



TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA  
DEL ESTADO DE SONORA  
SALA SUPERIOR

**TRIBUNAL DE JUSTICIA  
ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE  
SONORA.**

**PLENO JURISDICCIONAL.**

**JUICIO DEL SERVICIO CIVIL.**

**EXP. 523/2021.**

**ACTOR: XXXXXXXXXXXXX**

**AUTORIDADES DEMANDADAS:  
GOBIERNO DEL ESTADO DE  
SONORA Y OTRO**

**MAGISTRADA PONENTE: LIC.  
BLANCA SOBEIDA VIERA  
BARAJAS.**

**RESOLUCIÓN DEFINITIVA: Hermosillo, Sonora, a diez de  
abril de dos mil veinticuatro.**

**V I S T O S** para resolver en definitiva los autos del expediente número **523/2021/IV**, relativo al Juicio del Servicio Civil promovido por **XXXXXXXXXXXXXXXXXX** en contra del **GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA** y **SECRETARÍA DE HACIENDA DEL ESTADO DE SONORA**, en el cual reclama de los demandados el pago de la indemnización constitucional, salarios caídos y otras prestaciones del servicio civil y de seguridad social; las constancias que integran el expediente en que se actúa, todo lo que fue necesario ver, y:

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

**1.-** Por escrito recibido el trece de junio de dos mil veintiuno, se tuvo a la **C. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**, demandando del **GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA** y de la **SECRETARÍA DE HACIENDA DEL ESTADO DE SONORA**, lo siguiente;

“A).- La indemnización constitucional consistente en tres meses de salario diario integrado debido al despido injustificado del cual fui objeto.-  
B).- El pago y cumplimiento de los salarios caídos o vencidos desde la

fecha en que fui despedida injustificadamente que fue el día 13 de septiembre de 202.- C).- El pago de la parte proporcional de la prima vacacional durante el último año laborado, es decir, de 2020 a 2021. D).- El pago de la parte proporcional del aguinaldo durante el último año laborado, es decir de 2020 a 2021. E).- El pago de la prima de antigüedad consistente en doce días de salario por cada año de servicio prestado, de conformidad con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. E).- El pago de la indemnización consistente en veinte días de salario por cada año de servicio prestado. G).- El pago de aportaciones que se debió cubrir al ISSSTESON en los términos de la Ley aplicable, solicitando se gire oficio a esa Institución con el objeto de que la misma establezca y precise las cantidades que se le adeudan por dicho concepto, más los cargos y actualizaciones aplicables. H) Asimismo los gastos generados por daños y perjuicios, para hacer frente al alumbramiento.-

Y al efecto hizo valer los siguientes hechos:

1.- *Con fecha 01 de mayo de 2016 ingresé a laborar al Gobierno del Estado de Sonora con adscripción a la Secretaría de Hacienda, mediante nombramiento número XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX por tiempo indefinido, otorgado por el C.P. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, Subsecretario de Recursos Humanos,*

2.- *El trabajo por el cual inicialmente fui contratada lo fue como Directora ocupando el puesto de Jurídica, enfatizando que a partir del 16 de febrero de 2019 y al momento de ser despedida me desempeñaba como Directora General de Programación de Inversiones Públicas, siendo mi jefe inmediato el Subsecretario de Egresos, con un horario de labores de 8:00 am a 03:00 pm y por la tarde de 05:00 pm a 07:00 pm de lunes a viernes, nombramiento que se adjunta en original a la presente demanda;*

3. *Por el trabajo personal subordinado y a la fecha de mi despido injustificado recibía un salario quincenal bruto por la cantidad de \$24,594.83 (veinticuatro mil quinientos noventa y cuatro 83/100 M.N), firmando los recibos de pago y nominas correspondientes, con la finalidad de probar el presente hecho, es que se adjunta como **ANEXO 3** los talones de pago correspondientes a los últimos 3 meses laborados, es decir, junio, julio, agosto y la primer y última quincena de septiembre del 2021. Además del salario antes especificado, la suscrita recibía de manera mensual una compensación por la cantidad neta de \$11,108.62, misma que se pagaba el día 20 de cada mes y que deberá considerarse a fin de integrar el salario diario, asimismo me permito manifestar que de dicha percepción no se*

recibía comprobante de pago ni se firmaba nómina, sin embargo dicha percepción se podrá acreditar con oficio de autorización de compensación que obra en la Subsecretaría de Recursos Humanos, de igual manera con las transferencias realizadas por la Tesorería del Estado en favor de la que suscribe, a efecto de identificación a través de la emisora 14209. Dando un sueldo mensual por la cantidad de **\$60,298.28 (sesenta mil doscientos noventa y ocho pesos 28/100 M.N.)**.

4. En ese orden de ideas es que la que suscribe después de haber realizado una prueba de embarazo de farmacia y que dio como resultado **POSITIVO**, el día 06 de septiembre del presente año acudió a una cita médica en el CIAS Sur ISSSTESON, con la finalidad de dar seguimiento y control prenatal, cita que por cuestiones de disponibilidad se programó en el transcurso de la mañana de ese mismo día y en la cual se confirmó el estado de gravidez de aproximadamente 21 semanas de gestación, es decir, poco más de la mitad del tiempo de gestación (40 semanas).

5. En dicha cita, es que la doctora XXXXXXXXX con cédula profesional XXXXXXXXXXXXXXXX, confirmó el **embarazo**, ordenando diversos estudios de laboratorio, radiología e imagen, a fin de comprobar dicho hecho es que se adjunta como **ANEXO 4** original del folio de atención número \*XXXXXXXXXXXX\* donde como diagnóstico se confirma dicho embarazo y se ordenan dichos estudios, que ya no fue posible realizarlos por motivo del despido inconstitucional e injustificado del cual fui objeto.

6. En el transcurso de la mañana de ese mismo día 06 de septiembre es que se apersonó en las oficinas ubicadas en Blvd. Miguel Hidalgo número 35, Col. Centenario en Hermosillo, Sonora donde desempeñaba mis funciones, el C. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, en ese momento como enlace del equipo de entrega - recepción de la Secretaría de Hacienda del Gobierno del Estado, hoy como Subsecretario de Egresos, **le hice de conocimiento de mi estado de gravidez**, hecho que se llevó a cabo en presencia de diversas personas que actualmente laboran en la dependencia, sin embargo era un hecho notorio, ya que al estar en la semana número 21 de gestación, físicamente ya era evidente. 7. En los días próximos es que se seguimos en contacto a efecto de proporcionarle diversa información institucional con base en mis funciones, luego es que el día 10 de septiembre del mismo año, se me informa que por motivo de mi estado (de gravidez) no podré estar disponible en su totalidad y que la nueva administración requería personal que estuviera con toda la disposición para los nuevos proyectos y que por eso mismo necesitaban

que firmara mi renuncia con efectos a partir del 13 de septiembre del mismo año.

Por obvias razones la que suscribe se negó a firmarla, manifestando que era una persona institucional y con toda la disposición de atender los asuntos que estén a mi encargo en todo momento, que solo me ausentaría en el periodo de incapacidad pero que de ser necesario y si así lo requerían yo también estaría presente en dicho periodo, diciéndome que no, que muchas gracias y que por favor firmará mi renuncia. Seguí negándome y manifestando que necesitaba el trabajo, ya que requería de los servicios médicos brindados por el ISSSTESON, asimismo que el alumbramiento generaba muchos gastos adicionales y que necesitaba mi sueldo para los medicamentos y las necesidades básicas del periodo prenatal, parto y postparto.

8. Posteriormente, es que el día 17 de septiembre de la misma anualidad el área de recursos humanos me informo que firmará la renuncia solo para efectos administrativos, pero que no iba a causar baja administrativa, que solo era para trámites del cambio de administración y que se iba a generar un nuevo nombramiento, y con la finalidad de no entorpecer los trámites para según no perder mi trabajo y con ello se otorgará el nuevo nombramiento de la nueva administración es que firme la renuncia en los términos que el área de recursos humanos redactó y en la cual se alteró la fecha del documento, con la intención de que le renunciará a la administración saliente, situación que no fue así y siempre manifestando mi necesidad de trabajar por mi estado de gravidez y la negativa a renunciar. Firmando la renuncia bajo coacción, evidentemente sin ser libre y espontánea, ya que como se ha venido manifestando en el presente curso, es que requiero de mi estabilidad laboral por motivo de mi embarazo ya que los servicios médicos son necesarios y dicho periodo pre natal y post natal genera mucho gasto adicional, es decir, tengo la necesidad de salvaguardar los derechos del menor no nacido, sirva para robustecer los anterior, lo siguiente:

**“TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENUNCIÓ Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA.** Es criterio reiterado que juzgar con perspectiva de género implica reconocer la realidad sociocultural en que se desenvuelve la mujer,

lo que exige una mayor protección del Estado con el propósito de lograr una garantía real y efectiva de sus derechos y eliminar las barreras que la colocan en una situación de desventaja, lo que cobra particular relevancia cuando se encuentra en estado de embarazo, **momento en el que requiere gozar de la atención médica necesaria de los períodos pre y post natal y de las demás prestaciones de seguridad social que garanticen el bienestar de ella y del menor.** Por tanto, cuando la parte empleadora opone la excepción de renuncia y la trabajadora demuestra que la terminación de la relación laboral ocurrió encontrándose embarazada, la patronal deberá acreditar que la renuncia fue libre y espontánea; sin que en ningún caso el solo escrito que la contenga sea suficiente para demostrar su excepción, aun en caso de no haberse objetado o habiéndose perfeccionado, sino que se requieren elementos de convicción adicionales. Esto obedece al principio de primacía de la realidad consagrado en el tercer párrafo del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, **toda vez que no es verosímil que la mujer prescinda de su empleo por lo gastos que implica el alumbramiento y la necesidad de acceder a la atención médica, aunado a que existe una práctica común de ejercer actos de coacción con motivo del embarazo.** Contradicción de tesis 318/2018. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, Segundo en Materias Civil y de Trabajo del Vigésimo Primer Circuito, Primero en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito, Segundo del Segundo Circuito y Primero del Cuarto Circuito, ambos en Materia de Trabajo. 8 de mayo de 2019. Cinco votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Eduardo Medina Mora 1., José Fernando Franco González Salas, Yasmín Esquivel Mossa y Javier Laynez Potisek. Ponente: Yasmín Esquivel Mossa. Secretaria: Guadalupe Margarita Ortiz Blanco.

Registro digital: 2021361.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Décima Época.

Materias Laboral

Tesis.VII.2º.T.261 L (10ª)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de Federación, Libro 74, Enero de 2020, Tomo III,

Página.2705

Tipo. Aislada.

**“TRABAJADORA EMBARAZADA. CUANDO ADUCE QUE LA RAZÓN DE SU DESPIDO FUE POR ENCONTRARSE EN ESE ESTADO DE GRAVIDEZ, LA AUTORIDAD DEBE RELEVARLA DE LA CARGA DE ACREDITARLO, A FIN DE DESVIRTUAR, EN SU CASO, LA RENUNCIA PRESENTADA POR EL PATRÓN, RECABANDO PRUEBAS AL RESPECTO. Si la trabajadora aduce como principal razón de su despido, el hecho de encontrarse embarazada cuando el patrón presentó el escrito de renuncia, la autoridad responsable, atendiendo a ese hecho discriminatorio, debe aplicar el método de resolver con perspectiva de género, acorde con las directrices establecidas en la jurisprudencia 2a./J. 66/2017 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de título y subtítulo: “OFRECIMIENTO DE TRABAJO. AUN CUANDO SE CONSIDERE DE BUENA FE, NO DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS CUANDO EL DESPIDO SE DA DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, AL CONSTITUIR UN TEMA QUE OBLIGA A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.”**, y los parámetros de protección establecidos para los grupos considerados vulnerables en el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, publicado por el Alto Tribunal, en donde se fija el alcance de los artículos 1o. y 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 11, numerales 1, incisos a), c), e) y f), y 2, incisos a), b), c) y d), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés); de ahí que la autoridad, en relevo de la carga de la prueba en favor de la mujer, debe hacer uso de la facultad prevista en los artículos 782 y 784, primera parte, de la Ley Federal del Trabajo, consistente en allegarse de pruebas encaminadas a lograr la verdad en el proceso, provenientes de quien las tenga en su poder, a efecto de que la trabajadora tenga oportunidad para demostrar el estado de gravidez que adujo como razón de su despido. Lo anterior es de suma importancia, pues acreditado ello, el escrito de renuncia, aun perfeccionado o no objetado, sería insuficiente para demostrar que fue libre y espontánea, como lo determinó la propia Segunda Sala en la diversa jurisprudencia 2a./J. 96/2019 (10a.), de título y subtítulo: “TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRON SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENUNCIO Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR

*EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA.”; todo lo cual implicará para el juzgador ponderar la veracidad de la renuncia, juzgando con perspectiva de género, en función de la vulnerabilidad de aquélla, frente a la acusación de actos de discriminación con motivo de su maternidad. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.*

*Amparo directo 1037/2018. 12 de septiembre de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Toss Capistrán. Secretario: Arturo Navarro Plata.*

*9. Es así que yo seguí laborando en forma habitual, y el día 20 de septiembre del presente año, en las mismas oficinas donde laboraba diariamente me notificaron oficio número XXXXXXXXXXXX dirigido al CPXXXXXXXXXXXXX, signado por la L.I. XXXXXXXXXXXXXXXX, Directora de Recursos Humanos, en el cual se informa la baja administrativa de la que suscribe. Oficio que obra en original en los archivos de la Subsecretaría de Recursos Humanos del Gobierno del Estado, adjuntando copia simple como **ANEXO 5**. Es así que en ese mismo momento me pidieron que me retirara, sufriendo de una clara y evidente discriminación por mi estado de gravidez, violando mis derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en el artículo 123 apartado a) fracción y y apartado B) fracción XI inciso C), mismos que a la letra dicen: Artículo 123 Apartado A fracción V. **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 descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas postal 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;***

*Artículo 123, apartado B) Fracción XI, inciso C) 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.

Sirva para robustecer lo anterior, los siguientes criterios:  
“Registro digital: 2023113. Instancia: Plenos de Circuito. Undécima Epoca

Materias(s): Laboral. Tesis: PC.I.L. J/76 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 1, Mayo de 2021, Tomo II, página  
2201 Tipo: Jurisprudencia.

**“MUJERES TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO QUE HUBIEREN SIDO DESPEDIDAS CON MOTIVO DE SU ESTADO DE EMBARAZO O DURANTE EL PERIODO DE POSTPARTO O LACTANCIA. ES PROCEDENTE SU REINSTALACIÓN EN EL EMPLEO Y EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS.** Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes coincidieron en que la separación del empleo de una mujer durante su embarazo actualiza una forma de discriminación proscrita por la Norma Fundamental, pero discreparon en torno a la procedencia o improcedencia de la reinstalación de las trabajadoras en ese tipo de casos, ya que mientras que para uno de ellos no es posible, por virtud de lo dispuesto en las fracciones IX, XIII y XIV del apartado B de su artículo 123, al tratarse de una trabajadora de confianza al servicio del Estado, para el otro sí lo es, porque si bien existe una restricción constitucional, **la misma tenía que ser entendida en sus límites adecuados de pérdida de confianza y no actualizarla cuando la baja del servicio o despido se da por motivos discriminatorios, pues el derecho del Estado a dar de baja o separar del empleo a sus trabajadores de confianza sin necesidad de justificar su decisión no cede o se atenúa frente al derecho humano a la no discriminación.**



*Criterio jurídico: El Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito determina que las trabajadoras de confianza al servicio del Estado que hubieren sido despedidas con motivo de su estado de embarazo o durante el periodo de postparto o lactancia, tienen derecho a ser reinstaladas en el empleo y al pago de salarios caídos.*

*Justificación: Es incuestionable que la estabilidad en el empleo, en su aspecto de reinstalación o reincorporación ante la separación del empleo, no les corresponde a los trabajadores de confianza por existir una restricción constitucional expresa en la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional. No obstante lo anterior, el propio artículo 123, apartado B, en su fracción XI, inciso c), estatuye una excepción a ese principio para las mujeres embarazadas y en el periodo pre y postnatal, ya que en dicho dispositivo **el Constituyente estableció las bases mínimas de seguridad social, precisando como presupuesto que en este periodo la mujer debe percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo, sin distinguir la calidad de base o de confianza. Lo anterior es acorde con el disfrute del derecho a la no discriminación que es reconocido para todas las personas, lo que guarda relación con la condición especial de la mujer embarazada y de su dignidad humana, que es la base fundamental de los derechos humanos. Ante ello, cuando una mujer trabajadora de confianza al servicio del Estado es despedida con motivo de su estado de gravidez o durante el periodo de postparto o lactancia, tiene derecho a su reinstalación en el empleo y al pago de salarios caídos.***

*PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.*

*Contradicción de tesis 34/2019. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Décimo Cuarto y Décimo Sexto, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 22 de marzo de 2021. Unanimidad de diecisiete votos de los Magistrados Herlinda Flores Irene, Rosa María Galván Zárate, Arturo Cedillo Orozco, Osiris Ramón Cedeño Muñoz, María Eugenia Olascuaga García, Roberto Ruiz Martínez, Laura Serrano Alderete, Edna Lorena Hernández Granados (quien formula voto concurrente), Emilio González Santander, Tomás Martínez Tejeda, Ángel Ponce Peña, Víctor Aucencio Romero Hernández, José Manuel Hernández Saldaña, Fernando Silva*

García, Juan Alfonso Patiño Chávez (quien formula voto concurrente), Armando Ismael Maitret Hernández (quien formula voto concurrente) y Alicia Rodríguez Cruz. Ponente: Ángel Ponce Peña. Secretaria: Alma Nashiely Castro Cruz.

“Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2010880  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Epoca  
Materias(s): Constitucional, Laboral Tesis: XI.Io.A.T.28 L (10a.).  
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 26,  
Enero de 2016, Tomo IV,  
página 3313. Tipo: Aislada.

**“TRABAJADORAS EMBARAZADAS AL SERVICIO DEL ESTADO. SU DESPIDO CONSTITUYE UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN POR LA SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN LA QUE SE ENCUENTRAN.** La condición física y social en la cual se ubica la trabajadora embarazada, aunque sea de confianza, derivada del despido de su trabajo, la coloca en una situación de vulnerabilidad y una discriminación que se encuentra prohibida por el parámetro de control de regularidad constitucional. Ello es así porque la mujer tiene, de manera particular, el don de la vida y su guarda, por lo que es necesario preservar su salud física y mental, facilitándole el descanso necesario pre y posnatal, así como la excedencia o el derecho de gozar de prestaciones de seguridad social. Pero, la protección no es sólo para la mujer embarazada sino, además, de la vida y salud del hijo por nacer; por lo que la protección de la mujer embarazada y trabajadora llega al extremo de constituir un fuero maternal, porque previene la discriminación por razón de sexo -en el trabajo-. En este sentido, la protección de la salud y a la no discriminación son dos derechos fundamentales vinculados que corresponden a la mujer trabajadora embarazada; la protección del embarazo y la maternidad responden a la finalidad de protección de la relación especial entre la madre y el recién nacido, la salud de ambos y una cierta seguridad en el empleo, con lo cual se logra que la mujer embarazada trabajadora goce de una salud física y emocional, pues de no ser así, los derechos de los que se le priva, en caso de ser despedida, se contienen principalmente en los ramos de seguridad social (durante el periodo del embarazo y en la

maternidad), porque son los indispensables para que la mujer pueda desarrollar bien su embarazo y su parto, entre ellos se ubican: a) la asistencia médica, que incluye los períodos prenatal, durante el parto y posnatal; b) los pagos periódicos para cubrir la falta de ingresos de las madres trabajadoras en este periodo; c) el periodo de descanso antes y después del parto -que en términos del artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es de tres meses- ligado al derecho a recibir prestaciones pecuniarias durante el tiempo en el que se interrumpe el trabajo remunerado. Si este derecho no es garantizado es muy probable que por la falta de ingresos y el aumento de los gastos derivados del nacimiento, las mujeres se vean obligadas a incorporarse a su puesto de trabajo antes de lo médicamente aconsejable, lo que traería consecuencias en la salud de la madre; d) a seguir cotizando ante el instituto de seguridad social como trabajadora en activo; entre otros. Por tanto, al ser despedida, la trabajadora embarazada sufre una discriminación, pues su situación le debe permitir disfrutar de los derechos humanos de los que es acreedora por su estado de gravidez, con los cuales se garantiza su estabilidad económica, social y psicológica, lo que hace que el actuar del patrón sea un acto discriminatorio prohibido por todo el parámetro de control de regularidad constitucional; motivo por el cual, es de exhortarlo a evitar la discriminación por razón de sexo y adoptar las medidas necesarias para no repetir los despidos por razón de embarazo, porque son obligaciones constitucionales derivadas del artículo 1o., párrafo tercero, de la Constitución Federal y, como tal, debe ser quien primero respete el Estado constitucional de derecho y ser ejemplo de su observancia, así como de garantizar el pleno goce y disfrute de los derechos fundamentales de las personas, so pena de incurrir en responsabilidad, administrativa, política o civil. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

### **PROVIDENCIAS CAUTELARES.**

En el presente capítulo especial me permito solicitar se decreten las medidas cautelares necesarias para garantizar la SUBSISTENCIA DEL TRABAJADOR a través de un SALARIO y SERVICIOS

*MEDICOS, sirva para robustecer lo anterior los siguientes criterios:*

*“Registro digital: 2020317. Instancia: Segunda Sala. Décima Epoca. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 96/2019 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 68, Julio de 2019, Tomo II, página. 998. Tipo: Jurisprudencia.*

***“PROVIDENCIAS CAUTELARES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL BUROCRÁTICO. ATENTO A LOS DERECHOS DE NO DISCRIMINACIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, PROCEDE DECRETAR LAS NECESARIAS PARA PROPORCIONAR EL ACCESO A LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL, CUANDO LA MATERIA DEL JUICIO EN EL QUE SE SOLICITAN VERSA SOBRE EL DESPIDO INJUSTIFICADO DE UNA TRABAJADORA EMBARAZADA.***

*Hechos: Durante la tramitación de un juicio laboral burocrático en el Estado de Jalisco, cuya materia versa sobre el despido injustificado de la trabajadora por su embarazo, fueron declaradas improcedentes las providencias cautelares que solicitó, entre ellas, obligar al patrón a que le siga proporcionando los servicios médicos hasta la resolución del juicio, básicamente por considerar que la solicitud estaba relacionada con el fondo del asunto y concederlas significaría resolver anticipadamente.*

*Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina resolver con perspectiva de género, y en aplicación de los principios de no discriminación y estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, **para garantizar el curso del juicio laboral con equilibrio entre la trabajadora y el patrón demandado, de ahí que es procedente decretar las medidas precautorias necesarias para que la trabajadora tenga acceso a las prestaciones de seguridad social que venía gozando y/o que le corresponden con motivo del trabajo desempeñado del que se dice despedida.***

*Justificación: Lo anterior, porque el tribunal burocrático local está obligado a resolver sobre la protección cautelar solicitada con perspectiva de género, y decidir teniendo en cuenta la prohibición de discriminación y el derecho a la estabilidad laboral reforzada (de la mujer embarazada), por estar frente a un posible despido discriminatorio por razones de género (embarazo), pues debe tener en consideración que la Ley Federal del Trabajo, aplicable supletoriamente a la ley burocrática local, protege especialmente la*

*maternidad, con los derechos y beneficios acordes en cada uno de sus periodos, así como el derecho a regresar al puesto desempeñado, lo que se armoniza con los derechos que se tutelan por la Constitución General y las normas internacionales, particularmente lo dispuesto en los artículos 1o. constitucional, que prohíbe toda discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas, y establece la obligación de las autoridades, incluidas las jurisdiccionales, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, y 123 constitucional, que establece el derecho de las mujeres embarazadas a conservar su trabajo; así como los artículos 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que reconoce el derecho de la mujer a no ser despedida con motivo de su embarazo, y 4, numeral 2, que obliga a todas las autoridades de los Estados Parte a tutelar la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y el producto; 1, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que prevé la especial protección durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto, y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que tutela el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer; en relación con el derecho a la no discriminación en el ámbito laboral, previsto en el Convenio Número 183 de la OIT, sobre la Protección de la Maternidad, el cual resulta orientador para el Estado Mexicano, de cuyo artículo 8 se advierte una medida especial de protección a las mujeres trabajadoras durante el embarazo, al señalar que el patrón no debe despedir a la empleada cuando se encuentre embarazada, ni posteriormente, durante el periodo de post parto. Ello, aun cuando la providencia cautelar, consistente en obligar al patrón a continuar pagando las prestaciones de seguridad social no esté prevista en el artículo 857 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto anterior a la reforma de 1 de mayo de 2019 en tanto que encuentran sustento en la normativa nacional e internacional citadas, especialmente en los artículos 1o. Constitucional y 2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que establecen el deber de las autoridades de adoptar medidas adecuadas a fin de evitar prácticas*

que constituyan discriminación contra la mujer, lo que en algunos casos implica la necesidad de un trato diferenciado, a fin de evitar o prevenir los posibles riesgos para la integridad de la mujer por falta de cuidados y servicios médicos adecuados. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 42/2020. Julieta Karenina Urbina Sandoval. 7 de octubre de 2020. Unanimidad de votos. Ponente: Julio Eduardo Díaz Sánchez. Secretaria: Pilar Juana Monroy Guevara.

Esta tesis se publicó el viernes 26 de febrero de 2021 a las 10:28 horas en el Semanario Judicial de la Federación.”

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época.  
Materias(s): Laboral Tesis: XVII.2o.C.T.7 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 66, Mayo de 2019, Tomo III, página 2652

Tipo: Aislada.

**“MEDIDAS PRECAUTORIAS INNOMINADAS EN MATERIA LABORAL. LAS JUNTAS PUEDEN PROVEERLAS FAVORABLEMENTE RESPECTO DE UNA TRABAJADORA PARA QUE NO SE LE OCASIONEN PERJUICIOS IRREPARABLES, CUANDO MANIFIESTA QUE FUE DESPEDIDA COMO CONSECUENCIA DE SU EMBARAZO.** Si bien el artículo 857 de la Ley Federal del Trabajo sólo hace referencia taxativamente a las providencias cautelares de arraigo y embargo precautorio, como las únicas que podrán decretar los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; no obstante, conforme al artículo 17 de esa ley pueden pronunciarse respecto de las medidas cautelares innominadas, cuya definición se les otorga al no estar previstas en la ley, para lo cual deberán, atento a cada caso, cuando exista urgencia y peligro en la demora, proveer lo relativo a una solicitud de esa naturaleza, para evitar perjuicios irreparables. Lo anterior tomando en cuenta que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 67/2006, de rubro: **“ANOTACIÓN REGISTRAL PREVENTIVA DE LA DEMANDA DE AMPARO Y SU AUTO ADMISORIO. ES POSIBLE DECRETAR ESA MEDIDA CAUTELAR EN EL EXPEDIENTE PRINCIPAL DEL JUICIO DE GARANTÍAS EN LA VÍA INDIRECTA, A PETICIÓN DEL**

*INTERESADO.”, estableció que para evitar perjuicios a las parte y que se defrauden derechos de terceros, atento al derecho humano de acceso efectivo a la jurisdicción previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Juez de Distrito puede, previa petición del interesado, hacer uso de medidas cautelares no establecidas en la Ley de Amparo, siempre que justifique el derecho o la apariencia de su existencia y el peligro de sufrir su pérdida o menoscabo, debido al tiempo que ordinariamente demora en resolverse el juicio de amparo. En ese contexto, cuando una trabajadora embarazada fue despedida por esa circunstancia y solicita a la Junta determinadas medidas precautorias relacionadas con su embarazo y refiere que es de alto riesgo, debe atenderse su petición, efectuando una ponderación de la situación real que plantea. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.*

*Queja 100/2018. Lisbeth Patricia Cárdenas Valdez. 30 de octubre de 2018. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús González Ruiz. Secretaria: Coral Armendáriz Muñoz.*

2.- Mediante auto de fecha veintiséis de octubre de dos mil veintiuno, se admitió la demanda, se tuvieron por ofrecidas las pruebas de la actora, se ordenó emplazar a los demandados y en el mismo auto se decretó una providencia cautelar a favor de la actora en virtud de que demostró encontrarse en estado de embarazo, consistente en que los demandados omitieran dar de baja o en su caso se le reincorpore al servicio médico que venía disfrutando con motivo de su trabajo y para que realizaran los trámites necesarios para que se le cubriera su salario durante el período de embarazo y hasta dos meses posteriores a la fecha del parto, lo anterior con fundamento en los artículos 1º y 123 apartado B fracción XI inciso c) de la Constitución Política Federal, 1, 2, 4 numeral 2 y 11 numeral 2 de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y 857 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

3.- Por auto de veinte de enero de dos mil veintidós, se tuvo al Encargado de Despacho de la Subsecretaría de Recursos Humanos

de la Secretaría de Hacienda del Estado de Sonora, informando a este Tribunal respecto al cumplimiento de la medida cautelar decretada a favor de la actora, señalando que fue dada de alta en el servicio médico de ISSSTESON, lo cual demostró con la copia del formato de afiliación respectivo, y manifestó que la actora tenía que darle continuidad al trámite de alta ante el Instituto en mención, y se dio vista a la actora por tres días hábiles para que manifestara lo que a su derecho conviniera.

4.- Por auto de treinta y uno de enero de dos mil veintidós, se tuvo al Licenciado XXXXXXXXXXXXX, representante legal del Gobierno del Estado de Sonora, informando a este Tribunal que se hizo el pago a la actora de la cantidad de \$191,441.17 (CIENTO NOVENTA Y UN MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y UN PESOS 17/100 M. N.), ya con descuento de impuestos, por concepto de salarios devengados con efectos retroactivos al catorce de septiembre de dos mil veintiuno y de igual manera se dio vista a la actora por tres días hábiles para que manifestara lo que a su derecho conviniera.

5.- Por auto de dieciséis de febrero de dos mil veintidós, se tuvo por contestadas las vistas conferidas a la actora, haciendo diversas manifestaciones en relación a la omisión de darla de alta en el servicio médico, y exhibiendo recibos que amparan los gastos que había tenido que erogar con motivo de la falta de servicio médico, dándose vista a los demandados por tres días, para que manifestaran lo que a su derecho conviniera y en el mismo auto se tuvo por presentado al Licenciado XXXXXXXXXXXXX, representante legal del Gobierno del Estado de Sonora, exhibiendo cheque a favor de la actora por la cantidad de \$21,593.58 (VEINTIÚN MIL QUINIENTOS NOVENTA Y TRES PESOS 58/100 M. N.), ya con descuento de impuestos, por concepto de salarios devengados por el período del 01 al 15 de febrero de 2022.



6.- Mediante comparecencia de 17 de octubre de 2022 (f.f. 102-103) se tuvo a la actora recibiendo el cheque mencionado en el numeral que antecede.

7.- Una vez, que fueron emplazados los demandados **GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA y SECRETARÍA DE HACIENDA DEL ESTADO DE SONORA**, mediante auto de veintitrés de febrero de dos mil veintidós, se tuvo por contestada la demanda por el Licenciado Jorge Alberto Estrada Vázquez, apoderado legal del Gobierno del Estado de Sonora, quien dio contestación al escrito de demanda, manifestando lo siguiente:

**“EN CUANTO A LA ACCIÓN:** *Es improcedente la acción principal que pretende la actora, misma que marca con el inciso A) relativa a la acción de Reinstalación por un supuesto despido injustificado del que se duele, ello en virtud de que, como la propia actora lo confiesa tanto en el escrito de aclaración y ampliación de demanda, realizaba funciones de supervisión y mando, aunado a que como se acreditará por esta parte que representa, su puesto era de **DIRECTORA GENERAL DE PROGRAMACIÓN DE INVERSIONES PÚBLICAS**, y contaba con 10 personas bajo su tutela, es decir en la Dirección General de la que era titular, cuenta con 10 puestos inferiores jerárquicamente a ella, por lo que tanto su puesto como la naturaleza de las funciones realizadas son consideradas por la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora, como un trabajador de confianza, al ordenar el artículo 5° de la Ley del Servicio Civil, al señalar: **“ARTICULO 5.-** Son trabajadores de confianza: 1.- 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 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, Vocales Administrativos, Contadores, Ejecutor Fiscales 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, por lo que, la índole de sus actividades laboren en contacto directo con el titular del Ejecutivo, o con los titulares de las dependencias. - Además el artículo 7° de la citada ley establece: **‘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”. Por tal motivo, deviene improcedente la reinstalación de la actora al tener el carácter de trabajadora de confianza, como lo sostiene el siguiente criterio jurisprudencial de la Octava Época, registro: 915810, Cuarta Sala, Jurisprudencia, Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN, Materia(s): Laboral, Tesis: 673, visible en la Página: 546, la cual a la letra señala:

**“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS. NO ESTÁN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO POR TANTO, CARECEN DE ACCIÓN PARA DEMANDAR LA REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN 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.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 179153. Instancia: Cuarta Sala. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 4a./J. 22/93. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XX1 Febrero de 2005, página 322 Tipo: Jurisprudencia.

**“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO DE MÉXICO NO ESTÁN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO; POR TANTO, CARECEN DE ACCIÓN PARA SOLICITAR SU REINSTALACIÓN O EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL CESE. De conformidad con los art/culos 115, fracción VIII in fine; 116, fracción V y 123, apartado B, fracciones IX y XII4**

de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 1o., 2o., 4o., 6o., 8o., 9o., 37 y 96 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, de los Municipios y de los Organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal del Estado de México, únicamente tienen derecho a demandar la indemnización constitucional o la reinstalación en el empleo, los trabajadores al servicio de esa entidad que ocupen puestos de base o supernumerarios, mientras que los de confianza sólo pueden acudir ante los Tribunales de Arbitraje para dirimir conflictos que pudieran afectar sus derechos laborales en otras cuestiones, como las que se refieran a la protección de su salario y a las prestaciones del régimen de seguridad social.

Contradicción de tesis 29/92. Entre el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del mismo circuito. 19 de abril de 1993. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Jorge Carezo Rivas.

Tesis de jurisprudencia 22/93. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal en sesión privada del cuatro de febrero de dos mil cinco.

**EN CUANTO A LAS PRESTACIONES:** Resultan infundada la única prestación reclamada a mi representada en su escrito inicial de demanda, toda vez que dicha la acción principal consiste en la INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL, por un supuesto despido injustificado del que se duele, por lo que CARECE DEL DERECHO Y DE LA ACCIÓN LA ACTORA de reclamar dicha INDEMNIZACIÓN en virtud de que, en primer término toda vez que fue la propia actora quien renunció voluntariamente a su empleo el día 06 de septiembre de 2021; situación que la propia actora acepta por la cual esta H. Autoridad deberá absolver a mi representada al momento de dictar laudo que ponga fin al presente juicio. En segundo término como la propia actora lo confiesa el escrito de demanda, realizaba funciones de **supervisión, mando**, aunado a que como se acreditará por esta parte que representa, su puesto era de **DIRECTORA GENERAL DE PROGRAMACIÓN DE INVERSIONES PÚBLICAS**, y contaba con personal a su cargo y bajo sus órdenes, específicamente 10 trabajadores que eran sus inferiores jerárquicos, por lo que tanto su puesto como la naturaleza de las funciones realizadas son consideradas por la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora, como un trabajador de confianza, al ordenar el artículo 5° de la Ley del Servicio Civil anteriormente transcrito. Por tal motivo, deviene improcedente la indemnización de la actora al tener el carácter de trabajadora de confianza como lo sostiene el siguiente criterio jurisprudencial de la Octava Época, registro: 915810, Cuarta Sala Jurisprudencia, Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN, Materia(s): Laboral, Tesis: 673, visible en la Página: 546, la cual a la letra señala:

**“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS. NO ESTÁN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y, POR TANTO, CARECEN DE ACCIÓN PARA DEMANDAR**

**LA REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL CESE. (Se transcribe)**

*Registro digital: 179153. Instancia: Cuarta Sala. Novena Época Materias(s): Laboral. Tesis: 4a./J. 22/93. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XX1 Febrero de 2005, página 322. Tipo: Jurisprudencia.*

**“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO DE MÉXICO. NO ESTÁN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO; POR TANTO, CARECEN DE ACCIÓN PARA SOLICITAR SU REINSTALACIÓN O EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL CESE. (Se transcribe)**

*Por lo anteriormente expuesto al no tener derecho la actora para demandar la **indemnización**, pues 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.*

***B)** Es improcedente el pago por concepto de “SALARIOS CAÍDOS” ya que esta prestación es una prestación accesoria a la principal, y al no ser procedente la acción principal de indemnización, primero que nada, por haber renunciado voluntariamente a su empleo, como se dijo en líneas anteriores, aunado que al haberse desempeñado como trabajadora con carácter de confianza es igualmente improcedente la prestación accesoria que intenta en el correlativo. De igual manera se señala como improcedente el interés al que hace referencia, por los motivos expuestos con anterioridad.*

***C)** Carece del derecho y de la acción de reclamar de mi representada el pago de VACACIONES en la forma en que lo hace, virtud de que, las vacaciones es una prestación que se disfruta y no que se pague, pues el propio artículo 28 de la Ley del Servicio Civil lo establece, para eso existe una prima vacacional que es la que si se cubre a los trabajadores. Igualmente improcedente la PRIMA VACACIONAL en la forma en qua, lo hace en los correlativos, ello en virtud a que mi representada siempre y en tomo momento ha cubierto a la actora todas y cada una de las prestaciones a las que tuvo derecho mientras duró la relación laboral, tal y como se desprende de los comprobantes de nómina que se exhiben como medio de convicción en el presente escrito.*

***D)** Carece del derecho y del acción de reclamar de mi representada el pago de AGUINALDO en la forma en que lo hace en los correlativos, ello en virtud a que mi representada siempre y en tomo momento ha cubierto a la actora todas y cada una de las prestaciones a las que tuvo derecho mientras duró la relación laboral, tal y como se desprende de los comprobantes de nómina que se exhiben como medio de convicción en el presente escrito.*

E) Carece del derecho y de la acción de reclamar de mi representada el pago de la prestación que denomina Prima de Antigüedad respecto a sus años de servicio, toda vez que, tal y como se argumentó anteriormente, la prestación denominada Prima de Antigüedad contemplada en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo es inaplicable a los trabajadores del Servicio Civil, lo cual es el caso de actor del presente juicio, ya que a Ley de Servicio Civil para el Estado de Sonora, no contempla esta prestación para los trabajadores al servicio del Estado, pues, según el actor el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo debe aplicarse para el pago de la prestación reclamada en el correlativo y dada la situación inverosímil que plantea el actor, es del todo improcedente; pues si bien es cierto, la Ley Federal de Trabajo actúa en suplencia de la Ley de Servicio civil para el Estado de Sonora, sin embargo esa supletoriedad a que se refiere aplica en cuanto a que la Ley de Servicio Civil para el Estado de Sonora, es omisa o si existe alguna laguna y con el objeto de llenar esa deficiencia se aplica la supletoriedad; también deberá aplicarse la supletoriedad de la Ley, única y exclusivamente estando prevista la institución jurídica en la norma y que tal previsión sea incompleta u oscura.

F).- Carece del derecho y de la acción de reclamar el pago de “Veinte días por año” en la forma en que lo hace, ya que esta prestación deriva solo cuando la acción principal es la de reinstalación como caso de excepción cuando el patrón se niega a ejecutarla y no la de indemnización constitucional, por lo que al no encontrarnos en ese supuesto no procede su reclamo, encontrando sustento legal en el siguiente criterio emitido por los Tribunales de Amparo de nuestro país, mismo que por título y texto de localización lleva: “PAGO DE 20 DÍAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, SÓLO PROCEDE CUANDO LA ACCIÓN EJERCITADA ES LA DE REINSTALACIÓN Y HAY NEGATIVA DEL PATRÓN A EFECTUARLA. (Se transcribe)

G).- Carece del derecho y de la acción de reclamar la prestación del correlativo en cuanto al pago de LAS CUOTAS Y APORTACIONES a las que hace referencia, puesto que sería en todo caso una prestación accesoria a la principal de reinstalación, y al haberse terminado por mutuo acuerdo la relación laboral con el hoy actor, y hacer entrega del 100% de su finiquito, incluyendo la Indemnización Constitucional, es que es improcedente tanto la acción principal de reinstalación como esta accesoria que pretende.

H).- Carece del derecho y de la acción de reclamar el pago de daños y perjuicios a los que hace referencia, ya que es una prestación que no se encuentra contemplada ni en la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, ni en la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria en la materia. Aunado a que en todo caso sería una prestación accesoria a la principal, y al ser improcedente la acción principal de indemnización, por haber renunciado

voluntariamente a su empleo, aunado al carácter de confianza que tenía, es igualmente impropio esta prestación accesoria que intenta en el correlativo.

**CONTESTACIÓN A LOS HECHOS:**

1.- El hecho marcado con el número 1 (uno), Cierto.

2.- El hecho marcado con el número 2 del escrito inicial de demanda es FALSO en la forma y términos en que está expuesto, pues si bien son ciertos los puestos de confianza que aduce haber desempeñado, es del todo falso que haya sido objeto de un despido injustificado como lo menciona, pues como se ha venido argumentando a lo largo del presente escrito, fue la propia actora quien renunció a su empleo de manera voluntaria, aunado a que se desempeñó siempre y en todo momento como trabajadora con carácter de confianza, por lo que asociado a esto, no goza con la garantía de la estabilidad en el empleo. Se señala como falso también lo argumentado por la actora en cuanto al horario aludido, ya que su horario era solamente el comprendido de las 8:00 a las 15:00 horas de lunes a viernes, sin ser cierto que laborar en horario extraordinario alguno, tan es así, que la actora no lo reclama en su capítulo de prestaciones. Es preciso señalar que al desempeñarse como XXXXXXXX, contaba con personal a su cargo, mismo que se describe en el Organigrama institucional que se ofrece como medio de convicción, es decir, al tener personal a su cargo, realizaba funciones de XXXXXXXX.

3.- El correlativo hecho tres, es FALSO en la forma en que se encuentra expuesto, pues si bien es cierto el salario ordinario aludido, es del todo falso que haya sido objeto de un despido injustificado como lo menciona, pues como se ha venido argumentando a lo largo del presente escrito, fue la propia actora quien renunció a su empleo de manera voluntaria, aunado a que se desempeñó siempre y en todo momento como trabajadora con carácter de confianza, por lo que asociado a esto, no goza con la garantía de la estabilidad en el empleo.

Se señala como FALSO el segundo párrafo del hecho 3 que se contesta, pues intenta confundir a este H. Tribunal al argumentar que se le cubría una “compensación” que supuestamente se le pagaba “los días 20 de cada mes”, lo cual se niega, pues esta prestación no es una prestación que se encuentre establecida en la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, ni en su supletoria Ley Federal del Trabajo, por lo que mi representada no cubre esta prestación extralegal a sus trabajadores, por lo que deviene impropio que se condene a mi representada a cubrir una prestación a todas luces extralegal.

4.- El correlativo hecho cuatro, se IGNORA, pues no es un hecho atribuible a mi representadas, por lo que no se afirma ni se niega.

5.- El hecho 5 correlativo es FALSO, toda vez que el diagnóstico que describe no es un hecho atribuible a mi representadas, por lo que no se afirma ni se niega. Sin embargo, es falso lo argumentado respecto al despido injustificado como lo menciona, pues como se ha venido argumentando a lo largo del presente

escrito, fue la propia actora quien renunció a su empleo de manera voluntaria, aunado a que se desempeñó siempre y en todo momento como trabajadora con carácter de confianza, por lo que asociado a esto, no goza con la garantía de la estabilidad en el empleo.

6.- El correlativo hecho 6 es falso en su totalidad, pues esta situación no sucedió de esta manera, ni de ninguna otra, pues mis representadas no tuvieron conocimiento de su estado de gravidez como lo intenta argumentar falsamente, tan es así, que la actora no ofrece medio de convicción alguno para acreditar fehacientemente este hecho, es decir, que hizo del conocimiento de mi representada lo argumentado en el correlativo.

7 y 8.- Los correlativos hechos 7 y 8 se señalan como FALSOS en su totalidad, toda vez que la actora intenta encuadrar su renuncia voluntaria, como si se tratara de un despido injustificado, lo cual es del todo falso. Pues como se argumentó anteriormente, fue la propia actora quien renunció voluntariamente a su empleo tras presentarle su escrito de Renuncia al director de Soporte Administrativo y Oficialía de Partes el C. XXXXXXXXXXXX, acto que realizó ante la presencia la LIC. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, así como de varias personas que se ofrecerán en su momento como testigos del hecho. Ahora bien, se señalan como falsas las manifestaciones de la parte actora en cuando a las fechas y los horarios en los que falsamente argumenta haber sido despedida injustificadamente, pues esto no sucedió así, ni en la forma en que lo argumenta ni en ninguna otra, ni por las personas que menciona, ni por ninguna otra, ni en los lugares ni horarios mencionados, tampoco es cierto que se le haya pedido que firmara documento alguno, mucho menos su renuncia. Lo anterior en virtud de que, tal y como se ha venido argumentando con anterioridad, las funciones que realizaba la hoy actora al servicio de mi representada, eran funciones de las catalogadas por el artículo 5 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, como de confianza, al ser funciones de supervisión y mando, funciones que dolosamente no las que menciona la actora. Con lo anterior se demuestra la falsedad de las declaraciones de la actora en cuanto al supuesto despido que pretende acreditar, siendo ella misma quien decidió dar por terminada la relación laboral de manera voluntaria. En se sentido resulta totalmente falso lo argumentado por la actora en cuento a que la hubiesen "OBLIGADO" a firmar, o que se le haya coaccionado o forzado a firmar documento alguno, mucho menos su renuncia como argumenta, intentando que esta H. Autoridad se confunda y llegue a determinar que se coaccionó a la actora a fin de que renunciara a su puesto, lo cual se niega. Lo cierto es que la actora voluntariamente presentó su renuncia a mi representada. En todo caso, correspondería a la propia actora, acreditar que se le coaccionó para que firmara dicho documento, lo cual no se acredita con ninguna de las pruebas que ofrece la parte actora.

Sirven de apoyo las siguientes tesis jurisprudenciales: **RENUNCIA BAJO COACCIÓN O ENGAÑO CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LOS HECHOS EN QUE LA SUSTENTA.** Cuando el trabajador manifiesta que firmó la renuncia al trabajo mediante coacción o engaño, bajo la promesa de que lo liquidarían al cien por ciento de las prestaciones que percibía, a él corresponde demostrar tales circunstancias, siendo insuficiente para acreditar lo aseverado las documentales en las que aparece que fue separado por reajuste de personal o reestructuración, en virtud de que con ellas no se acredita plenamente el hecho en el que se sustentó el engaño para obtener la renuncia.

**SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

9.- El hecho 9 es FALSO, pues en esa fecha que argumenta, la actora ya había renunciado a su empleo, por lo que es inverosímil que tras haber renunciado se siguiera presentando a laborar como falsamente argumenta, por lo que este hecho que según su dicho se desarrolló el 20 de septiembre de 2021, es del todo falso, ya que esto no sucedió así ni de ninguna otra manera, ni el día, ni en el lugar ni por las personas que dice ni de ninguna otra. Por todo lo anteriormente argumentado y acreditado, es que este H. Tribunal de Justicia Administrativa, deberá tomar en cuenta que, aparte de haber renunciado voluntariamente a su empleo, la actora se desempeñó como empleada de confianza tal y como se desprende del nombramiento debidamente certificado de fecha 16 de febrero de 2019, la actora contaba con un puesto de **DIRECTORA GENERAL DE PROGRAMACIÓN DE INVERSIONES PÚBLICAS;** por lo que al contar con un cargo como empleado de confianza; se desprende claramente que la actora se desempeñó como trabajadora con carácter de confianza al servicio de la Secretaría de Hacienda, debido a que contaba con funciones de supervisión y mando, mismas que se acreditan con todos los medios de convicción ofrecidos como prueba en el presente escrito.

Es por lo anterior que son del todo improcedentes las pretensiones y manifestaciones de la actora en cuanto a que se violaron sus derechos como trabajadora, sino que siempre contó con el carácter de trabajadora de confianza, por lo que no gozaba con la garantía de la estabilidad en el empleo. Por lo anterior, la actora no resulta ser ninguna víctima de un supuesto despido injustificado en la fecha que refiere, pues como se señaló con anterioridad, la hoy actora, no contaba con la estabilidad en el empleo, al desempeñarse como trabajadora con carácter de confianza al servicio de mi representada. Resulta aplicable como lo sostiene el siguiente criterio jurisprudencial de la Octava Época, registro: 915810, Cuarta Sala, Jurisprudencia, Apéndice 2000, Tomo y, Trabajo, Jurisprudencia SCJN, Materia(s): Laboral, Tesis: 673, visible en la Página: 546, la cual a la letra señala:



**“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS. NO ESTÁN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y, POR TANTO, CARECEN DE ACCIÓN PARA DEMANDAR LA REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL CESE. (Se transcribe)**

**“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO DE MÉXICO. NO ESTÁN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO; POR TANTO, CARECEN DE ACCIÓN PARA SOLICITAR SU REINSTALACIÓN O EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL CESE. (Se transcribe)**

**DEFENSAS Y EXCEPCIONES: A).-** En relación a la acción principal ejercitada por la actora consistente en la indemnización en el puesto que venían desempeñando y los salarios caídos, se hace valer la excepción de **SINE ACTIONE O CARENCIA TOTAL DE ACCIÓN Y DERECHO DE LA ACTORA**, 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 de la actora 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, puesto que la actora aunado a que renunció voluntariamente a su empleo, se desempeñó en un puesto de confianza al ostentarse como **DIRECTORA GENERAL DE PROGRAMACIÓN DE INVERSIONES PÚBLICAS**, de supervisión y mando, resulta suficiente que el carácter de Confianza a que hemos hecho referencia y que se acreditar con la propia confesión expresa de la actora y se corrobora con el nombramiento exhibido por el mismo de fecha 16 de febrero de 2019, suficientes y eficaces para determinar que la actora tenía la calidad de trabajador de confianza, aunado a el personal que tenía a su cargo. Por tal motivo desde estos momentos aseveramos que a actora carece de derecho para demandar la indemnización, lo cual se sustenta con los numerales 5 y 7 de la Ley del Servicio Civil del Estado, con el cual se sostiene y se justifica que la actora no era un trabajador de base al ser un trabajador de confianza; y por estas causales la demanda ejercitada es improcedente. Pues bien, conforme lo sostenido, la actora 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. 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: 1.- 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 J2, 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 ramo** y demás funcionarios análogos en ese nivel; los Directores, Subdirectores, Secretarios Generales Administradores y Vocales Administrativos, Contadores, Ejecutor Fiscales, 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. **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”.- 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 los numerales 5 y 7 transcritos de manera expresa y limitativa establecen los que tienen esta característica, clasificándolos de acuerdo al poder estatal, municipal o entidades públicas a la que corresponden. Resulta aplicable como lo sostiene el siguiente criterio jurisprudencial de la Octava Época, registro: 915810, Cuarta Sala, Jurisprudencia, Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN, Materia(s): Laboral, Tesis: 673, visible en la Página: 546, la cual a la letra señala:

**“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS. NO ESTÁN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y, POR TANTO, CARECEN DE ACCIÓN PARA DEMANDAR LA REINSTALACIÓN** De conformidad con los artículos 115, fracción VII4 último

párrafo, y 116, fracción I 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. 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 indemnización 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, sino que renunció voluntariamente a su empleo, 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 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.

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.

**C).- INEXISTENCIA DEL DESPIDO ALEGADO** que se traduce en que el actor del presente juicio el día 06 de septiembre de 2021 renunció voluntariamente a su empleo, luego entonces no pudo ser despedido ni como lo señala en su demanda ni de ninguna otra forma.

**D).-** Se opone desde este momento, respecto a las prestaciones de aguinaldo, vacaciones y pago de prima vacacional la excepción de prescripción

de conformidad con el artículo 101 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora, que a la letra ordena: **“ARTICULO 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”. En relación a las siguientes tesis 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 o 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”,

Por lo que si la actora presentó su demanda el día 13 de octubre de 2021 cualquier prestación económica que solicite anterior al 13 de octubre de 2020 se encuentra prescrita.

**E).-** Excepción de **OBSCURIDAD DE LAS PRESTACIONES**, toda vez que el demandante al expresar sus prestaciones no precisa en que consiste el pago de dichas prestación y/o prestaciones que reclama el correlativo, como se cuantifican, en que se fundamentan, ni que días o por qué periodo de tiempo solicita se le reconozca, dejando a mi representado en total estado de indefensión, para poder desvirtuar cualquier situación con la prueba idónea al respecto, sirve de apoyo a lo anterior los siguientes criterios.

Época: Sexta Época. Registro: 274955. Instancia: Cuarta Sala. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Volumen XLV114 Quinta Parte Materia(s): Laboral Tesis: Página: 28.

**“EXCEPCIONES. OBSCURIDAD EN 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 pretensión de la parte, el juzgador 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.

8- En razón de lo anterior, posteriormente en audiencia de pruebas y alegatos celebrada el treinta de mayo de dos mil veintidós, se admitieron como pruebas del actor las siguientes: I.-

DOCUMENTALES PÚBLICAS, consistentes en nombramiento de Director expedido por la Secretaría de Hacienda del Gobierno del Estado de Sonora, de 16 de mayo de 2016; II.- DOCUMENTAL PÚBLICA, consistente en original del nombramiento de Directora General de programación de Inversiones Públicas, EXPEDIDO POR LA Secretaría de Hacienda del Gobierno del Estado de Sonora, de 16 de febrero de 2019; III.- DOCUMENTALES PÚBLICAS, consistentes en originales de talones de pago, expedidos por el Gobierno del Estado de Sonora; IV.- CONFESIONAL a cargo del Gobierno del Estado a través del Subsecretario de Recursos Humanos de la Secretaría de Hacienda; V.- DOCUMENTAL PÚBLICA, consistente en original de solicitudes para examen de laboratorio y estudios de radiología e imagen, expedidos por la Doctora XXXXXXXXXXXXXXXX adscrita a ISSSTESON; VI.- CONFESIONAL POR HECHOS PROPIOS, a cargo de XXXXXXXXXXXXXXXX, Subsecretario de Egresos de la Secretaría de Hacienda del Gobierno del Estado de Sonora; VII.- DOCUMENTAL PÚBLICA, consistente en copia simple de oficio número XXXXXXXXXXXX de 17 de septiembre de 2021 y copia de renuncia voluntaria anexa; VIII.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES; IX.- PRESUNCIONAL EN SU DOBLE ASPECTO LEGAL Y HUMANO.- ESCRITO A PRESENTADO EN FECHA 28 DE ENERO 2022 EN RELACIÓN AL CUMPLIMIENTO DE LA DEMANDA CAUTELAR, SE ADMITEN: I.- DOCUMENTAL PRIVADA, consistente en certificado de nacimiento de 20 de Febrero de 2022; II.- DOCUMENTAL PRIVADA, consistente en estado de cuenta de la paciente XXXXXXXXXXXXXXXX de 22 de enero de 2022, expedido por el Hospital Cima de Hermosillo. III.- DOCUMENTAL PRIVADA, consistente en factura número de folio XXXXXXXXXXXX de 22 de enero de 2022 a nombre de XXXXXXXXXXXXXXXX; VI.- DOCUMENTAL PRIVADA, consistente en el estado de cuenta de la paciente N. XXXXXXXXXXXXXXXX, de 22 de enero de 2022, expedida por el Hospital Cima de Hermosillo; V.- DOCUMENTAL PRIVADA, consistente en factura con número de folio XXXXXXXXXXXX de 22 de enero de 2022; VI.- DOCUMENTAL PRIVADA, consistente en los

recibos de honorarios de los doctores XXXXXXXXXXXXX, todo de 20 de enero de 2022 y a nombre de la actora.- A la parte demandada se le admitieron las siguientes: ENE EL ESCRITO DE CONTESTACIÓN DE DEMANDA, se admitieron las siguientes: 1.- CONFESIONAL EXPRESA; 2.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES; 3.- PRESUNCIONAL EN SU TRIPLE ASPECTO LÓGICO, LEGAL Y HUMANO; 4.- CONFESIONAL POR POSICIONES, a cargo de XXXXXXXXXXX 6.- TESTIMONIAL UNO, a cargo de XXXXXXXXXXXXX; 7.- TESTIMONIAL DOS, a cargo de XXXXXXXX 8.- DOCUMENTAL, consistente en copia certificada de nombramiento de 16 de febrero de 2019, correspondiente a la actora y en el cual se designa como Directora General de Programación de Inversiones Pública. 9.- DOCUMENTAL PÚBLICA, consistente en copias certificada del organigrama de la Dirección General de Programación de Inversiones Pública y recibos de nómina del período del 01 de septiembre de 2020 al 15 de septiembre de 2021.- ESCRITO DE CONTESTACIÓN DE VISTA DE FECHA 07 DE MARZO DE 2022, SE ADMITIERON LAS SIGUIENTES: 1.- CONFESIONAL EXPRESA; 2.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES; 3.- PRESUNCIONAL EN SU TRIPLE ASPECTO LOGICO, LEGAL Y HUMANA; 4.- DOCUMENTALES PÚBLICAS, consistentes en: A).- Oficio número XXXXXXXXXXXX dirigido a la encargada del despacho de afiliación y vigencia de derechos de ISSSTESON de 17 de enero de 2002; B).- Formato de afiliación de asegurado correspondiente a la C. XXXXXXXXXXXX, con número de pensión 189000; C).- Acuse de recepción del oficio XXXXXXXXXXXX recibido por oficialía de partes de este Tribunal en fecha 17 de enero de 2022; 5.- INFORME DE AUTORIDAD que deberá rendir el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.

6.- Desahogados que fueron todos y cada uno de los medios de convicción admitidos a las partes, el dieciséis de noviembre de dos mil veintitrés, **se citó el presente asunto para oír resolución definitiva**, la que nos ocupa y se dicta bajo los siguientes términos:

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

I.- **COMPETENCIA.-** Este Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora actuando en funciones de Tribunal de Conciliación y Arbitraje, es competente para conocer y resolver la presente controversia, con fundamento en los artículos 67 Bis de la Constitución Política del Estado de Sonora, 112 (fracción I) y artículo Sexto Transitorio de la Ley No. 40 del Servicio Civil del Estado de Sonora; y en los artículos 1, 2 y 13 (fracción IX) y artículo Sexto Transitorio de la Ley No. 185 de Justicia Administrativa para el Estado de Sonora, que abrogó la Ley Orgánica del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Sonora, del cual se advierte, que el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, de Unitario se transformó en Colegiado y conforme al numeral 4 del mismo ordenamiento legal, quedó integrado por cinco Magistrados Propietarios quienes resolverán en pleno, recayendo actualmente estos cargos de conformidad con el acuerdo tomado por el pleno de este Tribunal, en sesión de fecha doce de diciembre de veintitrés, así como el acuerdo número 251, emitido por el H. Congreso del Estado de Sonora de fecha veintiocho de febrero de dos mil veinticuatro, designándose como Presidente al primer ponente, Magistrado José Santiago Encinas Velarde y en orden consecutivo los Magistrados Renato Alberto Girón Loya, Daniel Rodarte Ramírez, Blanca Sobeida Viera Barajas y Guadalupe María Mendívil Corral, como segundo, tercero, cuarta y quinta ponentes.

Ahora bien, los artículos 112 fracción I y Sexto Transitorio de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, le otorgan competencia a este Tribunal para conocer de los conflictos individuales suscitados entre un trabajador con una de las entidades públicas a las que se refiere el artículo 2º de la misma ley, de tal suerte

que el presente asunto versa sobre un conflicto individual de trabajo suscitado entre una trabajadora con el Gobierno del Estado de Sonora.

**II.- OPORTUNIDAD DE LA DEMANDA:** Se tiene que el plazo de presentación de la demanda fue oportuna ya que fue presentada dentro del plazo de un año que regula el artículo 101 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, para el ejercicio de las acciones derivadas de la ley, del nombramiento y de las condiciones generales de trabajo.

**III.- PROCEDENCIA DEL JUICIO:** Resulta ser correcta y procedente la vía elegida por la parte actora del presente juicio, en los términos de los artículos 113, 114 y demás aplicables de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora; así como el Artículo Sexto Transitorio de la Ley de Justicia Administrativa para el Estado de Sonora, y el **ARTÍCULO NOVENO TRANSITORIO del Decreto 130 que reforma y adiciona diversas disposiciones a la Ley de Justicia Administrativa del Estado de Sonora**, el cual faculta a este Tribunal para el trámite de este juicio en la vía elegida por la parte actora.

**IV.- PERSONALIDAD:** En el caso de la **C. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**, compareció a este juicio por su propio derecho como persona física, mayor de edad, con capacidad de goce y ejercicio, en los términos previstos en el artículo 120 de la Ley del Servicio Civil.

Respecto de las dependencias demandadas, **GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA y SECRETARÍA DE HACIENDA DEL ESTADO DE SONORA**, se tiene que compareció el Licenciado **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX** con capacidad para comparecer a juicio, en los términos previstos en los artículos 692 y 695 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley del Servicio Civil según el numeral 10 de ésta última.

Siendo el caso que, ambas partes lo acreditaron con las documentales que acompañaron junto a sus escritos y



contestaciones de demanda; y en el caso, la personalidad con que se ostentaron los contendientes en este juicio no fue objetada ni se demostró en el presente sumario lo contrario, por lo cual quedó debidamente acreditada y reconocida por las partes la personalidad de cada uno de los comparecientes a la presente controversia.

**V.- LEGITIMACIÓN:** En el caso de la parte actora, la legitimación se acredita con las facultades y derechos que al efecto prevé la ley del Servicio Civil del Estado de Sonora en los numerales 2, 3, 4, 5 y 6; y en el caso de los demandados **GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA y SECRETARÍA DE HACIENDA DEL ESTADO DE SONORA**, se legitiman por ser de las instituciones públicas previstas por los artículos 2 y 3 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora; y que son sujetos de derechos y obligaciones; corroborándose lo anterior, con las defensas y excepciones que opuso y que estimó aplicables al presente juicio en los términos señalados en el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley del Servicio Civil.

**VI.- VERIFICACIÓN DEL EMPLAZAMIENTO:** Por ser de orden público se estima abordar el estudio del correcto emplazamiento, siendo que en el caso del **GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA y de la SECRETARÍA DE HACIENDA DEL ESTADO DE SONORA**, se tiene que fueron emplazados por el Actuario adscrito a este Tribunal, actuaciones que por cierto cubrieron todas las exigencias que la ley al efecto prevé, arribando a esta conclusión por el hecho de que los demandados presentaron contestación a la demanda enderezada en su contra; dándose con ello vida y estableciéndose la relación jurídico procesal, quedando convalidado cualquier defecto que pudiere haber tenido el emplazamiento practicado al efecto.

**VII.- OPORTUNIDADES PROBATORIAS:** Las partes contendientes en el presente juicio gozaron de dicha prerrogativa en igualdad de circunstancias y oportunidades, pues abierta la dilación probatoria que al efecto se concedió, ofrecieron los medios de convicción que estimaron convenientes para acreditar sus respectivas pretensiones de hecho y de derecho así como las

autoridades demandas las defensas y excepciones que estimaron aplicables al caso. En la especie, no se opusieron ni se advierten actualizadas las excepciones de litispendencia, caducidad de la acción, o la cosa juzgada, por lo que fueron observados todos y cada uno de los presupuestos procesales exigidos para que el presente juicio tenga existencia jurídica y validez formal, por lo que al resultar en la existencia jurídica y validez formal del juicio se procede a entrar al estudio del fondo del asunto.

**VIII.- ESTUDIO DE FONDO:** En la especie se tiene que la **C. XXXXXXXXXXXXXXXX** demanda del **Gobierno del Estado de Sonora y de la Secretaría de Hacienda del Estado de Sonora**, el pago de la indemnización constitucional, salarios caídos y otras prestaciones del servicio civil y de seguridad social.

**Existencia de Relación laboral.** La parte actora **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**, afirma en los hechos uno y dos de su demanda (f. 1), que mantuvo una relación del servicio civil con los demandados **GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA y SECRETARIA DE HACIENDA DEL ESTADO DE SONORA**, a partir del 01 de mayo de 2016, y que al momento del rompimiento de la relación ocupaba el cargo de Directora General de Programación de Inversiones Públicas, dependiente de la Secretaría de Hacienda del Estado de Sonora, lo cual fue aceptado por los demandados al darle contestación a tales hechos (f.112), confesiones expresas y espontáneas de las partes, que tienen valor probatorio con fundamento en los artículos 123 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora y 794 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria en la materia, que se robustece con los nombramientos que obran a fojas 18 y 19, el primero de ellos otorgado a la actora como Director adscrito a la Subsecretaría de Planeación de Desarrollo, emitido el 16 de mayo de 2016 con efectos al 01 de mayo de 2016, suscrito por el Subsecretario de Recursos Humanos, **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX** y el segundo expedido el 16 de febrero de 2019, para desempeñar el cargo de Directora General de Programación de Inversiones Públicas dependiente de la Secretaría

de Hacienda, suscrito por la entonces Gobernadora del Estado, documentales públicas a las que se concede valor probatorio con fundamento en los artículos 123 de la Ley del Servicio Civil y 795 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria en la materia y que llevan a este Tribunal a la convicción de la existencia de relación del servicio civil entre las partes, en términos de los artículos 2 y 3 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, ya que el primer precepto establece que servicio civil es el trabajo que se desempeña, entre otros, a favor del Estado; y que trabajador del servicio civil de la entidad pública correspondiente, es toda persona que preste sus servicios mediante designación legal y siempre que sus retribuciones estén consignadas en los presupuestos respectivos o se paguen con cargo a alguna de sus partidas.

Por lo que respecta al carácter del puesto desempeñado por la actora, en autos quedó demostrado que es de los considerados de confianza, en virtud de que por la denominación del último cargo que desempeñó al servicio de los demandados como Directora General de Programación de Inversiones Públicas dependiente de la Secretaría de Hacienda, se tiene que los Directores con considerados como trabajadores de confianza al servicio del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora, de conformidad con el artículo 5º fracción I, inciso a) de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, que dispone:

Artículo 5o.- 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.

Aunado a lo anterior, durante el desahogo de la prueba confesional a su cargo (f.f. 228-235), la actora admitió que desempeñaba funciones de confianza y que tenía personal a su mando, lo cual se desprende de las respuestas a las posiciones números 3, 4, 5 y 6 del pliego que obra agregado a fojas 288 y 229 del sumario, que se transcribe a continuación:

**4.- QUE DIGA EL ABSOLVENTE SI ES CIERTO COMO LO ES QUE USTED CONTABA CON 10 (DIEZ) SERVIDORES PÚBLICOS BAJO SU MANDO EN EL DESEMPEÑO DE SU EMPLEO COMO DIRECTORA GENERAL.- R.- SI ES CIERTO.**

**5.- QUE DIGA EL ABSOLVENTE SI ES CIERTO COMO LO ES QUE DENTRO DE SUS FUNCIONES SUPERVISABA AL PERSONAL A SU CARGO Y CONTABA CON EL DON DE MANDO.- R.- SI ES CIERTO.**

**6.- QUE DIGA EL ABSOLVENTE SI ES CIERTO COMO LO ES QUE USTED RECONOCE QUE DENTRO DE SUS FUNCIONES ESTABAN LAS DE SUPERVISAR EL TRABAJO QUE DESEMPEÑABAN LOS SERVIDORES PÚBLICOS A SU CARGO.- R.- SI ES CIERTO.**

Confesional que tiene valor probatorio con fundamento en los artículos 1213 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, y que lleva a este Tribunal a la convicción de que la actora desempeñaba funciones de confianza previstas por la parte final del artículo 5º fracción I, inciso a) de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, tales como la supervisión y mando de los empleados a su cargo, al disponer dicho precepto lo siguiente:

“...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...”;

En esa tesitura, es indudable el carácter de la actora como trabajadora de confianza, sin embargo ello no hace improcedente su acción intentada, como se puntualizará en párrafos posteriores.

**FIJACIÓN DE LA LITIS.**- Respecto a los hechos que reclama la actora y como punto central de la controversia, es en el sentido de que dicha parte señala en su escrito inicial de demanda, en específico a partir del punto que marca con el número 4 de hechos, en el sentido que al realizarse una prueba de gravidez de farmacia, ésta arrojó resultado positivo y en el hecho 5, señala que el día seis de septiembre de dos mil veintiuno acudió a una unidad médica con las que cuenta el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON), denominada CIAS Sur, en donde al ser atendida por el personal médico, se confirmó su embarazo, por lo que relata en el punto que se marca con el número 6 de hechos, que en la misma fecha seis de septiembre de dos mil veintiuno, se apersonó en las instalaciones que ocupan la fuente de trabajo que se ubica en Boulevard Hidalgo Número 35, colonia Centenario, de esta ciudad y que al entrevistarse con la persona de nombre XXXXXXXXXXXX, quien fungía como enlace del equipo de entrega-recepción de la Secretaría de Hacienda del Estado de Sonora, a quien le hizo saber su estado de gravidez, lo cual señala sucedió en presencia de varias personas. Sigue manifestando la actora en el punto 7 de hechos que el día 10 de septiembre del mismo año, se le informó que por su estado de embarazo no podría cumplir con los proyectos del nuevo gobierno, y que ese mismo día se le pidió firmara su renuncia con efectos a partir del 13 de septiembre de 2021, negándose a firmarla haciendo valer una serie manifestaciones, entre las que aduce que le era necesario el servicio médico para atender su embarazo en los servicios que presta ISSSTESON, para atender su parto y post parto; en el hecho número ocho refiere que el día

diecisiete de septiembre de dos mil veintiuno, personal de Recursos Humanos le pidió que firmara su renuncia solo para efectos administrativos, pero que no causaría baja que solo era para el cambio de administración y con ello se le otorgara nuevo nombramiento, por lo que firmó la renuncia en los términos que el área de Recursos Humanos redactó y señala que se alteró la fecha de la renuncia para hacerla parecer que renunció antes del cambio de administración; que la firma de la renuncia fue bajo coacción. Menciona en el punto 9 de hechos que siguió laborando hasta el 20 de septiembre del dos mil veintiuno, le fue notificada su baja administrativa mediante oficio por lo que fue en ese momento que se le pidió que abandonara las instalaciones de la fuente de trabajo, sufriendo por ello, una clara y evidente discriminación por su estado de gravidez, violando con ello sus derechos fundamentales.-

Por su parte, la demandada GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA y su dependencia SECRETARIA DE HACIENDA DEL ESTADO DE SONORA, al dar contestación a la demanda, en cuanto al punto central de la controversia, señalan en el correlativo 6 de hechos refiere que *“...es falso en su totalidad, pues esta situación no sucedió de esta manera, ni de ninguna otra, pues mis representadas no tuvieron conocimiento de su estado de gravidez como lo intenta argumentar falsamente, tan es así, que la actora no ofrece medio de convicción alguno para acreditar fehacientemente ese hecho, es decir, que hizo del conocimiento de mi representada lo argumentado en el correlativo.-*

En su contestación a los puntos 7 8 dijo lo siguiente: *“Los correlativos hechos 7 y 8 se señalan como FALSOS en su totalidad, toda vez que la actora intenta encuadrar su renuncia voluntaria, como si se tratara de un despido injustificado, lo cual es del todo falso. Pues como se argumentó anteriormente, fue la propia actora quien renunció voluntariamente a su empleo tras presentarle su escrito de renuncia al director de Soporte Administrativo y Oficialía de partes el CXXXXXXXXX, acto que realizó ante presencia la Lic. XXXXXXXXXXXXXXXX, así como de varias personas que se ofrecerán*

en su momento como testigos del hecho.- Ahora bien, se señalan como falsas las manifestaciones de la parte actora en cuanto a las fechas y los horarios en los que falsamente argumenta haber sido despedida injustificadamente, pues esto no sucedió así, ni en la forma en que lo argumenta ni en ninguna otra, ni por las personas que menciona, ni por ninguna otra, ni en los lugares y horarios mencionados. Tampoco es cierto que se le haya pedido que firmara documento alguno, mucho menos su renuncia. Lo anterior en virtud de que, tal y como se ha venido argumentando con anterioridad, las funciones que realizaba la hoy actora al servicio de mi representada, eran funciones de las catalogadas por el artículo 5 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, como de confianza, al ser funciones de supervisión y mando, funciones que dolosamente no las que menciona la actora. Con lo anterior se demuestra la falsedad de las declaraciones de la actora en cuanto al supuesto despido que pretende acreditar, siendo ella misma quien decidió dar por terminada la relación laboral de manera voluntaria. En ese sentido resulta totalmente falso lo argumentado por la actora en cuanto a que la hubiesen “OBLIGADO” a firmar, o que se le haya coaccionado o forzado a firmar documento alguno, mucho menos su renuncia como argumenta, intentando que esta H. Autoridad se confunda y llegue a determinar que se coaccionó a la actora a fin de que renunciara a su puesto, lo cual se niega. Lo cierto es que la actora voluntariamente presentó su renuncia a mi representada. En todo caso correspondería a la propia actora, acreditar la coacción para que firmara dicho documento, lo cual no se acredita con ninguna de las pruebas que ofrece la actora. Sirven de apoyo las siguientes tesis jurisprudenciales: **RENUNCIA BAJO COACCION O ENGAÑO. CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LOS HECHOS EN QUE LA SUSTENTA.** (Se tiene por transcrita).- **RENUNCIA DEL TRABAJADOR BAJO COACCIÓN. NO SE ACREDITA POR EL SOLO HECHO DE HABER SIDO REDACTADA EN FORMA DE MACHOTE.** (Se tiene por transcrita). **9.-** El hecho 9 es FALSO, pues en esa fecha que argumenta, la actora ya había renunciado a su empleo, por lo que es inverosímil que tras haber renunciado se

*siguiera presentando a laborar como falsamente argumenta, por lo que este hecho que según su dicho se desarrolló el 20 de septiembre de 2021, es del todo falso, ya que esto no sucedió así ni de ninguna otra manera, ni el día, ni en el lugar ni por las personas que dice ni ninguna otra. Por todo lo anteriormente argumentado y acreditado, es que este H. Tribunal de Justicia Administrativa, deberá tomar en cuenta que, aparte de haber renunciado voluntariamente a su empleo, la actora se desempeñó como empleada de confianza, tal y como se desprende del nombramiento debidamente certificado de fecha 16 de febrero de 2019, la actora contaba con un puesto de DIRECTORA GENERAL DE PROGRAMACIÓN DE INVERSIÓN DE INVERSIÓN PÚBLICAS; por lo que al contar con un cargo como empleado de confianza; se desprende claramente que la actora desempeñó como trabajadora de carácter de confianza al servicio de la Secretaría de Hacienda, debido a que contaba con funciones de supervisión y mando, mismas que se acreditan con todos los medios de convicción ofrecidos como prueba en el presente escrito. Es por todo lo anterior que son del todo improcedentes las pretensiones y manifestaciones de la actora en cuanto a que se le violaron sus derechos como trabajadora, sino que siempre contó con el carácter de trabajadora de confianza, por lo que no gozaba con la garantía de la estabilidad en el empleo. Por lo anterior, la actora no resulta ser ninguna víctima de un supuesto despido injustificado en la fecha que refiere, pues como se señaló con anterioridad, la hoy actora, no contaba con la estabilidad en el empleo, al desempeñarse como trabajadora con carácter de confianza al servicio de mi representada.*

De los argumentos expresados por las partes, se advierte que la actora XXXXXXXXXXXXXXXX, sostiene que el día 06 de septiembre de 2021, le fue confirmado por el CIAS SUR de ISSSTESON, que contaba con 21 semanas de gravidez, ello por parte de la Dra. XXXXXXXXXXXXXXXX, y de las documentales exhibidas por la actora y que obran a fojas 24 y 25 del sumario, consistentes, la primera de ellas en Solicitud para Examen de Laboratorio, expedida el 06 de



septiembre de 2021, por la Doctora XXXXXXXXXXXX, de Consulta Externa General Cias Sur perteneciente al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora, a favor de XXXXXXXXXXXXXXXX, con afiliación número 14925701, en la cual se señala como diagnóstico **Embarazo Confirmado**; y la segunda consiste en solicitud de estudios de radiología e imagen, expedida en la misma fecha por la misma profesionista de la salud a favor de la actora, en la cual también se aprecia que el diagnóstico es **Embarazo Confirmado**, documentales públicas que tienen valor probatorio con fundamento en los artículos 123 de la Ley del Servicio Civil y 795 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria en la materia, que llevan a la convicción a este Tribunal de que la actora al día 06 de septiembre de 2021, se encontraba con un embarazo confirmado, sin especificarse en dichas documentales con cuantas semanas de embarazo contaba a esa fecha.

La actora además señala que en esa misma fecha le dio a conocer su estado de embarazo a XXXXXXXXXXXX, quien era su superior inmediato en la fuente de trabajo, lo cual era un hecho notorio, ya que al estar en la semana 21 (veintiuno) de gestación, físicamente era evidente su embarazo; que posteriormente el día 17 de septiembre del mismo año, sin especificar quien, se le pidió por parte de recursos humanos que presentara su renuncia sólo para efectos administrativos, ello como argumento por el cambio de administración, firmando finalmente bajo coacción. Siendo que finalmente, el día 20 de septiembre de 2021, le fue notificado un oficio número XXXXXXXXXXXX, dirigido al C.P. XXXXXXXXXXXX signado por la directora de recursos humanos L.I. XXXXXXXXXXXXXXXX, por medio del cual se le informa de la baja administrativa de la actora, razón por la que en ese mismo momento se le pidió se retirara, con lo cual refiere que se evidencia discriminación por estado de gravidez de la trabajadora, obrando en autos a fojas 26 y 27 las siguientes documentales: 1.- Copia del oficio número XXXXXXXXXXXX, mediante el cual el Director General de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración le envía al C. XXXXXXXXXXXX, Encargado de Despacho de la Subsecretaría de Recursos Humanos, original de

renuncia presentada por XXXXXXXXXXXX; y 2.- Copia de la renuncia al puesto de Directora General de Inversiones Públicas nivel 12, suscrita por XXXXXXXXXXXX, con fecha de elaboración de 06 de septiembre de 2021, y efectos a partir del 13 de septiembre de 2021, documentales públicas que al no haber sido objetadas por la demandada tienen valor probatorio para demostrar la existencia de la renuncia que aduce la actora.

Ahora bien, los demandados niegan la existencia del despido injustificado del cual se duele la actora, aduciendo que ella fue la que en forma voluntaria presentó su renuncia sin existir coacción alguna, ya que niega haber tenido conocimiento de su estado de gravidez para la fecha en que la actora renunció a su trabajo, aunado a que la actora desempeñaba funciones de confianza, siendo falso además, que haya seguido laborando posterior a su renuncia (sin especificar fecha de renuncia ni fecha en que dejó de laborar).

En esa tesitura, dada la negativa de la patronal de haber despedido en forma injustificada a la actora, además de desconocer que se encontraba embarazada al momento de su renuncia, sosteniendo que fue la propia actora quien en forma voluntaria y sin coacción alguna renunció a su trabajo, le corresponde a los demandados la carga probatoria de demostrar que la renuncia fue libre y espontánea, y que no hubo coacción en contra de la actora con el fin de que firmara su renuncia por el hecho de estar embarazada, ello en atención a que **el presente asunto debe juzgarse con perspectiva de género** para no privar a la mujer en estado de gravidez de sus derechos humanos, en particular del derecho al trabajo, ya que la actora aduce que el motivo por el cual se le pidió la renuncia fue porque se encontraba embarazada, lo cual en términos del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, impone la obligación de juzgar con perspectiva de género, ya que se advierte la posibilidad de que exista un trato o impacto diferenciado basado en el género.

Aplica al razonamiento anterior las siguientes tesis y jurisprudencia:

Tesis de Registro digital: 2021361.- Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.- Décima Época.- Materia(s): Laboral.- Tesis: VII.2o.T.261 L (10a.).- Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.- Libro 74, Enero de 2020, Tomo III, página 2705.- Tipo: Aislada.,

**“TRABAJADORA EMBARAZADA. CUANDO ADUCE QUE LA RAZÓN DE SU DESPIDO FUE POR ENCONTRARSE EN ESE ESTADO DE GRAVIDEZ, LA AUTORIDAD DEBE RELEVARLA DE LA CARGA DE ACREDITARLO, A FIN DE DESVIRTUAR, EN SU CASO, LA RENUNCIA PRESENTADA POR EL PATRÓN, RECABANDO PRUEBAS AL RESPECTO.** Si la trabajadora aduce como principal razón de su despido, el hecho de encontrarse embarazada cuando el patrón presentó el escrito de renuncia, la autoridad responsable, atendiendo a ese hecho discriminatorio, debe aplicar el método de resolver con perspectiva de género, acorde con las directrices establecidas en la jurisprudencia 2a./J. 66/2017 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de título y subtítulo: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. AUN CUANDO SE CONSIDERE DE BUENA FE, NO DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS CUANDO EL DESPIDO SE DA DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, AL CONSTITUIR UN TEMA QUE OBLIGA A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.", y los parámetros de protección establecidos para los grupos considerados vulnerables en el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, publicado por el Alto Tribunal, en donde se fija el alcance de los artículos 1o. y 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 11, numerales 1, incisos a), c), e) y f), y 2, incisos a), b), c) y d), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés); de ahí que la autoridad, en relevo de la carga de la prueba en favor de la mujer, debe hacer uso de la facultad prevista en los artículos 782 y 784, primera parte, de la Ley Federal del Trabajo, consistente en allegarse de pruebas encaminadas a lograr la verdad en el proceso, provenientes de quien las tenga en su poder, a efecto de que la trabajadora tenga oportunidad para demostrar el estado de gravidez que adujo como razón de su despido. Lo anterior es de suma importancia, pues acreditado ello, el escrito de renuncia, aun perfeccionado o no objetado, sería insuficiente para demostrar que fue libre y espontánea, como lo determinó la propia Segunda Sala en la diversa jurisprudencia 2a./J. 96/2019 (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENunció Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA."; todo lo cual implicará para el juzgador ponderar la veracidad de la renuncia, juzgando con perspectiva de género, en función de la vulnerabilidad de aquélla, frente a la

*acusación de actos de discriminación con motivo de su maternidad. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.*

Y la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con Registro digital: 2011430, Instancia: Primera Sala, Décima Época, Materias(s): Constitucional, Tesis: 1a./J. 22/2016 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 29, Abril de 2016, Tomo II, página 836, Tipo: Jurisprudencia, que es del tenor siguiente.

**ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.** Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual, debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Para ello, el juzgador debe tomar en cuenta lo siguiente: i) identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia; ii) cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género; iii) en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones; iv) de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género; v) para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y, vi) considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

**Amparo directo en revisión 2655/2013. 6 de noviembre de 2013. Mayoría de cuatro votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, quien reservó su derecho para formular voto concurrente, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena y Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Disidente: Jorge Mario Pardo Rebolledo. Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Secretaria: Cecilia Armengol Alonso.**

**Amparo directo en revisión 1125/2014. 8 de abril de 2015. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, quien reservó su derecho para formular voto concurrente, José Ramón Cossío Díaz, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Luz Helena Orozco y Villa.**

**Amparo directo en revisión 4909/2014. 20 de mayo de 2015. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Olga Sánchez Cordero de García Villegas, quien formuló voto concurrente y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Luz Helena Orozco y Villa.**

**Amparo directo en revisión 2586/2014. 10 de junio de 2015. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretario: Gabino González Santos.**

**Amparo directo en revisión 1340/2015. 7 de octubre de 2015. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, quien reservó su derecho para formular voto concurrente, José Ramón Cossío Díaz, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Luz Helena Orozco y Villa.**

**Tesis de jurisprudencia 22/2016 (10a.). Aprobada por la Primera Sala de este Alto Tribunal, en sesión de fecha treinta de marzo de dos mil dieciséis.**

**Esta tesis se publicó el viernes 15 de abril de 2016 a las 10:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 18 de abril de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.**

En ese orden de ideas, con ninguna de las pruebas ofrecidas por los demandados se acredita que la renuncia presentada por la actora haya sido presentada de forma libre y espontánea y sin coacción alguna, ya que del caudal probatorio de los demandados se obtiene lo siguiente:

1.- CONFESIONAL POR POSICIONES A CARGO DE LA ACTORA XXXXXXXXXXXXXXXX.- Desahogada en fecha 09 de septiembre de 2022, quien dio las siguientes respuestas a las posiciones que le fueron formuladas.

*1.- QUE DIGA EL ABSOLVENTE SI ES CIERTO COMO LO ES QUE USTED SE DESEMPEÑO COMO DIRECTORA GENERAL DE PROGRAMACIÓN DE INVERSIONES PÚBLICAS AL SERVICIO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA. R.- SI ES CIERTO.-*

*2.- QUE DIGA EL ABSOLVENTE SI ES CIERTO COMO LO ES QUE USTED SE DESEMPEÑO COMO DIRECTORA GENERAL DE*

*PROGRAMACIÓN DE INVERSIONES PÚBLICAS AL SERVICIO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA HASTA EL 13 DE SEPTIEMBRE DE 2021.- R.- SI ES CIERTO.*

*3.- QUE DIGA EL ABSOLVENTE SI ES CIERTO COMO LO ES QUE EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES COMO DIRECTORA GENERAL CONTABA CON PERSONAL A SU CARGO.- R.- SI ES CIERTO.*

*4.- QUE DIGA EL ABSOLVENTE SI ES CIERTO COMO LO ES QUE USTED CONTABA CON 10 (DIEZ) SERVIDORES PÚBLICOS BAJO SU MANDO EN EL DESEMPEÑO DE SU EMPLEO COMO DIRECTORA GENERAL.- R.- SI ES CIERTO.*

*5.- QUE DIGA EL ABSOLVENTE SI ES CIERTO COMO LO ES QUE DENTRO DE SUS FUNCIONES SUPERVISABA AL PERSONAL A SU CARGO Y CONTABA CON EL DON DE MANDO.- R.- SI ES CIERTO.*

*6.- QUE DIGA EL ABSOLVENTE SI ES CIERTO COMO LO ES QUE USTED RECONOCE QUE DENTRO DE SUS FUNCIONES ESTABAN LAS DE SUPERVISAR EL TRABAJO QUE DESEMPEÑABAN LOS SERVIDORES PÚBLICOS A SU CARGO.- R.- SI ES CIERTO.*

*7.- QUE DIGA EL ABSOLVENTE SI ES CIERTO COMO LO ES QUE LA RELACIÓN LABORAL QUE LA UNIA CON EL GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA TERMINO EN VIRTUD DE QUE PRESENTÓ SU RENUNCIA VOLUNTARIA.- R.- NO ES CIERTO.*

*8.- QUE DIGA EL ABSOLVENTE SI ES CIERTO COMO LO ES QUE EL DÍA 06 DE SEPTIEMBRE DE 2021, PRESENTÓ UN ESCRITO DE RENUNCIA VOLUNTARIA CON EFECTOS AL 13 DE SEPTIEMBRE DE 2021. R.- NO ES CIERTO.*

*9.- QUE DIGA EL ABSOLVENTE SI ES CIERTO COMO LO ES QUE TRAS PRESENTAR SU RENUNCIA VOLUNTARIA EL GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA LE CUBRIÓ LA CANTIDAD DE \$71,199.12 PESOS (SETENTA Y UN MIL CIENTO NOVENTA Y NUEVE PESOS 12/100 M.N.) POR CONCEPTO DE FINIQUITO.- R.-*

**NO ES CIERTO, EL MONTO QUE CUBRIÓ FUE POR CONCEPTO DE PARTES PROPORCIONALES DE LAS PRESTACIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEL 01 DE ENERO AL 30 DE SEPTIEMBRE DEL 2021.-**

10.- QUE DIGA EL ABSOLVENTE SI ES CIERTO COMO LO ES QUE EL DÍA 07 DE DICIEMBRE DE 2021, RECIBIO LA CANTIDAD DE \$71,199.12 PESOS (SETENTA Y UN MIL CIENTO NOVENTA Y NUEVE PESOS 12/100 M.N.) POR CONCEPTO DE FINIQUITO.- **R.- SI ES CIERTO, PERO NO ES POR CONCEPTO DE FINIQUITO, FUE POR LOS CONCEPTOS DESCRITOS EN LA RESPUESTA DE LA POSICIÓN ANTERIOR.-**

11.- QUE DIGA EL ABSOLVENTE SI ES CIERTO COMO LO ES QUE LA CANTIDAD RECIBIDA POR CONCEPTO DE FINIQUITO, CONTENÍA PRESTACIONES DE AGUINALDO, PRIMA VACACIONAL, BONO NAVIDEÑO, AJSUETE DE CALENDARIO Y DEMÁS PRESTACIONES A LAS QUE TENÍA DERECHO.- **R.- NO ES CIERTO.-**

12.- QUE USTED RECONOCE QUE CARECE DE ACCIÓN Y DERECHO PARA RECLAMAR LA INDEMNIZACIÓN A LA QUE HACE REFERENCIA EN SU DEMANDA, POR HABERSE DESEMPEÑADO COMO EMPLEADA DE CONFIANZA.- **R.- NO, NO ES CIERTO.**

13.- QUE USTED RECONOCE QUE CARECE DE ACCIÓN Y DERECHO PARA RECLAMAR DE MI REPRESENTADA EL PAGO DE TODAS Y CADA UNA DE LSA PRESTACIONES QUE HACE VALER EN SU ESCRITO DE DEMANDA.- **R.- NO ES CIERTO.**

Esta prueba no aporta beneficio alguno a los demandados para demostrar que la actora presentó su renuncia de forma libre y espontánea y sin coacción alguna.

Por lo que respecta a La TESTIMONIAL UNO A CARGO DE XXXXXXXXXXXXX, los demandados se desistieron del desahogo de

esta prueba en fecha 09 de octubre de 2023, por conducto de su apoderado legal.

Igual suerte que la anterior tuvo la prueba TESTIMONIAL DOS A CARGO DE XXXXXXXXX, ya que los demandados se desistieron del desahogo de esta prueba en fecha 09 de octubre de 2023, por conducto de su apoderado legal.

Respecto a las documentales que ofrece la demandada, consistentes en copia certificada de nombramiento de fecha 16 de febrero de 2019 a favor de la actora, copia certificada de organigrama de la Dirección General de programación de Inversiones Públicas, estas pruebas ya fueron valoradas con anterioridad, con las cuales se demuestra el carácter de la actora como trabajadora de confianza, dado que el último puesto desempeñado por la actora para los demandados fue como Directora General de Programación de Inversiones Públicas dependiente de la Secretaría de Hacienda.

Sin embargo como se dijo con anterioridad, el hecho de ser trabajadora de confianza no hace improcedente su acción, pues la actora duce la existencia de discriminación por su estado de gravidez.

De la documental pública consistente en: a).- Oficio número XXXXXXXXXXXX dirigido a la encargada de despacho de afiliación y vigencias de derechos de ISSSTESON de fecha 17 de enero de 2022, que obra a foja 194 del sumario, documento que fue ofrecido por los demandados con motivo de la providencia cautelar decretada a favor de la actora, en la contestación a la vista de 16 de febrero de 2022, y la respuesta dada por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de Los Trabajadores del Estado de Sonora, con folio XXXXXXXXXXXX al informe que le solicitó este Tribunal respecto a la medida cautelar decretada en autos, contenido en el oficio número XXXXXXXXX, donde se viene dando respuesta a cada uno de los incisos que se le formulan en requerimiento, sus respuestas son: A).- *Me permito informar que Si se encontró registro de la C. XXXXXXXXXXXX, como trabajadora del organismo "Gobierno del Estado", actualmente con estatus "Baja" de fecha 20 de marzo de 2022.- B).- Al día 20 de enero de 2022 la . XXXXXXXXXXXX, NO*



*contaba con servicio médico ya que su formato de alta fue recibido en ISSSTESON el día **24 de enero de 2022**, con fecha de ingreso de 14 de septiembre de 2021.- C).- En cuanto al Inciso C, nos encontramos imposibilitados para rendir la información solicitada, toda vez que no contamos con ella en nuestros archivos físicos y electrónicos, por no ser competencia de este departamento, en virtud de la naturaleza del contenido del mismo.- D).- Al día 20 de enero de 2022 la C. XXXXXXXXXXXX, **NO** contaba con servicio médico ya que la captura de su formato de alta se realizó el día 24 de enero de 2022”.*

De lo anterior se advierte que la actora de manera alguna fue dada de alta en el servicio médico por parte de la demandada en tiempo y forma, ya que si bien el demandado Gobierno del Estado de Sonora señaló que la dio de alta temporalmente en el servicio médico que proporciona ISSSTESON, a partir del 14 de septiembre de 2021 y hasta que se resuelva el presente juicio, lo cierto es que la actora al día 24 de enero de 2022 aún no contaba con dicho servicio pues el oficio donde se ordena darla de alta ante dicho instituto fue recibido por este último hasta el 24 de enero de 2022.

De lo anterior se advierte que dicho documento en lugar de beneficiar a su oferente, por adquisición procesal le viene a beneficiar a la parte actora, ya que con ello se demuestra que la actora no pudo atender su parto y atención previa a este en el periodo de gestación, lo que derivó en que la actora tuviera trabajo de parto el 20 de enero de 2022, en el Hospital Cima, de acuerdo a certificado de nacimiento número de folio XXXXXXXXXXXX, que obra a foja 85 de los autos, de su menor hija; por lo que la orden de servicio médico que se presume fue ordenada a partir del 14 de septiembre de 2021, fue recibida por ISSSTESON hasta el día 24 de enero de 2022, cuatro días posteriores al parto.

Las documentales consistentes en formato de afiliación de asegurado correspondiente a la C. XX, con número de pensión XXXXXXXXXXXXXXXX y acuse de recepción del oficio número 05.30.22/0097 recibido por oficialía de partes del Tribunal en fecha 17 de enero de 2022, documentos con los que se pretende acreditar que

la reincorporación al Servicio Médico de ISSSTESON fue a partir del 14 de septiembre de 2021; sin embargo, como se puede probar con el informe rendido por ISSSTESON el 02 de diciembre de 2023, deja en evidencia que la actora en dicho periodo no contó con el servicio médico de dicho instituto, ya que dicho oficio de alta fue recibido hasta el 24 de enero de 2022, cuatro días después del parto acontecido de la menor hija de la actora el 20 de enero de 2022, como ya se explicó en párrafos anteriores.-

INFORME DE AUTORIDAD, que rende el ISSSTESON.- Mismo que fue recibido en auto de 02 de diciembre de 2023, que de oficio que obra a foja 249, se obtiene que la hoy actora XXXXXXXXXXXX, no fue atendida en el Hospital Ignacio Chávez, entre los días que van del 17 al 21 de enero de 2022; que mediante oficio XXXXXXXXXXXXXXXX, de fecha 04 de noviembre de 2022 que obra a foja 252 de los autos se viene dando respuesta a cada uno de los incisos del informe requerido donde se describe lo siguiente: A).- *Me permito informar que SI se encontró registro de la C. XXXXXX, como trabajadora del organismo "Gobierno del Estado", actualmente con estatus "Baja" de fecha 20 de marzo de 2022.- B).- Al día 20 de enero de 2022 la . XXXXXXXXXXXXXXXX **NO** contaba con servicio médico ya que su formato de alta fue recibido en ISSSTESON el día **24 de enero de 2022**, con fecha de ingreso de 14 de septiembre de 2021.- C).- En cuanto al Inciso C, nos encontramos imposibilitados para rendir la información solicitada, toda vez que no contamos con ella en nuestros archivos físicos y electrónicos, por no ser competencia de este departamento, en virtud de la naturaleza del contenido del mismo.- D).- Al día 20 de enero de 2022 la C. XXXXXXXXXXXXXXXX, **NO** contaba con servicio médico ya que la captura de su formato de alta se realizó el día 24 de enero de 2022".*

Prueba que en lugar de beneficiar a su oferente, viene a beneficiar a la parte actora, ya que con ello se demuestra que en el periodo de gestación y hasta el parto, no contó con el servicio médico que ofrece a los trabajadores del Estado el Instituto de Seguridad y

Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora ISSSTESON.

CONFESIÓN EXPRESA.- Existe confesión expresa de la actora en cuanto a que si fue empleada de confianza y que sus funciones desempeñadas eran con ese carácter; sin embargo, al no ser el punto de controversia, no existe confesión de su parte en cuanto a admitir que haya renunciado en forma voluntaria por el hecho de su estado de gravidez, pues argumenta la existencia de discriminación por motivo de su embarazo.

PRESUNCIONAL.- No existe presunción que le beneficie a la parte demandada

INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.- Del cúmulo de actuaciones que integran el sumario, no se advierte que la parte demandada venga cumpliendo con la carga que le fue impuesta.

En razón de lo anterior, la demandada no cumplió con sus cargas procesales de demostrar que la renuncia de la actora haya sido libre y espontánea sin coacción alguna.

Ahora bien, la actora refiere que al momento que signara su renuncia el día 06 de septiembre de 2021, se encontraba en estado de gravidez con 21 (veintiún) semanas de gestación, lo cual hacía evidente su embarazo, y lo anterior se desprende del hecho de que si la actora tuvo el parto de su hija a las tres horas con cuarenta y ocho minutos del 20 de enero de 2022, en el Hospital Cima, de acuerdo a certificado de Nacimiento que emite la Secretaría de Salud con folio XXXXXXXXXXXX, que obra a foja 85 de autos, por lo que en dicho periodo (06 de septiembre de 2021 al 20 de enero de 2022), transcurrieron aproximadamente cuatro meses y catorce días, que en semanas nos da un total de 18 semanas, las que al sumar con las que previamente a las que relata la actora en el punto 4 de hechos que al momento de los estudios que le fueran practicados por el ISSSTESON, ya contaba con 21 semanas de gestación, permite determinar que al 06 de septiembre de 2021, presumiblemente ya

era evidente la existencia del embarazo de la actora por el volumen abdominal; por lo que sí es factible que haya ocurrido como lo plantea la parte trabajadora, en el sentido de que efectivamente al notar que su embarazo ya era evidente se le haya pedido que firmara su renuncia en esa misma fecha pero con efectos a partir del 13 de septiembre de 2021, que se traduce en un evidente acto discriminatorio y que violó en perjuicio de la actora el derecho humano al trabajo.

En esa tesitura, de acuerdo a las argumentaciones y pruebas que aportan tanto la actora como la demandada, en la forma en que se dio la renuncia de la trabajadora, y al no haber cumplido la patronal con su carga probatoria, debe determinarse que con independencia de que la propia actora admite que el puesto que desempeñaba para los demandados era de los que se consideran de confianza, ello no es obstáculo para considerar que existió coacción a la trabajadora para que emitiera su renuncia, ya que para desacreditar tal coacción la parte demandada ofreció pruebas testimoniales, las cuales como se precisó con anterioridad, no se desahogaron al existir un desistimiento por parte del oferente de la prueba, tal y como consta en autos de fecha 09 de octubre de 2023 (f. 307), y con ello se acredita la coacción y discriminación que le reclama la actora, demostrando que si existieron vicios en la voluntad y coacción en la accionante para que firmara su renuncia, al haber incumplido la patronal con su carga de probar en contrario.- Sirve de sustento a lo anterior la tesis que a continuación se transcribe:

*Registro digital: 2025010.- Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.- Undécima Época.- Materia(s): Laboral.- Tesis: XX.T.4 L (10a).- Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.- Libro 15, Julio de 2022, Tomo V, página 4681.- Tipo: Aislada.-*

**RENUNCIA DE UNA TRABAJADORA AL SERVICIO DEL ESTADO BAJO VIOLENCIA FÍSICA O MORAL. CONFORME AL MÉTODO DE JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR LA INEXISTENCIA DE ESOS VICIOS DE LA VOLUNTAD. Hechos: En un juicio laboral burocrático una trabajadora argumentó haber sido despedida injustificadamente porque el patrón ejerció violencia física y moral para que firmara**

**su renuncia. El tribunal responsable arrojó a la operaria la carga de la prueba para demostrar la coacción que refiere y, al no hacerlo, otorgó eficacia a la renuncia, por lo que estimó inacreditado el despido injustificado.**

**Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que conforme al método de juzgar con perspectiva de género, cuando una trabajadora al servicio del Estado afirma que renunció bajo violencia física o moral, corresponde al patrón demostrar la inexistencia de esos vicios de la voluntad.**

**Justificación: De los artículos 1o. y 4o. de la Constitución General deriva la prohibición de discriminación basada en el género, así como la consagración de la igualdad entre hombres y mujeres. Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), en sus artículos 1 y 5 establece que se entiende por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado; que toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, y que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de ese derecho. El artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prescribe que constituyen violencia laboral contra la mujer, entre otros supuestos, la negativa a respetar su permanencia en el trabajo, las amenazas y las humillaciones. En acatamiento a lo anterior, es excesivo aplicar la regla de que la acreditación de la coacción en la firma de la renuncia corresponde a la trabajadora, pues con ello se genera una desventaja en el proceso laboral, dado que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de sus derechos, en este caso, laborales. Así, cuando la trabajadora, desde su escrito de demanda y no como un argumento defensivo, refiere haber sido despedida injustificadamente, precisamente porque a través de violencia física o moral se le obligó a renunciar al empleo y que el despido y la renuncia ocurrieron en forma simultánea, a lo que se agrega que los hechos ocurrieron en privado y de manera verbal, es decir, por su mecánica son de realización oculta, ello implica que su demostración por parte de la trabajadora resulte sumamente difícil. Esto es, al no haber controversia en cuanto a la firma de la renuncia, lo que debe demostrarse es si existieron o no vicios en la voluntad de la suscriptora, y el patrón puede ofrecer pruebas que desvirtúen las acciones de coacción que se le imputan. Esta forma de establecer la distribución de las cargas probatorias armoniza el marco nacional e internacional de resolver con perspectiva de género, pues con ello se cumple con la finalidad de salvaguardar el derecho a la igualdad que debe prevalecer a favor de la trabajadora que se dijo despedida con violencia, ya que se está frente a una categoría sospechosa, pues se identifica una situación de poder que por cuestiones de género genera un desequilibrio entre las partes de la**

**controversia; por ende, debe regir la regla general de cargas probatorias recogida en el primer párrafo del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que se eximirá al trabajador de probar cuando por otros medios se esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y también que es obligación de la patronal justificar la inexistencia del despido.**

**TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO.**

En suma, sin importar que en autos se encuentra ofrecida copia simple de renuncia de la parte actora de fecha 06 de septiembre de 2021, la que admite esta haber suscrito, pero aduce en su contra que fue obligada mediante violencia y coacción a que estampara su firma en dicho documento ello motivado que se encontraba en avanzado estado de embarazo por contar ya con veintiún semanas de gestación; y que ante los anteriores argumentos la parte demandada se excepciona aduciendo que dicha firma y renuncia fue de manera voluntaria y sin coacción, es ella a quien le corresponde la carga de probar que así ocurrió puesto que no es creíble que la mujer decida renunciar a su empleo cuando al no contar con servicios médicos con que se cuenta a partir de las prestaciones que se obtienen por el mismo trabajo, los gastos que se generan por el parto y la necesidad de acceder a la atención médica, aunado a que existe una práctica común de ejercer actos de coacción con motivo del embarazo. Lo anterior se sostiene con lo que nos explica la Jurisprudencia que a continuación se agrega:

*Registro digital: 2020317.- Instancia: Segunda Sala.- Décima Época.- Materia(s): Laboral.- Tesis: 2a./J. 96/2019 (10a.).- Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.- Libro 68, Julio de 2019, Tomo II, página 998.- Tipo: Jurisprudencia*

**TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENUNCIÓ Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA. Es criterio reiterado que juzgar con perspectiva de género implica reconocer la realidad sociocultural en que se desenvuelve la mujer, lo que exige una**

***mayor protección del Estado con el propósito de lograr una garantía real y efectiva de sus derechos y eliminar las barreras que la colocan en una situación de desventaja, lo que cobra particular relevancia cuando se encuentra en estado de embarazo, momento en el que requiere gozar de la atención médica necesaria de los periodos pre y post natal y de las demás prestaciones de seguridad social que garanticen el bienestar de ella y del menor. Por tanto, cuando la parte empleadora opone la excepción de renuncia y la trabajadora demuestra que la terminación de la relación laboral ocurrió encontrándose embarazada, la patronal deberá acreditar que la renuncia fue libre y espontánea; sin que en ningún caso el solo escrito que la contenga sea suficiente para demostrar su excepción, aun en caso de no haberse objetado o habiéndose perfeccionado, sino que se requieren elementos de convicción adicionales. Esto obedece al principio de primacía de la realidad consagrado en el tercer párrafo del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que no es verosímil que la mujer prescinda de su empleo por lo gastos que implica el alumbramiento y la necesidad de acceder a la atención médica, aunado a que existe una práctica común de ejercer actos de coacción con motivo del embarazo”.***

Por todo lo anterior, en razón de que la parte demandada no cumplió con la carga de acreditar que la actora haya renunciado de forma voluntaria sin ejercer violencia sobre de ella en contra de su libre voluntad, es inconcuso que se trata de un despido injustificado, por lo que en consecuencia y con fundamento en el artículo 38 fracción II de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, se **CONDENA** al **GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA, SECRETARIA DE HACIENDA DEL ESTADO DE SONORA**, a cubrir a la actora **XXXXXXXXXXXX**, las siguientes prestaciones:

**INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL** la que con fundamento en el artículo 48 de la Ley Laboral, deberá de cubrir a la actora la cantidad de \$147,568.50 pesos (SON: CIENTO CUARENTA Y SIETE MIL QUINIENTOS SESENTA Y OCHO PESOS 50/100 M.N.), por concepto de 90 días de salario por indemnización constitucional, conforme al salario diario que es de \$1,639.65 pesos. Y a pagarle los salarios caídos hasta por un máximo de 12 meses, con fundamento en el artículo 42 penúltimo párrafo de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, contados a partir de la fecha del despido, trece de

septiembre del dos mil veintiuno, al trece de septiembre de dos mil veintidós, que ascienden a la cantidad de \$598,472.25 (SON: QUINIENTOS NOVENTA Y OCHO MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y DOS PESOS 25/100 MONEDA NACIONAL), a razón de un salario mensual de \$48,189.66 (SON: CUARENTA Y OCHO MIL CIENTO OCHENTA Y NUEVE PESOS 66/100 MONEDA NACIONAL), que se desprende de los recibos de pago de salarios que obran agregados a fojas que van de la 20 a la 23 del sumario, correspondientes a los junio, agosto y septiembre del 2021, de los cuales se desprende que la actora percibía un salario quincenal de \$24,594.83 (SON: VEINTICUATRO MIL QUINIENTOS NOVENTA Y CUATRO PESOS 83/100 MONEDA NACIONAL), lo que arroja un salario diario de \$1,639.65 pesos (SON UN MIL SEISCIENTOS TREINTA Y NUEVE PESOS 65/100 M.N.); documentales que tienen valor probatorio con fundamento en los artículos 123 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora y 796 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria en la materia.-

Ahora bien, en razón de que por medida cautelar ordena por este Tribunal mediante auto de veintiséis de octubre de dos mil veintiuno, se ordenó a la demandada se cubriera el salario íntegro durante todo el periodo de embarazo y hasta dos meses posteriores a la fecha del parto, medida que fue acatada en forma precisa ya que la demandada mediante auto de uno de enero de dos mil veintidós se tuvo por recibido promoción numero 1637, por la cual exhibe cheque número XXXXXXXXXXXXX, de la Institución Bancaria BBVA Bancomer, S.A., por la cantidad de \$191,441.17 (SON: CIENTO NOVENTA Y UN MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y UN MIL PESOS 17/100 M.N.), correspondientes a salarios devengados retroactivos al 14 de septiembre de 2021, los que se fueron el resultado neto de deducciones que por ley se obliga a retener a la parte patronal y cuyo talón de cheque las define y que obra a foja 67 de autos, cuya cantidad bruta de deducciones fue por la cantidad de **\$340,561.72 (SON: TRESCIENTOS CUARENTA MIL QUINIENTOS SESENTA Y UN MIL PESOS 72/100 M.N.)**, por lo que esta última



cantidad es la que deberá de descontar al monto total de la condena ya que la misma debe de estar sujeta a deducciones y cuyo monto fue recibido por la actora XXXXXXXXXXXXX, mediante su comparecencia de treinta y uno de enero de dos mil veintidós (fojas 70 a la 74), Que en posterior comparecencia de fecha diecisiete de febrero de dos mil veintidós recibiera diverso cheque número 4621214, de la Institución Bancaria BBVA Bancomer, S.A., por la cantidad de \$21,593.68 (SON: VEINTIUN MIL QUINIENTOS NOVENTA Y TRES PESOS 68/100 M.N.) (fojas de 99 a la 103), que de acuerdo a talón de cheques que obra a foja 100 de autos, se aprecia que como percepción bruta sin deducciones arroja la cantidad de **\$33,337.81 (/SON: TREINTA Y TRES MIL TRESCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS 81/100M.N.)**, siendo esta cantidad la que deberá de restarse al total de la condena.- Que en comparecencia de fecha cuatro de marzo de dos mil veintidós recibiera diverso cheque número XXXXXXXXXXXXX, de la Institución Bancaria BBVA Bancomer, S.A., por la cantidad de \$16,462.72 (SON: DIECISÉIS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y DOS PESOS 72/100 M.N.) (fojas de 184 a la 188), que de acuerdo a talón de cheques que obra a foja 186 de autos, se aprecia que como percepción bruta sin deducciones arroja la cantidad de **\$30,837.81 (/SON: TREINTA MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y SIETE PESOS 81/100M.N.)**, siendo esta cantidad la que deberá de restarse al total de la condena. Que en última comparecencia de fecha veintitrés de marzo de dos mil veintidós recibiera diverso cheque número XXXXXXXXXXXXX, de la Institución Bancaria BBVA Bancomer, S.A., por la cantidad de \$16,399.93 (SON: DIECISÉIS MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y NUEVE PESOS 93/100 M.N.) (fojas de 203 a la 207), que de acuerdo a talón de cheques que obra a foja 204 de autos, se aprecia que como percepción bruta sin deducciones arroja la cantidad de **\$30,837.81 (/SON: TREINTA MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y SIETE PESOS 81/100M.N.)**, siendo esta cantidad la que deberá de restarse al total de la condena. Haciendo la aclaración que deberán de restarse al total de la condena la cantidad de **\$435,575.15 (SON: CUATROCIENTOS TREINTA Y CINCO MIL QUINIENTOS SETENTA**

**Y CINCO PESOS 15/100 M.N.),** por haber sido cubiertos a la actora.-

De la misma forma se **CONDENA** a la demandada **GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA, SECRETARIA DE HACIENDA DEL ESTADO DE SONORA,** a cubrir a la XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, las prestaciones consistentes en aguinaldo a razón de 40 días de salario diario, vacaciones a razón de 20 días por año (artículo 28 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora), así como prima vacacional a razón de un 25% sobre el sueldo presupuestal, hasta por un máximo de 12 meses, de las que, tomando en cuenta que la demandada si interpuso la excepción de prescripción y de que la actora las viene reclamando a partir del momento de su despido, en cuanto a las prestaciones correspondientes al año 2021, en razón de que la parte demandada no prueba las haya cubierto en tiempo y forma, es por lo que se le condena a su pago, los que ascienden a las siguientes cantidades: AGUINALDO a razón de 40 días de salario diario, se debe obtener de la siguiente operación aritmética: para el año 2021= 40 X \$1,639.65 pesos= \$65,586.00 pesos.-

POR CONCEPTO DE VACACIONES: Se **ABSUELVE** a la demandada su pago; esto en base a que al condenar al pago de los salarios caídos por el tiempo en que se haya interrumpido la relación laboral, en estos va inmerso su pago ya que de lo contrario, se estaría condenando a la parte patronal a efectuar un doble pago, tal y como se indica en la jurisprudencia que a continuación se agrega en sustento:

*Registro digital: 201855.- Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.- Novena Época.- Materia(s): Laboral.- Tesis: I.1o.T. J/18.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.- Tomo IV, Julio de 1996, página 356.- Tipo: Jurisprudencia.-*

**VACACIONES. EN EL PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS VA INMERSO EL PAGO DE LAS.** Si al patrón se le condena a pagar los salarios caídos durante el lapso en que el actor estuvo separado injustificadamente del trabajo, es inconcuso que en este rubro va

*inmerso el pago de las vacaciones reclamadas, pues de lo contrario se le estaría obligando a efectuar un doble pago que no encuentra justificación legal ni contractual.*

**PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Por concepto de PRIMA VACACIONAL, se tiene que le corresponde el 25% de acuerdo a lo que se indica en el tercer párrafo del artículo 28 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, por lo que, si por el monto total de vacaciones le correspondería la cantidad de \$32,793.00 pesos (20 días X año), a ello le debemos aplicar el 25% lo que nos arroja la siguiente cantidad:  $\$32,793.00 \times 25\% = \$8,198.25$  pesos.-

Resultan aplicables al criterio anterior la siguiente jurisprudencia:

***y Tomo XV, mayo de 2002, página 269, con los rubros: "SALARIOS CAÍDOS EN CASO DE REINSTALACIÓN. DEBEN PAGARSE CON EL SALARIO QUE CORRESPONDE A LA CUOTA DIARIA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 82 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MÁS TODAS LAS PRESTACIONES QUE EL TRABAJADOR VENÍA PERCIBIENDO DE MANERA ORDINARIA DE SU PATRÓN." y "SALARIO. EL AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO."***

*Registro digital: 2015175.- Instancia: Plenos de Circuito.- Décima Época.- Materias(s): Laboral.- Tesis: PC.I.L. J/33 L (10a).- Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 46, Septiembre de 2017, Tomo II, página 1424.- Tipo: Jurisprudencia*

***PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO. LA CONDENA A SU PAGO, EN TÉRMINOS DEL SEGUNDO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ESTÁ LIMITADA HASTA POR UN PERIODO MÁXIMO DE 12 MESES. El precepto citado prevé que si en el juicio el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago; en tanto que, conforme a los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, la prima vacacional y el aguinaldo son prestaciones que integran el salario para efectos***

***indemnizatorios, además de que respecto de esta última prestación, así lo establece expresamente la jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2a./J. 33/2002. En consecuencia, si el trabajador deja de percibir dichas prestaciones a causa de un despido injustificado y éstas forman parte de los salarios caídos, la condena a su pago está limitada hasta el plazo máximo de 12 meses, en términos del artículo 48, segundo párrafo, de la ley indicada.***

**PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Advirtiendo que el juicio duró más de 12 meses, en virtud de que inició el 13 de octubre de 2021 y la resolución se está pronunciando hasta hoy 15 de febrero de 2024, también se condena al **GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA, SECRETARIA DE HACIENDA DEL ESTADO DE SONORA** a pagar a la actora los intereses que se generen sobre el importe del adeudo, a razón del 12% anual, capitalizable al momento del pago, con fundamento en el artículo 42 Bis de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora.-

**GASTOS GENERADOS POR PARTO.-** Por último, que en cuanto al reclamo que hace la actora respecto a que le sean cubiertos los gastos generados por el parto de su menor hija por la vía privada, **SE ABSUELVE** a la parte demandada a cubrir dicha prestación, toda vez que de autos no se advierte que haya hecho gestión alguna ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora, con el fin de que se diera cumplimiento a la providencia cautelar decretada por este Tribunal, esto es que la actora compareciera personalmente ante el Instituto a realizar el trámite de reingreso, tal como lo dispone el artículo 9 primer párrafo de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora, al señalar dicho precepto lo siguiente:

**“ARTICULO 9o.- Para que los beneficiarios puedan percibir las prestaciones que les correspondan, deberán cumplir los requisitos que esta Ley establece y los de los reglamentos y acuerdos que expida el Instituto con apoyo en la misma. No obstante lo anterior, los requisitos que impongan tales normatividades no podrán condicionar la prestación de los servicios en virtud de circunstancias relativas al estado de salud y/o físico del trabajador. Durante el proceso de ingreso o reingreso de los trabajadores como derechohabientes del Instituto, éste únicamente podrá exigir la realización de**

estudios médicos a aquéllos, con el exclusivo propósito de determinar si el Estado y/o alguno de los organismo públicos incorporados, debe cubrir aportaciones adicionales a favor del Instituto, así como la cuantía de las mismas, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 21 de esta Ley.”

Y en razón de lo anterior, se absuelve a los demandados del pago de la prestación en estudio.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD.-** Se Absuelve del pago de esta prestación, toda vez que porque la Ley de Servicio Civil para el Estado de Sonora, no contempla en favor de los trabajadores al servicio del Estado y de los Municipios, la prestación establecida en el artículo 162 de la Ley Federal de Trabajo y no le está permitido a este Tribunal su aplicación supletoria, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley de Servicio Civil, pues la supletoriedad no llega al grado de hacer existir prestaciones no contenidas en la ley de la materia.- Así lo ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Tesis 2088, publicada en las páginas 577 y 578 del Tomo de Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes, 1980-1981, Actualización VII, Laboral, Mayo Ediciones que dice:

***“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, SUS PRESTACIONES NO PUEDEN SER AMPLIADAS EN APLICACIÓN SUPLETORIA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- La supletoriedad que señala el artículo 11 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, no llega al grado de hacer existir prestación no contenidas en la misma ley, pues de no considerarlo así, ya no se trataría de una aplicación supletoria, sino de una integración de la Ley, sobre puntos respecto de los cuales el legislador no ha reglamentado en favor de quienes trabajan al servicio del Estado”. -***

También es aplicable la Tesis Jurisprudencial que aparece en la Pagina 49, Volumen 199-204, Época Séptima, Parte Quinta del Semanario Judicial de Federación del Disco Compacto de Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-1995, que dice:

***“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD. Tratándose de trabajadores al Servicio del Estado, no procede reclamar la prima de antigüedad contenida***

**en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, porque la Ley Federal aplicable a dichos trabajadores no establece esa prestación”.-**

**PAGO DE VEINTE DÍAS POR AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS.-** Se absuelve a la parte demandada de cubrir esta prestación, toda vez que la misma sólo resulta procedente su pago, cuando la acción que se reclama es la de reinstalación, y esta sólo procede cuando la parte condenada se niega a reinstalar al trabajador en el puesto que desempeñaba para aquella; por lo que en el caso concreto, la actora viene reclamando la indemnización Constitucional, por lo que es improcedente condenar a la misma; sirve de sustento la jurisprudencia que a continuación se agrega:

Registro digital: 207990.- Instancia: Cuarta Sala.- Octava Época.- Materia(s): Laboral.- Tesis: 4a./J. 15 XII/89.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación.- Tomo IV, Primera Parte, Julio-Diciembre de 1989, página 333.- Tipo: Jurisprudencia.-

**INDEMNIZACION DE 20 DIAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, PROCEDENCIA DE LA.** *En atención a que los artículos 123, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, no disponen que cuando se ejercitan las acciones derivadas de un despido injustificado procede el pago de la indemnización consistente en 20 días de salario por cada año de servicios prestados, a que se refiere el artículo 50, fracción II, de la Ley citada, se concluye que dicha prestación únicamente procede en los casos que señalan los artículos 49, 52 y 947 de la Ley mencionada, pues su finalidad es la de resarcir o recompensar al trabajador del perjuicio que se le ocasiona por no poder seguir laborando en el puesto que desempeñaba por una causa ajena a su voluntad, bien porque el patrón no quiere reinstalarlo en su trabajo, bien porque aquél se vea obligado a romper la relación laboral por una causa imputable al patrón, o sea, que tal indemnización constituye una compensación para el trabajador, que no puede continuar desempeñando su trabajo.*

Por todo lo anteriormente expuesto y fundado, **se resuelve:**

**PRIMERO.-** Este Tribunal de Justicia Administrativa de Estado

de Sonora, es competente para conocer y resolver el presente Juicio del Servicio Civil.-

**SEGUNDO.-** El presente asunto ha sido juzgado con perspectiva de género, por las razones expuestas en el último considerando.

**TERCERO.-** Ha sido procedente la acción de INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL intentada por la actora **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**, en contra del **GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA, SECRETARIA DE HACIENDA DEL ESTADO DE SONORA.-**

**CUARTO.-** Se **CONDENA** a la demandada **GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA, SECRETARIA DE HACIENDA DEL ESTADO DE SONORA**, a lo siguiente: A).- Cubrir a la actora **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**, las prestaciones consistentes en: **INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL** la cantidad de \$147,568.50 pesos (SON: CIENTO CUARENTA Y SIETE MIL QUINIENTOS SESENTA Y OCHO PESOS 50/100 M.N.).- Y a pagarle los salarios caídos hasta por un máximo de 12 meses, con fundamento en el artículo 42 penúltimo párrafo de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, contados a partir de la fecha del despido, trece de septiembre del dos mil veintiuno, al trece de septiembre de dos mil veintidós, que ascienden a la cantidad de \$598,472.25 (SON: QUINIENTOS NOVENTA Y OCHO MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y DOS PESOS 25/100 MONEDA NACIONAL).- AGUINALDO por la cantidad de \$65,586.00 pesos.- PRIMA VACACIONAL, la cantidad de \$8,198.25 pesos.- A pagar a la actora los intereses que se generen sobre el importe del adeudo, a razón del 12% anual, capitalizable al momento del pago, con fundamento en el artículo 42 Bis de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, por las razones expuestas en el Considerando IV.- Haciendo la aclaración que deberán de restarse

al total de la condena la cantidad de \$435,575.15 (SON: CUATROCIENTOS TREINTA Y CINCO MIL QUINIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS 15/100 M.N.), por haber sido cubiertos a la actora.-

**QUINTO.-** Se ABSUELVE a la demandada **GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA, SECRETARIA DE HACIENDA DEL ESTADO DE SONORA**, a cubrir a la actora **XXXXXXXXXXXXXXXX** la prestación consistente en **VACACIONES, GASTOS GENERADOS POR PARTO, PRIMA DE ANTIGÜEDAD, 20 DÍAS POR AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS**, por las razones vertidas en considerando de la presente resolución.-

**SEXTO.- NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE.** de conformidad con el artículo 125 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora. En su oportunidad, archívese este asunto como total y definitivamente concluido.

**A S Í** lo resolvió la Sala Superior del Tribunal de Justicia Administrativa en funciones de Tribunal de Conciliación y Arbitraje por unanimidad de votos de los Magistrados José Santiago Encinas Velarde, Renato Alberto Girón Loya, Daniel Rodarte Ramírez, Blanca Sobeida Viera Barajas y, Guadalupe María Mendívil Corral siendo ponente la cuarta en orden de los nombrados, quienes firman con el Secretario General, Licenciado Luis Arsenio Duarte Salido que autoriza y da fe.- DOY FE.-

MTRO. JOSÉ SANTIAGO ENCINAS VELARDE.  
MAGISTRADO PRESIDENTE.

MTRO. RENATO ALBERTO GIRÓN LOYA.



MAGISTRADO SEGUNDO INSTRUCTOR.

DR. DANIEL RODARTE RAMÍREZ.  
MAGISTRADO TERCER INSTRUCTOR.

MTRA. BLANCA SOBEIDA VIERA BARAJAS  
MAGISTRADA CUARTA INSTRUCTORA.

MTRA. GUADALUPE MARÍA MENDÍVIL CORRAL.  
MAGISTRADA QUINTA INSTRUCTORA.

LIC. LUIS ARSENIO DUARTE SALIDO.  
SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS.

En diecisiete de abril de dos mil veinticuatro, se publicó en Lista de Acuerdos y Proyectos, la resolución que antecede.  
CONSTE.