal,** al pago al actor \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* la cantidad de **$3,224.76 (Son Tres Mil, Doscientos Veinticuatro Pesos 76/100),** por concepto de **vacaciones correspondientes al año 2014**, de conformidad a lo dispuesto por el numeral 28 de la Ley del servicio Civil del Estado de Sonora, que establece que:

***ARTÍCULO 28.-*** *Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutarán* ***de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días hábiles cada uno, con goce de salario****, según el calendario que para tal efecto formule el titular de la entidad en que presten sus servicios. Dicho calendario podrá disponer el goce de las vacaciones por grupos de trabajadores o individualmente, y en fechas escalonadas.*

La condena que antecede, procede en lo respectivo al año 2014, ya que, de conformidad a la defensa opuesta por la demandada en la contestación al correlativo atinente a la prescripción, que abarca un año con anterioridad a la interposición del escrito de demanda, se encuentran prescritas, al igual que la prima vacacional y se le está pagando lo proporcional de los meses de octubre, noviembre y diciembre de ese año 2014.

El monto anterior se calculó, tomando como base el salario diario delatado por el actor, que como se estableció no fue controvertido por las demandadas, siendo la cantidad de $806.19 (Ochocientos Seis Pesos 19/100),que se multiplicaron por los 04 días a que tiene derecho de forma proporcional de acuerdo al ordinal 28 de la Ley Burocrática, resultando la condena por concepto de vacaciones correspondiente al año 2014.

Respecto al año **2015**, se condena a la patronal a pagarle a la actora la cantidad de **$11,286.66 (Once Mil Doscientos Ochenta y Seis pesos 66/100)**, por concepto de **vacaciones proporcionales** por dicha anualidad, las cuales son el resultado del calculo que se genera de conformidad con el numeral 28 ya aludido, que establece que los trabajadores tendrán derecho a dos períodos anuales de vacaciones, de diez días hábiles cada uno, con goce de salario, en razón de lo anterior si por cada 365 días, le corresponden 20 días, entonces por 264 días que laboro en el año 2015, le corresponden 14 días, que multiplicados por el salario diario ya calculado, nos da como resultado la condena establecida en este párrafo.

En lo atinente a la **prima vacacional del año 2014**, deberá pagársele al actor la cantidad de **$806.19 Ochocientos Pesos 19/100 moneda nacional)** por dicho concepto de forma proporcional, de conformidad con el artículo 28 tercer párrafo de la Ley del Servicio Civil, que establece que los trabajadores percibirán una prima vacacional equivalente al 25% (veinticinco por ciento), del salario pactado para el período vacacional, correspondiéndole además la cantidad de **$2,821.66 (Dos Mil Ochocientos Veintiún Pesos 66/100),** proporcionales por el mismo concepto pero respecto al año 2015 y en base a los montos calculados respectivamente por concepto de vacaciones proporcionales.

Respecto al **aguinaldo correspondiente al año 2014**, de los recibos de Nomina visibles a fojas 142 a la 217 del expediente, a nombre del actor, se desprende, en todos y cada uno de ellos en el rubro de conceptos por percepciones las claves 07 sueldo del periodo, AE Ayuda Energía Eléctrica, AH Ayuda Habitación, BR Beneficio por Labores, SS Cuota de Seguridad Social, advirtiéndose solo en los recibos de las fojas 142 un concepto diverso de RH Retroactivo y en el recibo de la foja 199, también el concepto anterior además del OI otros Ingresos Gravados, siendo estas las únicas variantes, sin que se advierta de ninguno de los recibos el pago por concepto de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo que se condenan en este apartado, y al no haber sido acreditado el pago por la patronal como era su carga, de conformidad al numeral 784 fracciones IX, X y XI, de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, se condena a las demandadas a pagarle al actor la cantidad de **$6,449.52 (Seis Mil, Cuatrocientos Cuarenta y Nueve Pesos 52/100)** por concepto de Aguinaldo proporcional al año 2014 y la cantidad de **$23,379.51 (Veintitrés Mil, Trecientos Setenta y Nueve Pesos 51/100)**, por concepto de aguinaldo proporcional del año 2015, a razón de 40 días de salario por año, de conformidad con el reglamento de las Condiciones General de Trabajo, del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Sonora S.U.T.S.P.E.S. y titulo cuarto capítulo II, de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, y de conformidad con el diverso 184 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, correspondiéndole 08 días proporcionales por el año 2014 y 29 días proporcionales por el año 2015, de acuerdo al lapso laborado en dichas anualidades, que se multiplicaron por $806.19 (Ochocientos Seis Pesos 19/100),que fue precisamente el salario diario ya establecido.

En la inteligencia que las anteriores a dichas anualidades se encuentran prescritas de conformidad con el numeral 101 de la Ley Del Servicio Civil para el Estado de Sonora, que establece que las acciones que nazcan de esa ley, del nombramiento y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, **prescriben en un año,** excepción que fue hecha valer por la patronal, la cual se decreta procedente.

Lo anterior es asi, en virtud de que la prescripción a que se refiere el multicitado precepto legal 101 de la Ley Burocratica, es el modo en que se pierde un derecho como consecuencia de su falta de ejercicio durante el tiempo establecido por la ley, que establece la regla genérica prescriptiva de un año.

Si bien la excepción de prescripción opuesta por la parte demandada requiere que ésta precise los elementos que permitan a la autoridad laboral realizar el estudio correspondiente, como ocurre con los casos específicos contemplados en los artículos 102 y 103 del ordenamiento legal en cita —acciones de nulidad de nombramiento, reinstalación, etc.—, respecto de los cuales se deben allegar datos que sólo el demandado conoce, no sucede lo mismo cuando se trata de la regla genérica de prescripción a que alude el diverso artículo 101 de la propia legislación, que opera, entre otros supuestos, cuando se demanda el pago de prestaciones periódicas, pues aun cuando subsiste la obligación de proporcionar los elementos que conforman la excepción de prescripción para que la mencionada autoridad pueda realizar su análisis, basta con que el demandado señale, por ejemplo, que sólo procede el pago por el año anterior a la demanda para que se tenga por cumplida la carga de precisar los datos necesarios para el estudio de la prescripción.

Es así, pues al advertirse la fecha de presentación de la demanda se conoce el lapso que está prescrito antes de la presentación de ésta.

En el caso, la demandada opuso la referida excepción respecto de las prestaciones “consistentes en salarios, horas extras, prima vacacional y aguinaldo” de conformidad con lo previsto en el artículo 101 de la multicitada ley, con lo cual esta Sala superior tiene los elementos necesarios para conocer la fecha que se encontraba prescrito el reclamo de vacaciones y prima vacacional.

Las condenas anteriores y que resultaron procedentes, lo fue en virtud, de que era carga de la patronal demandada en este juicio, acreditar haber cubierto los pagos correspondientes a las prestaciones que se le reclaman, y con fundamento en los artículos 784 fracciones IX, X y XI, 804 Y 805 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual como se determinó no fue justificado por la demandada.

Como del escrito de demanda no se desprenden otras prestaciones por las que deba condenarse al Gobierno del Estado de Sonora, Coordinación Ejecutiva de Administración del Ejecutivo Estatal y a la Oficina del Ejecutivo Estatal, ni en términos de la Carta Magna, ni de la Ley del Servicio Civil de Sonora, de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la materia, ni de la Costumbre, esta Sala Superior no se pronuncia al respecto, pues no existen elementos que permitan presumir la existencia de otras prestaciones a las que el actor tenga derecho.

Por lo expuesto y fundado se resuelve bajo los siguientes puntos:

**R E S O L U T I V O S:**

**PRIMERO:** Este Tribunal acata la Ejecutoria **de Amparo Directo Laboral 213/2020**, emitida por el **Tercer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito**, en su observancia se deja **insubsistente** la resolución de fecha **16 de octubre de 2019**, siguiendo los lineamientos de la ejecutoria que se cumple y se emite la presente resolución.

**SEGUNDO:** Ha sido procedente la acción de **reinstalación** intentada por el actor de este juicio **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***, en contra del **GOBIERNO DEL** **ESTADO DE** **SONORA, COORDINACIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN DEL EJECUTIVO ESTATAL** y la **OFICINA DEL EJECUTIVO ESTATAL,** así comoel pago de los **salarios caídos**, por los razonamientos hechos valer en la presente resolución.

**TERCERO. -** Se condena al **GOBIERNO DEL** **ESTADO DE** **SONORA, COORDINACIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN DEL EJECUTIVO ESTATAL** y la **OFICINA DEL EJECUTIVO ESTATAL, a reinstalar a \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***, en el puesto de **Director** en los mismos términos y coiniciones en que lo venia desempeñando, así comodel pago de la cantidad de **$294,259.35 (Doscientos Noventa y Cuatro Mil, Doscientos Cincuenta y Nueve Pesos 35/100),** por concepto **de salarios caídos**, por los razonamientos establecidos en el último considerando.

**CUARTO. -** Se Condenaal **GOBIERNO DEL** **ESTADO DE** **SONORA, COORDINACIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN DEL EJECUTIVO ESTATAL** y la **OFICINA DEL EJECUTIVO ESTATAL,** a pagar al actor **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*,** la cantidad de **$87,065.28 (Ochenta y Siete Mil, Sesenta y Cinco Pesos 28/100 Moneda Nacional)**; por concepto de pago **horas extraordinarias** laboradas, por los motivos plasmados en la presente resolución.

**QUINTO. -** Se Condena al **GOBIERNO DEL** **ESTADO DE** **SONORA, COORDINACIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN DEL EJECUTIVO ESTATAL** y la **OFICINA DEL EJECUTIVO ESTATAL,** a pagar al actor **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*,** la cantidad de **$3,224.76 (Son Tres Mil, Doscientos Veinticuatro Pesos 76/100),** por concepto de **vacaciones** correspondientes al año **2014**, y **$11,286.66 (Once Mil Doscientos Ochenta y Seis pesos 66/100)**, por concepto de **vacaciones proporcionales** por el año **2015**.

**SEXTO. -** Se Condenaal **GOBIERNO DEL** **ESTADO DE** **SONORA, COORDINACIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN DEL EJECUTIVO ESTATAL** y la **OFICINA DEL EJECUTIVO ESTATAL,** a pagar al actor **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*,** la cantidad de **$806.19 Ochocientos Pesos 19/100** por concepto de **prima vacacional** proporcional **del año 2014 y $2,821.66 (Dos Mil Ochocientos Veintiún Pesos 66/100),** proporcionales por el año **2015**.

**SEPTIMO. -** Se Condenaal **GOBIERNO DEL** **ESTADO DE** **SONORA, COORDINACIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN DEL EJECUTIVO ESTATAL** y la **OFICINA DEL EJECUTIVO ESTATAL,** a pagar al actor **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*,** la cantidad de **$6,449.52 (Seis Mil, Cuatrocientos Cuarenta y Nueve Pesos 52/100)** por concepto de **Aguinaldo** proporcional al año 2014 y la cantidad de **$23,379.51 (Veintitrés Mil, Trecientos Setenta y Nueve Pesos 51/100)**, por el año 2015.

**OCTAVO**. - NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE. En su oportunidad, archívese este asunto como total y definitivamente concluido.

**A S Í** lo resolvió la Sala Superior del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora por Unanimidad de votos de los Magistrados, Aldo Gerardo Padilla Pestaño, María Carmela Estrella Valencia, José Santiago Encinas Velarde, María del Carmen Arvizu Bórquez y Vicente Pacheco Castañeda, siendo ponente el tercero en orden de los nombrados, quienes firman con la Secretaria General, Licenciada María Elena Sánchez Rosas, que autoriza y da fe.- DOY FE

**El veintisiete de enero de dos mil veintiuno, se publicó en lista de acuerdos la resolución que antecede.- CONSTE.-**