

Hermosillo, Sonora, a veintiocho de febrero de dos mil veintitrés.

VISTOS para resolver en definitiva los autos del expediente número **768/2021**, relativo al Juicio del Servicio Civil promovido por **C. *******, en contra del **H. AYUNTAMIENTO DE HERMOSILLO, SONORA.**

R E S U L T A N D O:

1.- El veintitrés de noviembre del dos mil veintiuno, el **C. *******, demandó al **H. AYUNTAMIENTO DE HERMOSILLO, SONORA**, por las siguientes prestaciones:

PRESTACIONES.

1.- LA REINSTALACIÓN en el puesto de ANALISTA TECNICO, adscrito al despacho del Tesorero Municipal de AYUNTAMIENTO DE HERMOSILLO, SONORA.

1.1.- Debiendo tener la REINSTALACIÓN reclamada, la consecuencia de que la relación laboral del suscrito con la demandada jamás se hubiese interrumpido, solicitando que ello se especifique de manera expresa en el laudo correspondiente, para efectos que mi antigüedad no se vea interrumpida, ordenando computar el tiempo que dure el presente asunto y hasta que se me reinstale, como tiempo efectivo laborado del suscrito para con la demandada.

1.2.- Dicha reinstalación deberá ordenarse se haga con salario actualizado, por lo tanto, al salario que tenía al momento del despido, se le deberán agregar los aumentos que le otorgue la

demandada a sus trabajadores y/o se generen durante la tramitación de este expediente y hasta que se me reinstale, es decir, se deberá ordenar que al salario que se me pagaba al momento del despido se le adhieran los aumentos que otorgue la demandada a sus trabajadores otorgados posteriormente a mi despido, no obstante que la reinstalación se haga inicialmente con el salario que actualmente devengaba y se ordene que se actualice una vez que se me reinstale, debiéndome pagar las diferencias salariales que correspondan por actualización salarial a partir de que se me reinstale.

2.- PRIMA VACACIONAL, a razón del 25% del monto de las vacaciones, la prima vacacional lo proporcional laborado de la anualidad 2021, más lo que se genere por dicha prestación ya que se está reclamando como acción principal la reinstalación.

3.- VACACIONES, a razón de 2 períodos anuales de 10 días hábiles cada uno, reclamando lo proporcional del año 2021, más lo que se genere por dicha prestación ya que se está reclamando como acción principal la reinstalación.

4.- LOS SALARIOS CAÍDOS, que se generen en la tramitación del presente juicio desde el día que injusticadamente se me despidió, hasta que se dé cumplimiento total al laudo condenatorio que se dicte.

5.- EL AGUINALDO, a razón de 55 días anuales, el generado proporcionalmente a la fecha que se me despidió durante el año 2021, más lo que se genere por dicha prestación ya que se está reclamando como acción principal la reinstalación.

6.- HORAS EXTRAS, Reclamándolas a razón de 7.5 horas extras a la semana, por el tiempo de duración de la relación laboral con la demandada.

7.- EL PAGO DE CUOTAS Y APORTACIONES OMITIDAS AL INSITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE SONORA, desde la fecha del despido hasta que se dé cabal cumplimiento al laudo que se dicte en el presente juicio.

El salario que sirve de base para que se calculen las prestaciones que se reclaman en la presente demanda es de \$34,942.26 mensuales libres de impuestos y retenciones, lo cual equivale a \$1,164.74 diarios.

HECHOS:

1.- El día 16 de agosto de 2019, el suscrito fui contratado para prestar servicios personales subordinados para la patronal demandada, habiéndome contratado como JEFE DE DEPARTAMENTO, cargo que desempeñé hasta el 31 de julio de 2021, posteriormente, a partir del 01 de agosto de 2021, se me nombró ANALISTA TECNICO, adscrito al despacho del Tesorero Municipal de la demandada, puesto que resulta ser de base y desempeñé hasta el día que se me notificó la terminación de la relación laboral, misma terminación que resulta ilegal.

2.- Las funciones específicas desempeñadas por el suscrito para la patronal, hasta antes del despido que fui objeto, consistían en: Elaborar y redactar documentos que se me encomendara, llenado de formatos, captura de actas, manejo de archivo, ayudar en la elaboración de pólizas y cuentas del ayuntamiento demandado, captura de datos en sistema contable, integrar expedientes, elaboración de cálculos de impuestos.

3.- El Ayuntamiento demandado, me tenía dado de alta, es decir inscrito como su trabajador ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora, bajo el número de afiliación *****y número de pensión *****. Es decir, las prestaciones de seguridad social que me correspondían por la relación de trabajo con los demandados, se me proporcionaban por conducto del instituto en mención, ya que se me tenía registrado ante dicho instituto.

4.- El salario que se me pagaba antes del despido que se me hizo y demando en la presente, era de \$34,942.26 mensuales libres de impuestos y retenciones, lo cual equivale a \$1,164.74 diarios. Estando en la nómina de adscripción #08010101. Mi número de empleado que me asignó la demandada es el 12182.

5.- En mi trabajo, antes de ser despedido recibía instrucciones de ***** , y, ***** .

6.- El horario en que me desempeñaba, desde el inicio de mi relación laboral con la demandada, era lunes de 8:00 horas a las 17:00 horas de lunes a viernes, es decir, una jornada continua de 9.0 horas diarias, siendo que la jornada de trabajo debe de ser únicamente de 7.5 horas para las continuas, debiéndose tomar como horas extras lo laborado de las 15:31 horas a las 17:00 horas.

7.- El pasado 04 de noviembre de 2021, estando en el desempeño de mis labores, en el área que se me tenía asignada para mi trabajo, la cual se ubica en el segundo piso del Palacio Municipal de Hermosillo, Sonora, dentro de las oficinas que en dicho piso hay asignadas a Tesorería, dentro del denominado Palacio Municipal sitio en Boulevard Hidalgo entre Comonfort y Allende, en esta ciudad de Hermosillo, Sonora, cuando se me acercó la C. ***** , solicitándome que la acompañara a su oficina, la cual está a un lado del área en que se desempeñaba el suscrito y demás trabajadores de la demandada que tenemos ahí asignado como área de trabajo y que no contamos con oficina privada ni cubículo, por lo que inmediatamente la seguí y entré a la oficina de la antes mencionada, arribando a dicha oficina que se encuentra ahí mismo en el segundo piso, dentro de las oficinas que en dicho piso hay asignadas a Tesorería Municipal, en el interior del Palacio Municipal de Hermosillo, Sonora, sitio en Boulevard Hidalgo entre Comonfort y Allende, de esta ciudad de Hermosillo, Sonora, siendo aproximadamente a las 11:30 horas de ese día 04 de noviembre de 2021, oficina en la cual me percaté al momento en que entré, que se encontraba ahí el C. ***** , mismo que trabaja para la demandada en el área Jurídico laboral, diciéndome la C. ***** , que tomara asiento, lo cual hice, tomando la palabra el C. ***** , quien después de saludarme me dijo: “Enrique nos comisionaron para informarte que estás dado de baja se acabó el trabajo para ti”, por lo que procedí a preguntar el motivo de ello, por lo cual el C. ***** , me dijo: “Aquí te lo dicen por escrito en estos documentos”, tomando la palabra la C. ***** , manifestando: “Es por necesidades del Ayuntamiento te tienes que ir”, al tiempo que tomé los documentos que

me entregaba el C. ***** , mismos documentos que consistían en dos hojas, procediendo a retirarme de dicha oficina una vez que se me informó lo antes señalado en posesión de las dos hojas que se me acababan de entregar, dirigiéndome al área en que me desempeñaba por mis objetos personales dado que se me acababa de informar la baja del puesto desempeñado por el suscrito para la aquí demandada, procediéndome a retirar del lugar. Ya afuera de las oficinas en que laboraba y del palacio municipal, procedí a leer las hojas que se me entregaron por el C. ***** , en las que se me daban los motivos de mi baja, mismas hojas que se adjuntan a la presente demanda y se ofrecen como pruebas en el capítulo correspondiente.

Considero que de manera injusta se me despidió, pues tengo derecho a la inamovilidad en el empleo del cual se me despidió, por lo tanto, tengo derecho a que se me reinstale en el puesto que desempeñaba, pues no hay causa justa ni legal, ni motivo valido para ser despedido, procediendo se me reinstale y me sean pagados las diversas prestaciones que vengo reclamando en el capítulo correspondiente.

El documento que se me entregó, es una copia con sellos originales, consistente en “Notificación de Baja”, con fecha 02 de noviembre de 2021, en el cual se me expone entre otras cosas: “no contar en momento con el derecho inamovilidad laboral” y, “se da por terminada la relación laboral que la vinculaba con el H. Ayuntamiento de Hermosillo”. Fundando tal determinación en el artículo 6 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora, motivándola, por no acumular el suscrito 6 meses de servicio, según de me dice, no obstante, de que mi relación laboral con la demandada para entonces, tenía más de 26 meses de antigüedad. Pues el suscrito inicié a laborar para la demandada desde el 16 de agosto de 2019, lo cual se acredita con el diverso documento que se me entregó por la propia demandada y se ofrece como prueba en el capítulo correspondiente, expedido por la C. ***** , pues a la fecha que se elaboró la hoja de servicios que me fue entregada con la notificación de baja, tenemos que de dicha hoja de servicios el suscrito tenía al uno de noviembre de 2021 una antigüedad de 2 años con 2 meses y 16 días. Asimismo, el artículo 6 de la Ley del

Servicio Civil para el Estado de Sonora, que se invoca en la copia de la baja que se me entregó, fue declarado Inconstitucional por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el amparo directo en revisión 1360/2011, exponiéndose en la ejecutoria correspondiente, los argumentos y motivo de ello, pues el artículo en cita, viola el Artículo 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues las legislaturas estatales reglamentan los derechos mínimos consagrados en la Carta Magna para los trabajadores, pudiendo establecer mayores beneficios, mas no pueden limitar estas prerrogativas estableciendo condiciones que la norma fundamental no prevé, siendo violatorio de garantías el artículo 6 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, al restringir el derecho a la estabilidad en el empleo a que el trabajador cuente con una antigüedad mínima de seis meses, lo cual, tuvo que acatar y tomar en cuenta el entonces Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Sonora, al resolver en definitiva el expediente del índice de dicha autoridad identificado como número 364/2009/II. Por lo tanto, se considera ilegal la determinación de la demandada, pues se apoya en un precepto declarado inconstitucional, considerando que son procedentes tanto la acción principal como las accesorias reclamadas en esta demanda.

2.- Por auto de fechados de diciembre de dos mil veintiuno, se le admite al actor la demanda en la vía y forma propuesta, ordenándose el emplazamiento al **H. AYUNTAMIENTO DE HERMOSILLO, SONORA.**

3.- Habiéndose emplazado al **H. AYUNTAMIENTO DE HERMOSILLO, SONORA**, respondieron lo que a continuación se señala, por conducto de la Licenciada ***** , en su carácter de **SINDÍCO MUNICIPAL Y REPRESENTANTE DEL H. AYUNTAMIENTO DE HERMOSILLO, SONORA.**

EN CUANTO AL CAPÍTULO DE PRESTACIONES.

Reclamadas por la actora en el presente juicio se contesta en este apartado negando que le asista el reclamo, careciendo la parte actora de acción y de derecho para reclamar dichas cantidades o

prestaciones, ya que la demandada nunca dio motivo o razón de ella, como se acreditará en su momento procesal oportuno.

1.- Carece el actor de acción o derecho para reclamar la Reinstalación Constitucional, en el puesto que venía desempeñando dado que las funciones que desempeñaba el ahora actor, esto es así, en virtud de que la parte actora del presente juicio como manifiesta y lo confiesa expresamente, era empleado de CONFIANZA, a la cual renunció el 31 de julio del 2021, como se demostrará en su momento procesal oportuno, y a partir del 10 de agosto del 2021, se le nombró ANALISTA TÉCNICO, con la salvedad de que no se le puede considerar de base como erróneamente lo manifiesta el demandante, es decir en virtud de la renuncia que presentó el actor al puesto que venía desempeñando y al ingresar de nueva cuenta tenemos una nueva relación laboral que surgió partir del 1° de agosto del 2021, no puede tener ese status de inamovilidad como pretender hacerlo valer, dado que el artículo 6 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, establece lo siguiente artículo 6.- (se transcribe).

Es de todos sabidos que la prerrogativa de la inamovilidad prevista en el artículo 6 antes referido, solo corresponde a los servidores públicos a quienes se les otorga un nombramiento en una plaza de nueva creación o en una vacante definitiva, siempre y cuando haya laborado por más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente.

Por lo tanto, no se demostró que a la accionante se le haya otorgado nombramiento definitivo en la plaza que reclama, la cual ostentó únicamente de manera provisional y que no por el sólo hecho de haberla ocupado del 1° de agosto del 2021 al 04 de noviembre del 2021 y sin nota desfavorable, tiene derecho a que se le basifique a su favor, en virtud de que de conformidad con el artículo 6 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, en vigencia, por lo tanto la acción de reinstalación en la misma, así como el reconocimiento de que se trata de un trabajador de base, resultan improcedentes, ya que el propio artículo de referencia, señala que no existe responsabilidad para los titulares, cuando una plaza sujeta al programa de basificación,

automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional de la última categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular.

1.1 En cuanto a dicha prestación me remito a lo expuesto en la prestación marcada como número 1.

1.2 En cuanto a dicha prestación me remito a lo expuesto en la prestación marcada como número 1.

2.- En cuanto a la prestación marcada como prima vacacional, al ahora actor ya se le cubrió la primera parte de la misma, es decir, la relativa al mes de julio del 2021; luego entonces, carece el actor de acción o derecho para reclamar el pago de la cantidad que resulte, pago de vacaciones y prima vacacional, es de precisarle que el pago de las vacaciones ya viene implícito en su quincena, es decir las vacaciones se disfrutaron y su pago se realizan vía prima vacacional, dicho calendario podrá disponer el goce de las vacaciones por grupos de trabajadores o individualmente, y en fechas escalonadas.

3.- En cuanto a la prestación marcada como vacaciones, al ahora actor ya se le cubrió la primera parte de la misma, es decir de la mes de julio del 2021; luego entonces, carece el actor de acción o derecho para reclamar el pago de la cantidad que resulte, pago de vacaciones, es de precisarle que el pago de las vacaciones ya viene implícito en su quincena, es decir las vacaciones se disfrutaron y su pago se realizan vía prima vacacional, dicho calendario podrá disponer el goce de las vacaciones por grupos de trabajadores o individualmente, y en fechas escalonadas.

4.- Carece el actor de acción o derecho para reclamar la prestación accesoria de pago de los salarios caídos, en virtud de que la patronal jamás dio causa o motivo para que la actora hiciera valer dicha acción o derecho, ya que al actor en ningún momento se le despidió, como lo pretende hacer valer la parte actora en su escrito inicial de demanda, pues lo que opera en la especie, como se acredita del propio escrito que le fuera notificado, fue un cese al nombramiento.

5.- Carece el actor de acción o derecho para reclamar el pago de la cantidad que resulte, aguinaldo, lo anterior, en virtud de que la patronal jamás dio causa o motivo para que la actora hiciera valer dicha acción o derecho, esto es así en virtud de que actor renunció el 31 de julio del 2021, y para ese período se le está elaborando un finiquito para que se le pague la parte proporcional de su aguinaldo, situación que el ahora actor del presente juicio lo sabe, ahora bien, a partir del 1° de agosto del 2021 hasta el día del cese el 4 de noviembre del 2021, se le generó un proporcional de aguinaldo por tiempo laborado para la patronal.

6.- Carece el actor de acción o derecho para reclamar el concepto de horas extras laboradas reclamadas, pues esta prestación es improcedente dado que mi contraparte jurídica nunca las laboró y por otra parte, porque tomando en consideración que de conformidad al artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador está obligado a expresar los derechos de los cuales considera se generan las prestaciones que reclama, con relación al reclamo de horas extras de la narración de los hechos en los que sustenta su reclamo se advierte la omisión de precisar de qué momento a qué momento se reclaman las horas extraordinarias; es decir, no detalla con claridad cuál fue su jornada ordinaria y cuál la extraordinaria, tampoco detalla qué días laboró las horas extras que reclama, es decir, en general su reclamación es completamente obscura, vaga e imprecisa, lo que genera un estado de indefensión en perjuicio de mi representada para excepcionarse adecuadamente, consecuentemente, deberá de declararse improcedente la prestación que reclama.

7.- Carece el actor de acción o derecho para concepto de la totalidad de las cuotas que corresponden ante el ISSSTESON, en virtud de que la patronal jamás dio causa o motivo para que la actora hiciera valer dicha acción o derecho, ya que la actora en ningún momento se le despidió como lo quiera hacer valer, pues lo que opera en la especie, como se acredita del propio escrito que le fuera notificado, fue un cese a su nombramiento. Ahora bien, en la Ley 38 del ISSSTESON, en su Sección 3ª. de conservación de Derechos, en su numeral 29 establece que.- “El trabajador dado de baja por cese o renuncia, pero que haya

prestado servicios ininterrumpidos inmediatamente antes de la separación durante un mínimo de seis meses, conservará durante los dos meses siguientes a la misma el derecho de recibir las prestaciones establecidas en este Capítulo. Del mismo derecho disfrutarán, en lo que proceda, sus familiares derechohabientes.”

Es por ello no podemos extralimitarnos a lo que estrictamente establece la Ley.

Ahora bien, en cuanto al salario que viene solicitando se le sea reconocido al actor, para el inconcedido supuesto evento de la reinstalación, el sueldo que se deberá de tomar en cuenta tal y como se demuestran en los recibos de nómina que se exhiben en la presente contestación el sueldo del actor, es el sueldo bruto de \$17,417.13 pesos moneda nacional quincenales, pero en realidad su sueldo neto con las deducciones de ley de acuerdo con el artículo 33 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, siendo la cantidad neto de \$15,804.31 pesos moneda nacional quincenales que el actor del presente juicio recibe.

Y, para el inconcedido supuesto evento de que en la narrativa de hechos hubiera, al reclamo de cualquier otra prestación a la que tenga derecho y la cual no lo haya manifestado o lo haya hecho de manera incorrecta, carece la actora de acción y de derecho para reclamar dichas cantidades o prestaciones, ya que la demandada nunca dio motivo o razón de ella, como se acreditara en su momento procesal oportuno.

Por otro lado, se opone desde estos momentos la excepción de prescripción sobre todas aquellas prestaciones que se reclamen que, aunque no se adeudan, su exigibilidad date de más de un año con anterioridad a la interposición de la demanda, tales como horas extras, primas de antigüedad, aportaciones y cuotas al INSTITUTO DE SEGURIDAD Y DE SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE SONORA, y cualquier otra cuya exigibilidad date de más de un año a la interposición de la demanda. Esto es, si la demanda al momento de presentarla ante este H. Tribunal, entonces tenemos que están prescritas todas aquellas prestaciones exigibles con anterioridad

a la fecha de la interposición a la misma, lo anterior con fundamento en lo dispuesto en el numeral 101 de la Ley de Servicio Civil para el Estado de Sonora.

CONTESTACION AL CAPITULO DE HECHOS.

1.- El hecho que se contesta, es cierto, en cuanto a la fecha de inicio de labores, así como la contratación que fue como empleado de confianza con el nombramiento de Jefe de Departamento como lo narra el propio actor, es de precisarle que el actor RENUNCIO VOLUNTARIAMENTE, el 31 de julio del 2021, como se demuestra con la renuncia que se anexa a la presente contratación, y el 1° de agosto del 2021, fue contratado como Analista Técnico adscrito al Despacho del Tesorero Municipal con la salvedad que si bien es cierto el puesto es de base por disposición de la Ley, lo cierto es que no se obtiene la inamovilidad enunciada en el artículo 6 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, establece: "Son trabajadores de base los no incluidos en el precepto anterior y que, por ello, no podrán ser removidos de sus cargos sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente; los titulares de la entidad en que presten sus servicios podrán removerlos libremente sin expresión de causa y sin responsabilidad".

Como ya se ha manifestó con anterioridad, la prerrogativa de la inamovilidad prevista en el artículo 6 antes referido, solo corresponde a los servidores públicos a quienes se les otorga un nombramiento en una plaza de nueva creación o en una vacante definitiva, siempre y cuando haya laborado por más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente.

En ese orden de ideas, para ubicarse en lo dispuesto por el mencionado artículo 6, es necesario acreditar, como presupuestos de la acción de clasificación:

1. Haber sido nombrado en una o más plazas de base.
2. Haber laborado en la o las plazas respectivas de base, ininterrumpidamente, durante más de seis meses.

3. Durante los primeros seis meses de labores desarrolladas en la o las plazas de base, no debe existir nota desfavorable.

4. Al momento de cumplirse más de seis meses en el desarrollo de labores en una o más plazas de base, deberá encontrarse alguna de ellas vacante, en definitiva, es decir, sin titular al que no se le haya otorgado nombramiento definitivo.

5. Que la plaza respecto la que se demanda la basificación tenga el carácter de permanente y definitiva y no sea creada de manera temporal.

Tenemos entonces que la conclusión alcanzada se obtiene de la circunstancia de que el legislador quiso conferir ese derecho a la inamovilidad solo a los trabajadores con nombramiento definitivo para que no fueran separados de sus puestos sino por causa justificada, lo que deriva de lo previsto en el artículo 42 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, pues de otra manera no se entiende que en este precepto se contempla la causa de terminación del nombramiento sin responsabilidad del Estado la conclusión del término o la obra determinada; sería ilógico y fuera de la razón, pensar que en aras de hacer extensivo este derecho a la inamovilidad a los temporales o provisionales, el Estado en su calidad de patrón equiparado estuviese imposibilitado para no dar por terminado un nombramiento sin responsabilidad a los trabajadores temporales o provisionales, con el consiguiente problema presupuestal que esto puede generar, de ahí que en este aspecto no pueda hablarse de que tales servidores públicos provisionales, deban gozar de la prerrogativa prevista en el artículo 6 de la ley que se creó para dar permanencia en el puesto de aquellos trabajadores que ocupen vacantes definitivas.

2.- En cuanto a las funciones que menciona en el punto que se contesta, es cierto.

3.-En cuanto al punto que se contesta es cierto.

4.- En cuanto al punto que se contesta, el salario que se le pagaba al actor es el que se demuestra en los respectivos recibos de nómina que se exhiben en la presente contestación, de conformidad con

lo siguiente: es el sueldo bruto de \$17,417.13 pesos moneda nacional quincenales pero la realidad su sueldo neto con las deducciones de ley de acuerdo con el artículo 33 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, siendo la cantidad neto de \$15,804.31 pesos moneda nacional quincenales que el actor del presente juicio recibe.

5.- En cuanto al hecho que se contesta, es cierto en la parte relativa de quién recibía órdenes, con la precisión que al actor en ningún momento se le despidió como lo pretende hacer valer la parte actora.

6.- En cuanto al hecho que se contesta, es cierto en parte y falso en otra, se precisa que es cierto que el 4 de noviembre del 2021, aproximadamente a las 11:30 horas, se tuvo una entrevista con el ahora actor, en la cual se le notificó el cese de su nombramiento firmado por el C. Presidente Municipal, Lic. ***** y refrendado por el Secretario del Ayuntamiento, Ing. *****, lo anterior en el ejercicio de las facultades del H. Ayuntamiento de Hermosillo, indicadas en el inciso R), fracción III, del artículo 61, de la Ley de Gobierno y Administración Municipal, delegadas al primero de ellos, en sesión del H. Ayuntamiento del 16 de septiembre del 2021, según consta en acta 2.

Es claro y concluyente que, como se ha venido manifestando a través de la presente contestación, el actor al no contar con el término de Ley, esto es en virtud de que la parte actora del presente juicio como manifiesta y lo confiesa expresamente, era empleado de CONFIANZA, a la cual renunció el 31 de julio del 2021, como se demostrará en su momento procesal oportuno, y a partir del 1° de agosto del 2021, se le nombró ANALISTA TÉCNICO, con la salvedad de que no se le puede considerar de base como erróneamente lo manifiesta el demandante, en virtud de la renuncia que presentó el actor al puesto que venía desempeñando y al ingresar de nueva cuenta tenemos una nueva relación laboral a surgió partir del 1° de agosto del 2021, no puede tener ese status de inamovilidad como pretender hacerlo valer, dado que el artículo 6° de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, establece lo siguiente: ARTICULO 6°.- (se transcribe).

Es de todos sabidos que la prerrogativa de la inamovilidad prevista en el artículo 6 antes referido, solo corresponde a los servidores públicos a quienes se les otorga un nombramiento en una plaza de nueva creación o en una vacante definitiva, siempre y cuando haya laborado por más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente.

En ese orden de ideas, para ubicarse en lo dispuesto por el mencionado artículo 6, es necesario acreditar, como presupuestos de la acción de clasificación:

1. Haber sido nombrado en una o más plazas de base.
2. Haber laborado en la o las plazas respectivas de base, ininterrumpidamente, durante más de seis meses.
3. Durante los primeros seis meses de labores desarrolladas en la o las plazas de base, no debe existir nota desfavorable.
4. Al momento de cumplirse más de seis meses en el desarrollo de labores en una o más plazas de base, deberá encontrarse alguna de ellas vacante en definitiva es decir sin titular al que no se le haya otorgado nombramiento definitivo.
5. Que la plaza respecto la que se demanda la basificación tenga el carácter de permanente y definitiva y no sea creada de manera temporal.

Tenemos entonces que la conclusión alcanzada se obtiene de la circunstancia de que el legislador quiso conferir ese derecho a la inamovilidad solo a los trabajadores con nombramiento definitivo para que no fueran separados de sus puestos sino por causa justificada, lo que deriva de lo previsto en el artículo 42 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, pues de otra manera no se entiende que en este precepto se contempla la causa de terminación del nombramiento sin responsabilidad del Estado la conclusión del término o la obra determinada; sería ilógico y fuera de la razón, pensar que en aras de hacer extensivo este derecho a la inamovilidad a los temporales o provisionales, el Estado en su calidad de patrón equiparado estuviese imposibilitado para no dar por terminado un nombramiento sin

responsabilidad a los trabajadores temporales o provisionales, con el consiguiente problema presupuestal que esto puede generar, de ahí que en este aspecto no pueda hablarse de que tales servidores públicos provisionales, deban gozar de la prerrogativa prevista en el artículo 6 de la ley que se creó para dar permanencia en el puesto de aquellos trabajadores que ocupen vacantes definitivas.

Así lo consideró la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Jurisprudencia 2ª./J.134/2006, correspondiente a la Novena Época, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Materia Laboral, tomo XXIV, septiembre 2006, página 338, del rubro y contexto siguientes: “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA INAMOVILIDAD PREVISTA EN EL ARTICULO 6 DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO CORRESPONDE A QUIENES SE LES EXPIDE UN NOMBRAMIENTO TEMPORAL, AUNQUE LAS FUNCIONES DEL PUESTO QUE DESEMPEÑE SEAN CONSIDERADAS DE BASE”.- (se transcribe).

En la especie, resulta inconcuso que la naturaleza de la relación laboral que unió a las partes es de carácter provisional, lo cual quedó demostrado con la hoja de servicios expedida por la Directora de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Hermosillo, que el mismo actor agrega como prueba, de la cual se desprende que a la actora se le asignó como jefe de departamento de fecha 16 de agosto del 2019 al día 31 de julio de 2021 (baja) por renuncia como se demostrara en su oportunidad, para tener un NUEVO INGRESO en fecha 01 de agosto del 2021, como analista técnico a la fecha de la expediente de la hoja de servicios, teniendo de la fecha 01 de agosto del 2021 al día 04 de noviembre del 2021, solamente 4 meses haber ingresado al Ayuntamiento de Hermosillo a laborar, por lo tanto no aplica inamovilidad errónea que tiene el actor.

Por consiguiente, y habiendo quedado demostrado que el vínculo laboral entre la actora y el demandado se dio a través de plaza provisional y que no obstante que la accionante realizó funciones consideradas de un trabajador de base, no por ese solo hecho debe ser inamovible pues se reitera que prestó sus servicios como trabajador

provisional. Al respecto resulta aplicable la jurisprudencia “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO LA INAMOVILIDAD PREVISTA EN EL ARTÍCULO 6 DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO CORRESPONDE A QUIENES SE LES EXPIDE UN NOMBRAMIENTO TEMPORAL, AUNQUE LAS FUNCIONES DEL PUESTO QUE DESEMPEÑE SEAN CONSIDERADAS DE BASE”.- (se transcribe).

Por lo tanto, no se demostró que a la accionante se le haya otorgado nombramiento definitivo en la plaza que reclama, la cual ostentó únicamente de manera provisional y que no por el sólo hecho de haberla ocupado del 1° de agosto del 2021 al 1° de noviembre del 2021, y sin nota desfavorable, tiene derecho a que se le basifique a su favor, en virtud de que de conformidad con el artículo 6 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, en vigencia, por lo tanto la acción de reinstalación en la misma, así como el reconocimiento de que se trata de un trabajador de base, resultan improcedentes, ya que el propio artículo de referencia, señala que no existe responsabilidad para los titulares, cuando una plaza sujeta al programa de basificación, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional de la última categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular.

Por lo que se deberá de absolver a la demandada en los términos expuestos con anterioridad y como se demostrara con el caudal de elementos probatorios que no fue un despido como lo pretende hacer valer la parte actora, sino una remoción en términos del numeral 6 de la Ley del Servicio para el Estado de Sonora.

Como es el caso de que la demanda interpuesta por la actora carece de derecho para demandar la reinstalación o la indemnización Constitucional, siendo esto que la demandante no está legitimada para la causa que nos ocupa por lo expuesto.

Me permito manifestar que, a partir de la presentación de la presente demanda, la parte actora no podrá ampliar, corregir modificar el escrito de demanda o de ofrecer nuevas pruebas no comprendidas

en el escrito inicial, fundamentando la presente defensa en las siguientes jurisprudencias:

AVANCE AP. 17-2000.- LABORAL.- JURISPRUDENCIA.- 9° TRIBUNAL COLEGIADO DEL 1° CIRCUITO. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. AMPLIACIÓN O MODIFICACIÓN DE LA DEMANDA, DE LOS.- (se transcribe).

En cuanto a los medios de PRUEBAS OFRECIDAS POR LA ACTORA, desde estos momentos, se objetan de la siguiente manera en cuanto su alcance y valor probatorio, todas aquellas que se hayan ofrecidas técnica y legalmente mal, para todos los efectos legales a que haya lugar.

Es inaplicable el derecho invocado por el actor, por toda y cada una de las razones que se han expuesto al dar contestación a los hechos de la presente demanda.

CAPÍTULO DE DEFENSAS Y EXCEPCIONES.

En este capítulo relativo a la defensa y excepciones se oponen las siguientes:

A).- Se opone la defensa específica de que la parte actora era trabajador en la especie la naturaleza de la relación laboral que unió a las partes es de carácter provisional, lo cual quedó demostrado con la hoja de servicios expedida por la Directora de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento de Hermosillo, que el mismo actor agrega como prueba, de la cual se desprende que a la actora se le asignó como jefe de departamento para ocupar la de fecha 16 de agosto del 2019 al día 31 de julio de 2021 (baja) por renuncia como se demostrara en su oportunidad, para tener un NUEVO INGRESO en fecha 01 de agosto del 2021, como analista técnico a la fecha de la expediente de la hoja de servicios, teniendo de la fecha 01 de agosto del 2021 al día 01 de noviembre del 2021 solamente 4 meses haber ingresado al Ayuntamiento de Hermosillo a laborar, por lo tanto no aplica inamovilidad errónea que tiene el actor.

Es claro y concluyente como se ha venido manifestando a través de la presente contestación, que el actor al no contar con el

termino de Ley, esto es en virtud de que la parte actora del presente juicio como manifiesta y lo confiesa expresamente, era empleado de CONFIANZA, a la cual renunció en fecha 31 de julio del 2021, como se demostrara en su momento procesal oportuno, y a partir del 01 de agosto del 2021, se le nombró ANALISTA TÉCNICO, con la salvedad de que no se le puede considerar de base como erróneamente lo manifiesta el demandante, es decir en virtud de la renuncia que presento el actor al puesto que venía desempeñando y al ingresar de nueva cuenta tenemos una nueva relación laboral a surgió partir del 01 de agosto del 2021, no puede tener ese status de inamovilidad como pretender hacerlo valer, dado que el artículo 6 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, establece lo siguiente: ARTICULO 6.- (se transcribe).

Es de todos sabidos que la prerrogativa de la inamovilidad prevista en el artículo 6 antes referido, solo corresponde a los servidores públicos a quienes se les otorga un nombramiento en una plaza de nueva creación o en una vacante definitiva, siempre y cuando haya laborado por más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente.

En ese orden de ideas, para ubicarse en lo dispuesto por el mencionado artículo 6, es necesario acreditar, como presupuestos de la acción de clasificación:

1. Haber sido nombrado en una o más plazas de base.
2. Haber laborado en la o las plazas respectivas de base, ininterrumpidamente, durante más de seis meses.
3. Durante los primeros seis meses de labores desarrolladas en la o las plazas de base, no debe existir nota desfavorable.
4. Al momento de cumplirse más de seis meses en el desarrollo de labores en una o más plazas de base, deberá encontrarse alguna de ellas vacante, en definitiva, es decir, sin titular al que no se le haya otorgado nombramiento definitivo.

5. Que la plaza respecto la que se demanda la basificación tenga el carácter de permanente y definitiva y no sea creada de manera temporal.

Tenemos entonces que la conclusión alcanzada se obtiene de la circunstancia de que el legislador quiso conferir ese derecho a la inamovilidad solo a los trabajadores con nombramiento definitivo para que no fueran separados de sus puestos sino por causa justificada, lo que deriva de lo previsto en el artículo 42 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, pues de otra manera no se entiende que en este precepto se contempla la pausa de terminación del nombramiento sin responsabilidad del Estado la conclusión del término o la obra determinada sería ilógico y fuera de la razón pensar que en aras de hacer extensivo este derecho a la inamovilidad a los temporales o provisionales, el Estado en su calidad de patrón equiparado estuviese imposibilitado para no dar por terminado un nombramiento sin responsabilidad a los trabajadores temporales o provisionales, con el consiguiente problema presupuestal que esto puede generar, de ahí que en este aspecto no pueda hablarse de que tales servidores públicos provisionales, deban gozar de la prerrogativa prevista en el artículo 6 de la ley que se creó para dar permanencia en el puesto de aquellos trabajadores que ocupen vacantes definitivas.

Así lo consideró la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Jurisprudencia 2ª./J. 134/2006, correspondiente a la Novena Época, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Materia Laboral, tomo XXIV, septiembre 2006, página 338, del rubro y contexto siguientes: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA INAMOVILIDAD PREVISTA EN EL ARTÍCULO 6 DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO CORRESPONDE A QUIENES SE LES EXPIDE UN NOMBRAMIENTO TEMPORAL, AUNQUE LAS FUNCIONES DEL PUESTO QUE DESEMPEÑE SEAN CONSIDERADAS DE BASE".- (se transcribe).

En la especie, la naturaleza de la relación laboral que unió a las partes es de carácter provisional, lo cual quedó demostrado con la hoja de servicios expedida por la Directora de Recursos Humanos del

Ayuntamiento de Hermosillo, que el mismo actor agrega como prueba, de la cual se desprende que a la actora se le asignó como jefe de departamento de fecha 16 de agosto del 2019 al día 31 de julio de 2021 (baja) por renuncia como se demostrara en su oportunidad, para tener un NUEVO INGRESO en fecha 01 de agosto del 2021, como analista técnico a la fecha de la expediente de la hoja de servicios, teniendo de la fecha 01 de agosto del 2021 al día 04 de noviembre del 2021, solamente 4 meses haber ingresado al Ayuntamiento de Hermosillo a laborar, por lo tanto no aplica inamovilidad errónea que tiene el actor.

Por consiguiente, y habiendo quedado demostrado que el vínculo laboral entre la actora y el demandado se dio a través de plaza provisional y que no obstante que la accionante realizó funciones que se consideran de un trabajador de base, no por ese sólo hecho debe ser inamovible, pues se reitera que prestó sus servicios como trabajador provisional. Al respecto resulta aplicable la jurisprudencia: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA INAMOVILIDAD PREVISTA EN EL ARTÍCULO 6 DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO CORRESPONDE A QUIENES SE LES EXPIDE UN NOMBRAMIENTO TEMPORAL, AUNQUE LAS FUNCIONES DEL PUESTO QUE DESEMPEÑE SEAN CONSIDERADAS DE BASE".- (se transcribe).

Por lo tanto, no se demostró que a la accionante se le haya otorgado nombramiento definitivo en la plaza que reclama, la cual ostentó únicamente de manera provisional y que no por el sólo hecho de haberla ocupado del día 01 de agosto del 2021 al día 04 de noviembre del 2021 y sin nota desfavorable, tiene derecho a que se le basifique a su favor, en virtud de conformidad con el artículo 6 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, en vigencia, por lo tanto la acción de reinstalación en la misma, así como el reconocimiento de que se trata de un trabajador de base, resultan improcedentes, ya que el propio artículo de referencia, señala que no existe responsabilidad para los titulares, cuando una plaza sujeta al programa de basificación, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional de la última categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular.

B).- Se niega en todas y cada una de sus partes la demanda que se contesta en virtud de que el trabajador reclamante no tiene en lo absoluto ninguna acción, derecho o prestación que ejercitar o reclamar de los demandados, razón por lo cual se opone la EXCEPCIÓN DE FALTA TOTAL DE ACCIÓN o SINE ACTIONE AGIS respecto de todas y cada una de las acciones que se ejercitan y prestaciones que se reclamen.

Es aplicable al caso la siguiente Jurisprudencia: Tesis: 1230 Apéndice 1917-septiembre 2011 Octava Época 1013829 1 de 2 Tribunales Tomo V. Civil Segunda Parte - TCC Primera Pág. 1370 Jurisprudencia Colegiados de Sección - Civil Subsección 2 - Adjetivo (Común) Circuito SINE ACTIONE AGIS.- (se transcribe).

C.- Así mismo, se opone la EXCEPCIÓN DE ABSOLUTA OBSCURIDAD DE LA DEMANDA respecto de todas aquellas acciones que se ejercitan, prestaciones que se reclamen y supuestos hechos en que se pretenda fundar, que no se puntualiza, detallan ni se especifican con la debida claridad, razón por la cual ante esta oscuridad se me deja en completo estado de indefensión. Resulta patente dicha oscuridad muy principalmente en el punto primero, segundo, tercero, cuarto, del capítulo de hechos de la demanda, sin precisar más detalles de él dejándome en un estado de completa indefensión.

D).- Por otra parte, se opone la EXCEPCIÓN DE PLUS PETITIO en cuanto a que se están reclamando prestaciones que en ninguna forma corresponden ni tan siquiera de acuerdo a la Ley, por lo que respecta a las demás prestaciones que solicita en su escrito de demanda no tiene derecho o acción a demandar.

E).- Por otra parte se opone, la excepción de PRESCRIPCIÓN, la excepción de prescripción sobre todas aquellas prestaciones que se reclamen que, aunque no se adeudan, su exigibilidad date de más de un año con anterioridad a la interposición de la demanda, tales como horas extras, primas de antigüedad, aportaciones y cuotas al INSTITUTO DE SEGURIDAD Y DE SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE SONORA, y cualquier otra cuya exigibilidad date de más de un año a la

interposición de la demanda. Esto es, si la demanda al momento de presentarla ante este H. Tribunal, entonces tenemos que están prescritas todas aquellas prestaciones exigibles con anterioridad a la fecha de la interposición a la misma, lo anterior con fundamento en lo dispuesto en el numeral 101 de la Ley de Servicio Civil para el Estado de Sonora.

F).- Se opone la de PRESCRIPCIÓN en los términos del artículo 101 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, ya que de tal fecha a la interposición de la demanda, transcurrió en exceso el termino de un mes a que se refiere el artículo citado, por lo que operara la prescripción en caso de que el demandante optare por cambiar su acción.

En cuanto al capítulo de PRUEBAS OFRECIDAS POR LA ACTORA, desde estos momentos, se objetan de la siguiente manera en cuanto su alcance y valor probatorio, todas aquellas que se hayan ofrecidas técnica y legalmente, para todos los efectos legales a que haya lugar.

1.- Por lo que respecta confesional por parte del Ayuntamiento de Hermosillo, Sonora, se solicita el desechamiento de dicha probanza ya que en ningún momento se le imputan como ente público, ya que si la suscrita soy Síndica Municipal y Representante legal del H. Ayuntamiento de Hermosillo, Sonora, en ningún momento se me imputa algún hecho, es más de la misma narrativo de hechos establece en el punto número 7 del escrito inicial de demanda, establece quienes participaron en la notificación del oficio de cese del ahora actor, en ningún momento establece que la figura de sindico o el representante legal del Ayuntamiento, es por ello que se deberá de desechar por no tener relación alguna con la litis del presente juicio, ahora bien es bien sabido que la confesión por posiciones, es decir “la confesión judicial es la declaración que, sobre lo sabido o hecho por él, hace alguien voluntariamente o preguntado por otro ante la autoridad judicial. Reconocimiento que una persona hace contra ella misma de la verdad de un hecho (Dicc. Derecho Usual).

Es el llamamiento que se le hace a una de las partes para que se comparezca a declarar o confesar al tribunal sobre los hechos litigiosos.

2.- Por lo que respecta confesional por parte del ***** , se solicita el desechamiento de dicha probanza ya que en ningún momento se le imputan, que su supuestamente le dijo que se retirara, que estaba dado de baja, pero en ningún momento se le despidió, o de alguna naturaleza, persona esta que desconocemos, pero es bien sabido que la confesión por posiciones, es decir “La confesión judicial es la declaración que, sobre lo sabido o hecho por él, hace alguien voluntariamente o preguntado por otro ante la autoridad judicial. Reconocimiento que una persona hace contra ella misma de la verdad de un hecho (Dicc. Derecho Usual).

Es el llamamiento que se le hace a una de las partes para que se comparezca a declarar o confesar al tribunal sobre los hechos litigiosos”

2.- (sic) Por lo que respecta confesional por parte de la ***** , se solicita el desechamiento de dicha probanza ya que en ningún momento se le imputan, que supuestamente le dijo que se retirara, que estaba dado de baja, pero en ningún momento se le despidió, o de alguna naturaleza, persona esta que desconocemos, pero es bien sabido que la confesión por posiciones, es decir “La confesión judicial es la declaración que, sobre lo sabido o hecho por él, hace alguien voluntariamente o preguntado por otro ante la autoridad judicial. Reconocimiento que una persona hace contra ella misma de la verdad de un hecho (Dicc. Derecho Usual). Es el llamamiento que se le hace a una de las partes para que se comparezca a declarar o confesar al tribunal sobre los hechos litigiosos.

En la Audiencia de Pruebas y Alegatos celebrada el día catorce de marzo de dos mil veintidós, se admitieron como **pruebas de la actora**, las siguientes:

1.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES; 2.- PRESUNCIONAL EN SU TRIPLE ASPECTO, LÓGICO, LEGAL Y HUMANO; 3.- CONFESIONAL EXPRESA; 4.- CONFESIONAL POR

POSICIONES A CARGO DEL AYUNTAMIENTO DE HERMOSILLO, SONORA; 5.- CONFESIONAL POR POSICIONES A CARGO DEL LIC. *****; 6.- CONFESIONAL POR POSICIONES A CARGO DE LA C. *****; 7.- DOCUMENTALES, consistentes en dos gafetes o credenciales expedidas a favor del actor por el Ayuntamiento de Hermosillo, Sonora, visibles a fojas nueve y diez del sumario; 8.- DOCUMENTAL, consistente en copia certificada de notificación fechada el dos de noviembre del dos mil veintiuno, visible a foja once del sumario; 9.- DOCUMENTAL, consistente en copia simple de certificación, visible a foja doce del sumario; 10.- DOCUMENTAL, consistente en certificación de fecha trece de septiembre del dos mil veintiuno, visible a foja trece del sumario.

Como pruebas del Ayuntamiento de Hermosillo, Sonora, se tienen por admitidas:

1.- CONFESIONAL POR POSICIONES A CARGO DEL ACTOR *****; 2.- PRESUNCIONAL EN SU TRIPLE ASPECTO, LÓGICO, LEGAL Y HUMANO; 3.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES; 4.- CONFESIONAL EXPRESA; 5.- DOCUMENTAL, consistente en copia certificada de certificación de diez de diciembre del dos mil veintiuno, visible a foja cincuenta y dos del sumario; 6.- DOCUMENTAL, consistente en copia certificada de renuncia del treinta y uno de julio del dos mil veintiuno, visible a fojas cincuenta y tres y cincuenta y cuatro del sumario; 7.- DOCUMENTAL, consistente en constancia de hechos de cuatro de noviembre del dos mil veintiuno, visible a foja cincuenta y cinco del sumario; 8.- DOCUMENTAL, consistente en copia certificada de notificación, visible a fojas cincuenta y seis y cincuenta y siete del sumario; 9.- DOCUMENTALES, consistentes en copias simples de recibos de pago, visibles a fojas cincuenta y ocho y cincuenta y nueve del sumario; 10.- TESTIMONIAL A CARGO DE LAS C.C. Y *****.

Desahogados que fueron todos y cada uno de los medios de convicción admitidos a las partes; mediante auto de fecha seis de diciembre del dos mil veintidós, se citó el presente asunto para oír resolución definitiva.

CONSIDERANDO:

I.- Competencia: Esta Sala Superior del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, es competente para conocer y resolver la presente controversia en observancia a lo establecido en los artículos, 1º, 2º, 4º de la Ley de Justicia Administrativa, reformada mediante decreto número 130 publicado en el Boletín Oficial del Estado el 11 de mayo de 2017, en relación con los artículos primero, segundo, tercero, noveno y décimo transitorios de dicho decreto, que entró en vigor el día 19 de julio de 2017, de los cuales en términos generales se obtiene que el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, funcionará mediante una Sala Superior, y que contará con una Sala Especializada en materia anticorrupción y responsabilidades administrativas; que la Sala Superior, seguirá conociendo de los juicios y recursos en materia fiscal administrativa, responsabilidad administrativa, responsabilidad objetiva y **servicio civil**), que se encontraban en trámite en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, en atención a lo dispuesto en los artículos aludidos, destacando los transitorios tercero, noveno y décimo del decreto que reformó la Ley de Justicia Administrativa del Estado de Sonora.

No está demás precisar, que el trece de enero de dos mil diecisiete se publicó en el Boletín Oficial del Estado de Sonora la Ley Número 102 que reforma, deroga y adiciona diversas disposiciones de la Constitución Política del Estado de Sonora, entre ellas adiciona el artículo 67 Bis que dispone que el Tribunal de lo Contencioso Administrativo se transforma en Tribunal de Justicia Administrativa que se integra por una Sala Superior y una Sala Especializada en materia anticorrupción y responsabilidades administrativas. Así pues, conforme al artículo Transitorio Décimo de la Ley Número 102 que reforma, deroga y adiciona diversas disposiciones de la Constitución Política del Estado de Sonora, y con motivo del cambio de denominación aludido, esta Sala Superior del Tribunal de Justicia Administrativa es competente para conocer y resolver la presente controversia.

Con la finalidad de robustecer el contenido de los artículos noveno y décimo transitorio del decreto número 130 de fecha 11 de mayo de 2017, se analiza el contenido de los artículos 2° en relación con el 112 y Sexto Transitorio de la Ley del Servicio Civil, y se puede concluir, que esta Sala Superior del Tribunal de Justicia Administrativa es competente para conocer y decidir sobre la presente controversia; numerales que son del tenor siguiente:

“ARTICULO 2°. - Servicio civil es el trabajo que se desempeña en favor del Estado, de los municipios, de las instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora, Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia; así como de los otros organismos descentralizados, cuando el ordenamiento jurídico de su creación así lo disponga”.

“ARTICULO 112.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

I. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de una entidad pública y sus trabajadores; (...).”.

“ARTÍCULO SEXTO. - En tanto se instala y constituye el Tribunal de Conciliación y Arbitraje conocerá de los asuntos previstos por el artículo 112 de la presente ley el Tribunal Unitario de lo Contencioso Administrativo del Estado de Sonora”.

Como se advierte del contenido de los artículos transcritos, este Sala Superior resulta competente para resolver las controversias que surjan entre los titulares de una entidad pública y sus trabajadores como en la especie; del contenido literal del artículo 2°, se advierte que el servicio civil es el trabajo que se desempeña en favor del Estado. Entre otros, también se encuentran contemplado como trabajo del servicio civil el que se desempeña a favor de los municipios del Estado. Así pues, con claridad suficiente se puede advertir que esta Sala Superior del Tribunal de Justicia Administrativa, al haberse cambiando la denominación de Tribunal de lo Contencioso Administrativo, a luz de la normativa invocada, actuando como Tribunal de Conciliación y Arbitraje, resulta ser la autoridad competente para conocer de los conflictos que se suscitan entre los trabajadores del servicio civil y los ayuntamientos en que prestan sus servicios.

II.- Oportunidad de la demanda y prestaciones exigidas

por el actor: El plazo de presentación de la demanda resulta oportuna, así como el reclamo de prestaciones demandadas proporcionalmente de la anualidad 2021, estando en tiempo también, las horas extras reclamadas cuya fecha no tenga más de un año al 23 de noviembre de 2021, fecha en que se presentó la demanda ante este tribunal. Esto es así, porque la excepción de prescripción opuesta por la patronal demandada, resulta ineficaz para ello, siendo que dicha excepción es procedente solamente en lo que hace a las diversas horas extras que se reclaman por el accionante, que sean anteriores al lapso de un año de la fecha de presentación del escrito de reclamo, ello en virtud, que tal como se advierte del capítulo de prestaciones reclamadas en el escrito inicial de demanda, solamente la prestación consistente en horas extras, es la única que se exige con más anterioridad a un año de la interposición de la demanda. Atento a ello y en relación a la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora, se concluye, que no obstante que la demanda y el reclamo de la acción solicitada, fue presentada en tiempo y forma legal, NO resulta así, en lo que hace a las horas extras que se reclaman anteriores al 24 de noviembre de 2020 (únicamente), conforme a la regla genérica de un año que establece el artículo 101 de la ley antes citada, la cual resulta ser la ley que rige el presente asunto, derivado que, las prestaciones reclamadas en este juicio que excedan de un año anterior a la presentación de la demanda, se encuentran legalmente prescritas, lo cual aplica para todas aquellas horas extras que se encuentren en ese supuesto, como lo son las reclamadas que se ubiquen con anterioridad al 24 de noviembre de 2020.

Con motivo de la determinación anterior, al resolver el fondo del presente asunto, únicamente serán consideradas las prestaciones reclamadas del 24 de noviembre de 2020 y posteriores, pues las anteriores a esa fecha, se encuentran prescritas por el paso del tiempo, operando la excepción de prescripción opuesta por la demandada, la cual prospera solamente en lo que hace a las horas extras reclamadas con una antigüedad mayor a un año de la fecha de presentación de la

demanda aquí estudiada, dado que las diversas prestaciones también reclamadas que son independientes y están desvinculadas de la acción de reinstalación solicitada, correspondientes a vacaciones, aguinaldo y prima vacacional, no se demandan por una antigüedad mayor a un año de presentación de la demanda estudiada. Esta determinación, no implica ni corresponde para declarar la procedencia o improcedencia de las demás prestaciones reclamadas que no tengan una antigüedad mayor a un año a partir de la fecha de presentación del escrito inicial de demanda, inclusive tampoco presupone respecto de las horas extras demandadas que se hubiesen causado entre el 24 de noviembre de 2020 y la fecha del despido reclamado, pues serán estudiadas más adelante, toda vez que, en lo particular se analizarán cada una de las prestaciones que no estén en el supuesto de la prescripción, que solicita el actor, lo cual se analizará en el último considerando de este laudo, en virtud que a esas, NO les aplica la prescripción, ya que tales prestaciones NO tienen una antigüedad mayor a un año, contado a partir de la fecha de presentación de la demanda aquí analizada, la cual fue presentada el 23 de noviembre del 2021, por lo tanto, a la fecha que se reclamaron todas las prestaciones desvinculadas de la acción principal que se generaron antes del 23 de noviembre de 2021, todavía NO había transcurrido el plazo de un año y, NO están entonces, en el supuesto para que se sea aplicable la excepción de prescripción que señala la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora, en el artículo 101.

III.- Vía: Resulta ser correcta la elegida por los actores del presente juicio, en los términos de los artículos 113, 114 y demás aplicables de la Ley del Servicio Civil; así como el sexto transitorio de la Ley de Justicia Administrativa para el Estado de Sonora, que faculta a esta Sala Superior del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, para el conocimiento y trámite de este juicio en la vía elegida por los actores, pues demandan prestaciones de carácter laboral en su calidad de trabajador del servicio civil del H. Ayuntamiento de Hermosillo, Sonora.

IV.- Personalidad: Al presente juicio el actor ***** , comparece por su propio derecho como persona física, mayor de edad,

con capacidad de goce y ejercicio, como trabajador del servicio civil, en los términos previstos en el artículo 120 de la Ley del Servicio Civil; el **H. Ayuntamiento de Hermosillo, Sonora**, comparece por conducto de la C. Licenciada *****, en su carácter de Síndico Municipal lo que acredita con la copia certificada de la del acta N°1 de fecha 16 de septiembre de 2021, de toma de posesión de las actuales autoridades municipales, de donde se desprende el cargo que ostenta quien comparece, además, con las facultades que al efecto le otorga el artículo 70 fracción II de la Ley de Gobierno y Administración Municipal, documentales públicas que resultan ser suficientes y eficaces para acreditar la personería con la que comparece la síndico del ayuntamiento demandado; pero además, la personalidad con que se ostentaron los contendientes en este juicio, no fue objetada ni se demostró 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: La legitimación de las partes en el proceso, en el caso del accionante, 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°, 6° y demás aplicables de dicho ordenamiento, toda vez que reclaman de la patronal prestaciones de carácter laboral, lo que le faculta para ejercitar la presente acción en términos del ordenamiento jurídico aplicable; el H. Ayuntamiento de Hermosillo, Sonora, demandado se legitima también por ser precisamente de las entidades públicas, comprendidas en los numerales 1° y 2° de la ley burocrática y que son sujetos de derechos y obligaciones como entes en que prestan sus servicios los trabajadores del servicio civil según se establece en el artículo 3° y 5° fracción I de la ley; pero además se corrobora 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 materia.

VI.- Verificación del Emplazamiento: Por ser de orden público se estima abordar el estudio del correcto emplazamiento, siendo el caso que el Ayuntamiento demandado fue debidamente emplazado al presente juicio por el actuario adscrito a este Tribunal, según se advierte de las constancias que al efecto se levantaron y que obran agregadas a los autos que integran el presente expediente; actuación que por cierto, cubrió todas las exigencias que la ley al efecto prevé, arribando a esta conclusión por el hecho de que produjo contestación a la demanda enderezada en su contra en tiempo y forma y al efecto opuso las defensas y excepciones que estimó aplicables al presente caso, dándose con ello vida y estableciéndose la relación jurídico procesal. Con lo anterior, quedó convalidado cualquier defecto que pudiere haber tenido el emplazamiento realizado.

VII.- Oportunidades Probatorias: Ambas partes contendientes en el presente juicio, gozaron de dicha prerrogativa en igualdad de circunstancias y oportunidades, pues los contendientes ofrecieron los medios de convicción que estimaron convenientes para acreditar sus respectivas pretensiones de hecho y de derecho, dentro del momento procesal oportuno, así como 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 satisfechos todos y cada uno de los presupuestos procesales exigidos, resulta en que el presente juicio tenga existencia jurídica y validez formal.

VIII.- Estudio: Analizados que fueron todos y cada uno de los presupuestos procesales en los considerandos que anteceden y al resultar de ello, la existencia jurídica y validez formal del juicio se procede a entrar al estudio del fondo del asunto.

Se procede a analizar inicialmente, la acción principal ejercida por el actor, de donde dependen las prestaciones accesorias de la misma, desprendiéndose de autos que el demandante opta por solicitar la REINSTALACIÓN, en atención a ello, se procede a determinar la carga de la prueba respecto a la litis de este expediente,

analizado el proemio y resultandos de este LAUDO, en atención a las constancias de autos, tenemos que: ***** , demanda del Ayuntamiento de Hermosillo, Sonora: **1.- LA REINSTALACIÓN** en el puesto de ANALISTA TECNICO, adscrito al despacho del Tesorero Municipal de AYUNTAMIENTO DE HERMOSILLO, SONORA, con las consecuencias que trae ello aparejado, tales como, que dicha REINSTALACIÓN en caso de que se declare procedente se haga, con el salario actualizado que corresponda a la fecha de la misma, debiendo ser dicha reinstalación para que se desempeñe en los mismos términos y condiciones en que se desempeñaba, así como con, el pago de cuotas y aportaciones omitidas por el lapso de la interrupción al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora y, en caso de ser procedente dicha acción reclamada, se tenga como que la relación laboral entre las partes de este expediente, jamás se hubiese interrumpido y se considere activa por el lapso que se interrumpió hasta que se le reinstale al demandante.

Dejado asentado lo anterior, se le arroja la carga de la prueba a la demandada, pues de su dicho en la contestación de demanda, se advierte que expresamente reconoce haber cesado al demandante, alegando que la ley de la materia le permite llevar a cabo dicho cese, es por ello que, manifiesta que se le notificó al actor su remoción del puesto que desempeñaba, y que no le corresponde al ayuntamiento demandado, tener que manifestar causa causal alguna, ya que según el dicho de la demandada, dicho cese es sin responsabilidad para la patronal, alegando que es un derecho y/o facultad que la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora le otorgó, dentro del contenido del artículo 6 de dicha legislación antes citada, la patronal expuso de manera literal al final de la foja 29 e inicio de la foja 30 de autos lo siguiente:

*“En la especie, resulta inconcuso que la naturaleza de la relación laboral que unió a las partes es de carácter provisional, pues al 4 de noviembre de 2021, cuando se le notifica su remoción **SIN EXPRESIÓN DE CAUSA Y SIN RESPONSABILIDADES**, el actor únicamente acumulaba 4 meses de antigüedad en el cargo como ANALISTA TECNICO, por lo que no se actualiza en su perjuicio (sic), el*

carácter de inamovilidad a que refiere el multicitado artículo 6° de la Ley del Servicio Civil del Estado.....”

Se deja en claro desde ahorita, que no le asiste la razón a la demandada para exponer que la relación laboral de las partes de este expediente al momento del despido reclamado era provisional, pues prueba incluso en contra de la demandada, las diversas documentales que la propia patronal aportó a juicio, tales como copias simples elaboradas de manera unilateral por la patronal y expedidas por ella misma, de las que se desprende que el actor se desempeñaba y tenía un **“Nombramiento: Base”**, es los documentos que la patronal exhibió en juicio para tratar de acreditar su dicho respecto al salario del actor, se advierte de ambos que él demandante tenía un nombramiento de los considerados de BASE, por lo tanto, ante dicha confesión del propio Ayuntamiento de Hermosillo, Sonora, respecto a que el C. ***** se desempeñaba en un puesto de BASE, mismo nombramiento que fue la propia patronal quien se lo otorgó y así se desprende de las documentales referidas, tenemos que la demandada aceptó en juicio que en la relación laboral que dicho ayuntamiento tenía con el accionante antes del despido reclamado, el actor se desempeñaba en un puesto de BASE, en atención al nombre de dicho puesto, como resulta ser el de ANALISTA TÉCNICO y, que la propia patronal le otorgó un nombramiento de BASE, sin que se advierta que hubiese sido un nombramiento temporal, por lo tanto, NO se puede considerar que la relación laboral de las partes contendientes fuese provisional, pues se le otorgó un nombramiento de BASE. No obstante que no se exhibió contrato alguno de trabajo, que se advierta del mismo que la relación laboral de las partes fuese de carácter provisional, máxime que la demandada acepta que al trabajador le otorgó un nombramiento de base, sin que exista prueba alguna que se hubiese efectuado una contratación temporal del actor, lo cual prueba en contra de la demandada y debe de soportar los perjuicios de ello, ya que la propia patronal le otorgó al actor un nombramiento para un puesto de BASE. Asimismo, los GAFETES (DOS) y/o identificaciones de trabajo expedidas por la propia patronal, que obran a fojas 9 y 10 de los autos, con vigencia la primera de ellas del 16/09/2018 – 15/09/2021 y, la

segunda de dichas identificaciones con vigencia a partir del 16/09/2021, expedidas por los correspondientes Oficial Mayor de la demandada, los cc. ***** y, *****, igualmente se advierte de dichas identificaciones, que el denunciante del despido aquí estudiado, se desempeñaba en puesto de BASE. Mismos documentos e identificaciones que son pruebas y suficientes para probar plenamente que el actor se desempeñaba para la demandada en un puesto definitivo de BASE.

No es óbice a lo anterior, que al final de la citada foja 30 e inició de la foja 31 de los autos correspondientes, se desprende que la demandada expresamente al contestar la demanda también manifestó:

“Por lo tanto, no se demostró que a la accionante se le haya otorgado nombramiento definitivo en la plaza que reclama, la cual ostentó únicamente de manera provisional y que no por el sólo hecho de haberla ocupado del día 01 de agosto del 2021 al día 04 de noviembre del 2021 y sin nota desfavorable, tiene derecho a que se le basifique a su favor, en virtud de conformidad con el artículo 6 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora en vigencia, por lo tanto la acción de reinstalación en la misma, así como el reconocimiento de que se trata de un trabajador de base, resultan improcedentes, ya que el propio artículo de referencia, señala que no existe responsabilidad para los titulares, cuando una plaza sujeta al programa de basificación, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional de la última categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular.” Pues para el momento que aconteció el despido aquí reclamado, la propia demandada ya le había otorgado al trabajador un nombramiento de los denominados de BASE, no pudiéndose desdecir de ello y, debiendo soportar las consecuencias del otorgamiento en favor del actor, del nombramiento de BASE que tiempo atrás reconoce haberle expedido, en virtud que de autos tenemos que, el actor al momento que se le notificó el cese que dice la patronal y/o al momento del despido que alega el demandante, ya se le había otorgado por el propio Ayuntamiento de Hermosillo, Sonora, un nombramiento de BASE.

Es conveniente dejar el claro el contexto del contenido, del artículo 6 de la Ley del Servicio Civil Sonorense, para lo cual, se considera importante tener en cuenta, la totalidad del Título Primero de dicha ley, que es en el que se ubica dicha artículo, permitiéndonos transcribir la totalidad del articulado que forman parte de dicho Título, lo cual está comprendido dentro de los artículos que val del 1 al 10, a continuación se transcribe lo antes aludido:

Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora

“TITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1o.- Esta ley es de observancia general para los trabajadores del servicio civil y para los titulares de todas las entidades y dependencias públicas en que prestan sus servicios.

ARTICULO 2o.- Servicio civil es el trabajo que se desempeña en favor del Estado, de los municipios, de las instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora, Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia; así como de los otros organismos descentralizados, cuando el ordenamiento jurídico de su creación así lo disponga.

ARTICULO 3o.- 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.

ARTICULO 4o.- Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base.

ARTICULO 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.

b) En el Poder Legislativo:

El Oficial Mayor, Contador Mayor de Hacienda, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento y personal de la Contaduría Mayor de Hacienda.

c) En el Poder Judicial:

Los Secretarios General y Auxiliares del Supremo Tribunal de Justicia y de las Salas Regionales; los Secretarios Projectistas adscritos a los Magistrados; los Jueces de Primera Instancia y Locales; los Secretarios y Actuarios de Tribunal y de Juzgado; los Oficiales de Partes y los Archivistas; el Oficial Mayor del Supremo Tribunal; Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento y el personal de apoyo administrativo y asesoría de los Magistrados y Jueces.

II. Al servicio de los municipios:

El Secretario del Ayuntamiento, el Oficial Mayor, el Tesorero Municipal, el contador o contralor, cajeros, recaudadores e inspectores; jefes, subjefes, directores y subdirectores de dependencias o departamentos; alcaides y personal de vigilancia de las cárceles municipales; secretario particular y ayudantes del Presidente Municipal y todos los miembros de los servicios policíacos y de tránsito.

III. Al servicio de otras entidades públicas:

Los Secretarios Generales; Directores, Coordinadores, Subdirectores, Jefes y Subjefes de Departamento; Gerentes, Auditores, Tesoreros, Cajeros, Pagadores, y, en general, los que disponga el ordenamiento jurídico que rijan el organismo de que se trate.

IV. Los demás que se determinen en otras leyes.

ARTICULO 6o.- Son trabajadores de base los no incluidos en el precepto anterior y que, por ello, no podrán ser removidos de sus cargos sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente; los titulares de la entidad en que presten sus servicios podrán removerlos libremente sin expresión de causa y sin responsabilidad.

No adquirirán la calidad de trabajadores de base, los interinos, eventuales, temporales y los que sean contratados para obra o por

tiempo determinado, aún cuando la prestación del servicio se prolongue más de seis meses y por varias ocasiones.

ARTICULO 7o.- 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.

ARTICULO 8o.- Todos los trabajadores deberán ser de nacionalidad mexicana y deberán saber leer y escribir; sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar eficientemente el servicio respectivo.

Si se trata de trabajadores de base la sustitución será decidida por el funcionario a quien corresponda expedir el nombramiento oyendo al Sindicato; en caso de desacuerdo, decidirá el Tribunal.

ARTICULO 9o.- Son irrenunciables los derechos que la presente ley otorga.

Las actuaciones y certificaciones que hubieren de hacerse con motivo de la aplicación de la presente ley no causarán impuesto alguno.

ARTICULO 10.- En la interpretación de esta ley se tomarán en consideración los principios de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución General de la República y de la Ley Federal del Trabajo, que para ese efecto será aplicable supletoriamente, así como la jurisprudencia, la costumbre, el uso y la equidad.”

Cobra relevancia al caso, el contenido del artículo 42, de la ley antes invocada, ya que dicho dispositivo, es el que señala las únicas causas de terminación de la relación laboral regida por la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora

“ARTICULO 42.- La relación de trabajo termina:

I. Por renuncia del trabajador legítimamente aceptada;

II.- Se deroga.

III.- Por conclusión del término señalado en el nombramiento o de la obra determinada para la que fue contratado el trabajador;

IV.- Por muerte del trabajador;

V.- Por incapacidad permanente del trabajador, que le impida el desempeño de sus labores;

VI.- Por resolución firme del Tribunal, en los casos siguientes:

a) Por incurrir el trabajador en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, independientemente de la sanción que le corresponda si constituye un delito;

- b) Por tener más de tres faltas injustificadas de asistencia a sus labores en el lapso de treinta días, aún cuando no sean consecutivas;*
- c) Por destruir intencionalmente o con extrema imprudencia, bienes relacionados con el trabajo;*
- d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo;*
- e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo del trabajo;*
- f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad y el funcionamiento de la oficina o centro de trabajo donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren;*
- g) Por desobedecer sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores;*
- h) Por concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, salvo que exista prescripción médica;*
- i) Por falta de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la oficina o centro laboral;*
- j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria con motivo de un delito intencional;*
- k) Por solicitar o aceptar obsequios, recompensas o préstamos a las personas con quienes traten asuntos oficiales o como consecuencia de éstos;*
- l) Por realizar gestiones propias o mediante interpósita persona, en favor de terceros en asuntos que competan a la dependencia en que preste sus servicios;*
- m) Por presentar documentos falsos para obtener el empleo u ocultar circunstancias que lo excluirían del servicio, o haber ejecutado actos ilícitos para el mismo objeto;*
- n) Por ejecutar habitualmente en su vida privada actos que puedan poner en peligro los intereses de la entidad pública en que preste sus servicios, tratándose de empleados que manejen fondos o valores;*
- o) Por cualquier otra causa similar a las anteriores, a juicio del Tribunal.*

En los casos a que se refiere esta fracción el trabajador será suspendido en su trabajo pero si el Tribunal resuelve que el cese es injustificado, tendrá derecho al pago de salarios caídos, desde la fecha en que el trabajador haya sido separado de su trabajo hasta por un periodo máximo de doce meses independientemente del tiempo que dure el proceso.

En el caso en que el trabajador sea reinstalado en un periodo menor a los doce meses señalados en el párrafo anterior, el pago de salarios caídos corresponderá al tiempo que duro suspendida la relación del servicio civil.”.

Como se puede apreciar del artículo antes transcrito, la ley de la materia señala las causales de terminación de la relación laboral

que rige la Ley del Servicio Civil Sonorense, apreciándose del penúltimo párrafo de dicho artículo, que preestablece inicialmente y antes de que se lleve a cabo la terminación de la relación laboral, **la suspensión del trabajador**, por lo tanto, resulta procesalmente obligatorio, en animo de respetar la garantía de debido proceso, llevar a cabo inicialmente la suspensión que señala la ley de la materia, antes de que se pueda terminar la relación laboral, misma suspensión, que resulta ser, un requisito previo y que **sine qua non** debe agotar la patronal con antelación a que este tribunal resuelva lo concerniente a la legalidad de la separación pretendida por el empleador, pues de no hacerlo, se estaría apartando del debido proceso que corresponde, lo cual sucedió en el presente caso, que la patronal no llevó a cabo las formalidades que la ley aplicable establece. En el entendido, que el artículo en mención, es el que expone las causas de terminación de la relación laboral del servicio civil sonorense, advirtiéndose del artículo antes transcrito, que se permite la rescisión sin que se sigan las formalidades que la ley infiere, de lo que se desprende, que **NO es admisible la rescisión unilateral sin que medie resolución firme del Tribunal, pues únicamente autoriza se le suspenda al trabajador, pero está obligado el patrón, a someter su decisión a este Tribunal, para que llevado el procedimiento correspondiente se determine lo concerniente al cese, mediante resolución firme, respecto a la procedencia o no del cese pretendido, él cual previamente se debe someter a estudio del tribunal competente antes de que se termine la relación de trabajo**, lo cual armoniza con el criterio que nuestros más altos tribunales de este Quinto Circuito, lo cual especificaron dentro de la tesis con registro digital: 199730, misma que se transcribe a continuación:

Registro digital: 199730

RELACION LABORAL, TERMINACION DE LA. CONFORME A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL, CORRESPONDE AL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DETERMINAR SOBRE ELLA (LEGISLACION DEL ESTADO DE SONORA). Si bien el artículo 42, fracción VI, de la Ley del Servicio Civil señala los supuestos mediante los cuales se puede dar por terminada la relación de un trabajador del servicio civil, dicho numeral no admite la rescisión unilateral por el titular de la unidad burocrática ya que sólo se le autoriza para suspender al empleado, pero está obligado a someter su decisión al Tribunal de lo Contencioso Administrativo para que éste

determine, mediante resolución firme, sobre la procedencia de la rescisión laboral.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO. Amparo directo 847/96. Planta T.I.F. Municipal de Hermosillo. 7 de noviembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretaria: Rosenda Tapia García.

En concordancia a lo antes anotado, derivado a que la ley no permite ni establece rescisión unilateral, en todo caso, únicamente se debería de haber suspendido la relación de trabajo, que es lo que permite e indica la legislación se debe de llevar a cabo, obligándolo a que la patronal someta ello ante este tribunal y entonces llevado el procedimiento respectivo, se determine mediante resolución firme, respecto a la procedencia de la rescisión pretendida por la patronal. Lo cual en el presente asunto, la demandada NO llevó a cabo, pues no aportó prueba alguna ni manifestó lo correspondiente a que hubiese suspendido la relación laboral en estudio por los motivos que despidió de manera fulminante y definitiva al actor.

Por otra parte, no obstante que la patronal al contestar la demanda alega que la relación laboral con el actor inició primeramente bajo un puesto de los denominados de confianza, ubicando ello el 16 de agosto de 2019 y que, posteriormente de haber renunciado el actor el día 31 de julio de 2021 (sábado), lo recontrató según dice el ayuntamiento demandado, el 01 de agosto de 2021 (domingo), advirtiéndose de las constancias de autos, que no existe controversia respecto a que la jornada laboral de las partes de este juicio, se desarrollaba únicamente de lunes a viernes, la patronal alega una renuncia y una recontratación que las ubica ambas fuera de los días laborables de la relación laboral, sin que medie día de interrupción alguno entre los puestos que desempeñó el actor de jefe de departamento con el de analista técnico, este último puesto, lo desempeñaba con motivo del nombramiento de BASE que la propia patronal le otorgó y quedó renglones atrás estudiado y acreditado que la propia patronal confesó ello, misma base que fue otorgada al actor por la propia demandada, precisándose que de acuerdo a lo anterior, el demandante estaba basificado desde el 01 de agosto 2021, en virtud de la basificación que la propia empleadora le otorgó, sin que mediara lapso alguno de interrupción de la relación de trabajo que inició el 16 de

agosto de 2019, con la terminación que dice la patronal se suscitó el 04 de noviembre de 2021, pues no se advierte interrupción de relación laboral, ni lapso que hubiese quedado sin laborar por el actor desde la fecha que inició a trabajar para el ayuntamiento demandado como JEFE DE DEPARTAMENTO hasta el 04 de noviembre de 2021 que desempeñándose en puesto y con nombramiento de BASE, como resulta ser el de ANALISTA TÉCNICO y el nombramiento que se advierte haberle otorgado el Ayuntamiento de Hermosillo, Sonora, se le notifica por la demandada la terminación unilateral de la relación laboral, sin que exista, ni suspensión previa, ni la resolución firme que alude la fracción VI, del artículo 42, de la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora, considerándose que el unilateral cese notificado por la patronal el 04 de noviembre de 2021 al aquí demandante, fue sin respetarse el debido proceso e injustificado. No obstante que de autos se advierte, que es incorrecto lo que la patronal alega respecto a que el actor tenía una relación PROVISIONAL, ello es falso y contrasta incluso con los GAFETES (DOS) y/o identificaciones de trabajo expedidas por la propia patronal, que obran a fojas 9 y 10 de los autos, con vigencia la primera de ellas del 16/09/2018 – 15/09/2021 y, la segunda de dichas identificaciones con vigencia a partir del 16/09/2021, expedidas por los correspondientes Oficial Mayor de la demandada, los cc. ***** y, ***** , en las cuales se advierte que el denunciante del despido aquí estudiado, se desempeñaba en puesto de BASE, al igual que ello se desprende de las documentales exhibidas en copias simples, consistentes en documentos unilaterales elaborados y expedidos por el ayuntamiento demandado, aportadas al sumario por la patronal, en las que plasma el demandado percepciones que le pagó en la quincena 20 de la anualidad 2021, las cuales no son aptas para acreditar el dicho de la patronal respecto a la controversia del salario del accionante, pero si le perjudican a la demandada, en cuanto a que se desprende que el actor contaba con una BASE otorgada por la propia demandada, respecto a las identificaciones antes referidas, se advierte de las mismas, que fueron expedidas por un funcionario público en ejercicio de sus funciones y, no presentan objeción alguna y fueron admitidas por ambas partes, de lo que tenemos que, con fundamento en los artículos **123 de la Ley del Servicio Civil y 820 de la Ley Federal del Trabajo,**

de aplicación supletoria en la materia, llevan a este Tribunal a la convicción de que **el actor se desempeñaba en un puesto de BASE, siendo la denominación de dicho puesto la de ANALISTA TECNICO**. Con lo que se destruye lo afirmado por la patronal, respecto a que la relación laboral entre el actor y la demandada era de las denominadas de carácter provisional, lo cual adujo en su contestación de demanda y queda desvirtuado con lo antes aludido, respecto a las identificaciones de trabajo que la empleadora le otorgó en su momento al accionante. Asimismo, de las identificaciones de trabajo, se advierte que la relación laboral del actor con la demandada NO se interrumpió en lapso alguno, concluyéndose que el demandante no dejó día alguno de laborar para el ayuntamiento demandado, pues las fechas de vigencia de dichas identificaciones, mismas que ofreció y describe el actor bajo los numerales 7 y 8, del capítulo de pruebas de su escrito inicial de demanda, así se advierte del contenido de dichos gafetes, pues analizada su vigencia, se desprende que no existió interrupción laboral y son continuos uno con el otro, sin que medie interrupción en las labores del demandante para con la patronal, documentales que tal como se analizó renglones atrás, se les otorgó valor probatorio pleno y fueron aceptados por ambas partes de este expediente.

Por otra parte, la patronal dentro de su contestación, alega que su relación de trabajo con el actor, no obstante de haber iniciado el 16 de agosto de 2019 se interrumpió el día 31 de julio de 2021 (sábado) derivado de haber renunciado voluntariamente el demandante, y que, lo recontrató según dice el ayuntamiento demandado, el 01 de agosto de 2021 (domingo), advirtiéndose de las constancias de autos, tal como se analizó párrafos atrás de esta resolución, que **no existe controversia respecto a que la jornada laboral de las partes de este juicio, se desarrollaba únicamente de lunes a viernes**, alegando la patronal, una renuncia y una recontratación que las ubica fuera de los días laborables de esta relación laboral, pero sin que medie día de interrupción alguno entre los puestos que desempeñó el actor de jefe de departamento con el de analista técnico, dado que, **NO se advierte ningún día que se hubiese quedado el trabajador sin laborar para la demandada en el lapso comprendido del 16 de agosto de 2019 al**

día del despido aquí estudiado (04 de octubre de 2021), por lo tanto, no existe la interrupción de la relación de trabajo dice la demandada entre los diversos puestos que desempeñó el accionante para la empleadora. Aunado a ello, la documental privada que alega la demandada consistente en renuncia voluntaria, de fecha sábado 31 de julio de 2021, lo cual resulta ser día de descanso laboral, de acuerdo a los días de labores del actor admitidos por ambas partes, los cuales eran únicamente de lunes a viernes, mismos que también contrastan con el inicio de la otra relación laboral que dice el patrón se inició el domingo 01 de agosto de 2021, fecha que también resulta estar fuera de los días de jornadas de labores de la relación estudiada, **NO apreciándose ni días, ni lapso de interrupción de la relación laboral, la cual en las condiciones relatadas y al no mediar día alguno desin que hubiese dejado de laborar el actor para la demandada, se advierte que ha sido continua y nunca dejó el trabajador de tener relación laboral con la patronal, pues no hay día laborable que hubiese dejado de desempeñarse, dada alguna terminación, teniéndose una relación continuada, sin que se puede considerar, que el trabajador hubiese dejado de desempeñarse para el patrón durante el lapso del 16 de agosto de 2018 y hasta la fecha el despido denunciado y que se estudia en este expediente.**

Por otra parte, la renuncia que alega la patronal, se objetó en contenido y firma, sin que el empleador hubiese ofrecido para el perfeccionamiento, la prueba idónea para este tipo de documentos privados, como lo es, la pericial grafoscópica, dadas las objeciones a la firma que se hicieron a nombre del trabajador a la renuncia aludida, la cual jamás fue perfeccionada correctamente, pues lejos de ello, ni siquiera se ofreció el medio de perfeccionamiento que le corresponde, no pudiendo tenersele como perfeccionada a la copia de la documental privada exhibida adjunta al escrito de contestación, pues para ello, era necesaria la prueba pericial grafoscópica, sin que se hubiese ofrecido lo correspondiente por la empleadora, pues el cotejo y compulsas que se llevó a cabo, no perfecciona las objeciones que se le hicieron, ni resulta dicho cotejo la prueba idónea para perfeccionar tal documental. Ello derivado de las objeciones que fue objeto dicho documento privado y, contrario a lo que dice el patrón, el trabajador jamás expuso haber

renunciado ni haber interrumpido su relación laboral con el ayuntamiento demandado, con antelación a la fecha del despido estudiado en el presente juicio, sin que hubiese alguna confesión de que hubiese dejado de laborar para la patronal por algún lapso y, que posteriormente se hubiese incorporado a trabajar tiempo después de la interrupción que alega la patronal, la cual aunado a no haberse perfeccionado con la prueba idónea correspondiente y estando objetada en contenido y firma, con fundamento en el artículo 123 de la ley de la materia, la cual obliga a este tribunal a apreciar a conciencia las pruebas que se presenten sin sujetarse a reglas fijas para su estimación y resolver a verdad sabida y buena fe guardada, tenemos que, resulta totalmente inverosímil lo alegado por la patronal respecto a que la relación laboral se interrumpió, sin que medie lapso que se desprenda del propio dicho del empleador, pues es ilógico que se renuncie un día y se contrate al otro, habiendo sido tanto la renuncia expuesta como la supuesta nueva contratación en días inhábiles fuera de la jornada de labores y sin que medie lapso de por medio, advirtiéndose la versión del empleador, como una franca simulación de la transición del puesto con que inició la relación laboral de las partes del presente juicio, con el puesto de base otorgado al demandante por la propia patronal, derivado que NO se advierte que se hubiere perdido la continuidad laboral entre las partes, dado que no transcurrió intervalo sin relación laboral en el lapso comprendido desde el 16 de agosto de 2019 (fecha de inicio de la relación laboral), al 04 de noviembre de 2021 (fecha en que se ubica el despido reclamado), habiendo transcurrido entre ambas fechas dos años, dos meses con dieciséis días, sin lapso de interrupción, habiendo sido continuada dicha relación de trabajo, pues NO se advierte intervalo sin relación de trabajo entre las partes, aunado a la ineficacia de la renuncia que alega la patronal que dice aconteció en día inhábil y que al siguiente día, mismo que igualmente resultaba de descanso, volvió a contratar al accionante, lo que en todo caso se pudiese advertir, es que el actor había desempeñado hasta antes del despido alegado, diversos puestos para la patronal, desempeñándose en el último de los puestos ostentados, en un puesto de BASE que la propia patronal le otorgó, por lo tanto la relación laboral de las partes en conflicto ha sido continua desde su inicio que lo fue **del 16 de agosto de 2019 hasta el 04 de**

noviembre de 2021, sin que hubiese lapso que hubiera dejado de asistir el trabajador a laborar para el ayuntamiento demandado entre esas dos fechas, por lo que en atención a la interpretación que se le ha dado al referido artículo 6° de la materia, con el criterio obligatorio de acatar para este tribunal, establecido por el entonces Tercer Tribunal Colegiado de este Quinto Circuito, mismo que se transcribe a continuación su contenido y datos de ubicación: Registro digital: 194578; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Novena Época; Materias(s): Laboral; Tesis: V.3o.1 L; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IX, Febrero de 1999, página 525.

NUEVO INGRESO. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 6o. DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE SONORA.

El primer párrafo del artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora prevé: "Son trabajadores de base los no incluidos en el precepto anterior y que, por ello, no podrán ser removidos de sus cargos sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente; los titulares de la entidad en que presten sus servicios podrán removerlos libremente sin expresión de causa y sin responsabilidad.". De lo anterior se colige que el citado precepto no distingue si el trabajador de "nuevo ingreso" es aquel que como dice la quejosa su ingreso cuenta a partir de su basificación o, si lo es a partir de que empezó a laborar con la institución independientemente de la naturaleza de la prestación del servicio, como lo sostuvo la responsable; por tanto si la ley no distingue, uno no tiene por qué distinguir, además de que en la interpretación de las leyes, debe procurarse lo que más beneficia al trabajador, como lo prevé el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo aplicable supletoriamente a la materia, conforme al artículo 10 de la ley del servicio civil y, cabe destacar asimismo, que si se estimara que ese precepto señalara que los de nuevo ingreso son aquellos a partir de su basificación se caería en una incongruencia con la primera parte de lo establecido en el mismo porque prevé que los trabajadores de base (con independencia del tiempo laborado), no podrán ser removidos sin causa justificada y en cambio, los de "nuevo ingreso" sí pueden ser removidos antes de seis meses sin que se les exprese causa para ello. Consiguientemente, el término de "nuevo ingreso" debe entenderse a partir de que se inicia a laborar con la institución.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 653/98. Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores del Estado de Sonora y otro. 27 de noviembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Carrillo Vera. Secretaria: Myrna C. Osuna Lizárraga.

En ese tenor, no se advierte que la patronal hubiese exhibido ni alegado el pago que en todo caso le correspondía al actor por concepto de finiquito, con motivo de la terminación laboral que alega la demandada, lo cual en todo caso pudiese robustecer el dicho de la interrupción que alega la patronal, sin que conste lapso alguno que el actor hubiese dejado de prestar sus servicios para la demandada, en la fecha que la patronal dice se dio un tiempo de interrupción de relación laboral y que posteriormente volvió a contratar en una nueva relación laboral al trabajador, por lo tanto, ante la falta de finiquito correspondiente, lleva ello aún más a esta autoridad a la conclusión, de que la relación laboral de las partes de este juicio, de ninguna manera se interrumpió en lapso alguno que hubiese mediado entre los diferentes puestos que se le asignaron al demandante, pues siempre fue continua y desde su inicio que lo fue el 16 de agosto de 2019, no se interrumpió sino hasta la fecha del despido reclamado en esta causa del servicio civil, pues el actor desde que inició su relación de trabajo con la demandada el 16 de agosto de 2019, desde entonces NO dejó de desempeñarse para la demandada hasta que se le despidió.

Tomando en consideración, que la relación laboral de las partes de este expediente ha sido continua desde el primer puesto que inició el actor a desempeñar para la demandada y hasta el último puesto otorgado al actor por la patronal, por medio del cual, el ayuntamiento empleador le otorgó una categoría de la denominadas de base, tenemos que durante el lapso de inicio de la relación laboral a la fecha del despido reclamado, la antigüedad del accionante era, tal como la patronal lo admitió de dos años con dos meses y dieciséis días, sin que mediara lapso que hubiese dejado de laborar el trabajador para la patronal, es procedente advertir que dicha relación ha sido continua, dado que el empleado no ha dejado ningún día de tener relación laboral con el patrón, **ni ha acontecido día alguno que hubiese transcurrido sin que exista relación de trabajo entre ambos**, se dice lo anterior, ya que tal como se concluyó renglones atrás, NO existió **intervalo sin relación laboral entre los contendientes**. Una vez efectuado un análisis de las constancias de autos, así como analizando y valorando las pruebas de la demandada, se advierte que el ayuntamiento

demandado, NO acreditó con probanza alguna su dicho respecto al despido que se le reclama, tal como se analizó con antelación.

Asimismo, aunado a que:

1.- En la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora NO es admisible la rescisión unilateral sin que medie resolución firme del Tribunal, pues previo a ello, únicamente autoriza se le suspenda al trabajador, pero está obligado el patrón a someter su decisión a este Tribunal, para que se determine, mediante resolución firme, respecto a la procedencia o no del cese pretendido, él cual previamente se debe someter a estudio del tribunal competente antes de que se termine la relación de trabajo.

2.- El demandante se desempeñaba ininterrumpidamente desde años atrás para la patronal y que al momento del despido reclamado se desempeñaba en un puesto de BASE.

Además tenemos que, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la República Mexicana, dentro juicio de Amparo Directo en Revisión número 1360/2011, determinó que el artículo 6° de la ley de la materia de este expediente, viola el artículo 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, ya que, se viola en perjuicio de los trabajadores el derecho a la estabilidad en el empleo, previsto en el artículo 123, apartado 6, fracción IX de nuestra constitución, pues para que un trabajador de Base pueda ser separado de su empleo, sin responsabilidad para el patrón, debe de ser por causa justificada, con independencia del tiempo que lleve trabajando, por lo que no es justificable excluir a los trabajadores de nuevo ingreso del referido principio de estabilidad al empleo, estableciendo un periodo de seis meses para condicionar dicho derecho, en virtud que, la fracción antes invocada de nuestra carta magna establece:

“Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización

correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;"

Cobrando relevancia de lo antes transcrito de nuestra ley máxima, que los trabajadores al servicio del estado (cualquiera de sus instancias), sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada en los términos que fije la ley, debiéndose respetar "*el previo procedimiento legal*", además, que los trabajadores de BASE al servicio del Estado, únicamente podrán ser cesados por causa justificada, sin que se advierta en el presente caso, que exista causa justificada para la cesación del accionante, no obstante que tal como ya se advirtió, el artículo 42 de la ley estatal, señala que inicialmente y en todo caso, se debe de suspender la relación y someter la terminación pretendida por la patronal, ante este tribunal, sin embargo, antes de someterla debió de suspender la relación (no cesarla ni terminarla), pues para estar en aptitud de cesar o terminar de manera definitiva, se tiene que tener de manera previa una RESOLUCIÓN FIRME DEL TRIBUNAL, lo cual en la especie jamás sucedió, es por ello que se determina fundada la reclamación del actor, concluyéndose que se le despidió injustificadamente, siendo procedente la acción de reinstalación reclamada, con todas las consecuencias de la procedencia de la misma, tales como se le reinstale al accionante en el puesto desempeñado y que la relación laboral de las partes del presente juicio se tenga como jamás interrumpida y continuada desde su inicio de la misma, condenándose al Ayuntamiento de Hermosillo, Sonora, a reinstalar al accionante ***** , en el puesto de ANALISTA TECNICO, de BASE, adscrito a Tesorería Municipal, debiéndose computar el tiempo transcurrido desde el despido reclamado (04 de noviembre de 2021) y hasta que se le reinstale en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando, como tiempo efectivo laborado, debiendo ser dicha reinstalación, con el salario actualizado, por lo tanto, se deberán de incluir al salario que se determine en la presente resolución le corresponde al actor, los aumentos y/o incrementos que se generen desde el despido reclamado hasta el día que se le reinstale. Asimismo, derivado de la procedencia de la reinstalación reclamada, se condena a la demandada a que pague en favor del actor, las cuotas y aportaciones

que se hubiesen generado ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora, desde el momento del despido reclamado.

Por otra parte, NO se advierte que las pruebas ofrecidas por la patronal y/o aportadas por la empleadora, le fuesen útiles para acreditar su defensa, pues no se advierte beneficio alguno para probar el dicho del Ayuntamiento de Hermosillo, Sonora, respecto al despido que se le demandó, ni en la confesional a cargo del actor, ni en las diversas documentales que señala en el capítulo de ofrecimiento de pruebas, de su escrito contestatorio que enumera del 2 al 6 de dicho capítulo de pruebas, pues con ninguna de dichas documentales acredita su dicho respecto al despido que se le reclama, asimismo, no se desprende de autos que exista confesión expresa que le beneficie a la demandada, ni instrumental pública, ni presunciones que le beneficien, las cuales lejos de ello en todo caso le benefician al actor, por lo analizado anteriormente. Asimismo las excepciones opuestas por la patronal, respecto al despido que se le reclama, quedaron destruidas y desvirtuadas, en atención a lo analizado dentro de este considerando anteriormente, beneficiando al demandante las constancias de autos por los motivos antes expuestos, así como las presunciones vertidas en el presente considerando, llevando a concluir que, aunado a que la patronal no acreditó su carga procesal respecto al despido que se le recrimina por el actor, de las constancias de autos y lo análisis antes vertidos en el presente considerando, se advierte que le asiste la razón al demandante para que se declare procedente la acción de reinstalación que reclama en el expediente de estudio, concluyéndose que fue despedido injustificadamente.

Se procede a analizar el salario que le correspondía al accionante al momento del despido reclamado, mismo que servirá de base para calcular los doce meses de salarios caídos que trae aparejada la reinstalación estudiada que resultó procedente según se analizó y determinó con antelación en esta resolución, el actor aduce que se le pagaba \$34,942.26 mensuales libres de impuestos y retenciones, lo cual equivale a \$1,164.74 pesos diarios, por su parte la patronal manifiesta que el salario neto del actor ya con las deducciones

de ley, era de \$15,804.31 quincenales, lo cual equivale a un salario neto de \$1,053.62 ya con las deducciones de ley, al respecto, por haber controversia en el sentido que el salario que dice el actor le corresponde equivale a \$1,164.74 pesos diarios, libre de impuestos y retenciones, mientras que el salario que dice la patronal le correspondía al momento del despido estudiado, equivale a un salario neto de \$1,053.62 ya con las deducciones de ley, derivado de haber controversia en este punto, le corresponde la carga de la prueba al patrón, ya que así lo establece lo dispuesto por el artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria en la materia, el cual dispone:

“Artículo 784.- El Tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto a petición del trabajador o de considerarlo necesario requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre.”

“XII. Monto y pago del salario;”.

Para ese efecto, la patronal ofreció como pruebas, 2 copias simples de supuestos recibos de salarios del actor, correspondientes ambos documentos a la misma quincena, la cual era la del 16 al 31 de octubre del 2021, mismas documentales que no obstante fueron objetadas en alcance y valor probatorio, por el actor, argumentando que son copias simples unilaterales, sin consentimiento ni participación ni firma de recibido del accionante, tales documentos ni siquiera abarcan el lapso de un mes, incluso según los datos que contienen, la dependencia en la que se expone en tales documentos está adscrito el actor, no corresponde a la que se encuentra acreditado en autos y admitido por las partes es en realidad donde prestaba sus servicios el accionante para la patronal, pues en dichos documentos dice que el accionante estaba en “ATENCIÓN DE ASUNTOS GUBERNAMENTALES Y DE APOYO TECNICO”, lo cual ni siquiera

corresponde a la adscripción que admitió la demandada es la del demandante, por otra parte, dichos documentos no están admiculados con alguna otra prueba que lleve a la determinación que el salario del actor es el que dice en ellos, ni tampoco están perfeccionados y no son dignos por si solo tales documentos unilaterales exhibidos en copias simples de que se les otorgue valor pleno, no obstante que ni siquiera corresponden a un mes, existiendo la duda incluso, de que fuesen la total cantidad de ingresos que se le pagarán de manera quincenal al actor, pues el demandado no lo expuso así al momento de contestar la demanda que dio inicio a este expediente, aunado a ello, el demandante exhibió en original documental expedida por el DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS de la demandada, en el cual, dicho funcionario certifica que el salario del demandante el 13 de septiembre de 2021, era de \$34,942.26 (treinta y cuatro mil novecientos cuarenta y dos pesos 26/100 m.n.) mensuales, mismo documento original que contiene el sello original de la demandada y la firma autógrafa del funcionario suscriptor, sin que se encuentre objetado ni tachado de falso dicho documental, que es suficiente y hace prueba plena, para concluir que el salario que debe prevalecer para calcular las prestaciones que correspondan en el presente juicio, es el expuesto por el accionante, correspondiente a \$34,942.26 mensuales libres de impuestos y retenciones, lo cual equivale a \$1,164.74 pesos diarios, mismo salario al cual se le deberán de agregar los aumento que le otorgue la demandada a sus trabajadores de base durante el lapso del presente juicio y, hasta que se le reinstale al actor. Por lo que en atención a la determinación del salario, correspondiente a \$34,942.26 mensuales libres de impuestos y retenciones, aunado a los incrementos salariales que la demandada le otorgue a sus trabajadores de base, durante el lapso del presente juicio y hasta que se le reinstale al actor, y derivado de la procedencia de la acción de reinstalación, habiendo transcurrido más de doce meses de la fecha del despido reclamado a la fecha de la presente resolución y, al haberse declarado procedente la acción de reinstalación por la que optó el actor c. ***** , se procede a calcular el monto a que ascienden los salarios caídos que corresponde su condena derivado del presente juicio, lo cual se concluye de la operación matemática de multiplicar el salario mensual de \$34,942.26

multiplicados por los doce meses de salario que corresponden por haber sido fundada la reinstalación demandada, correspondiendo multiplicar el salario mensual por doce meses que es el lapso por el que se generan de salarios caídos, lo cual asciende a un total de \$419,307.12 (cuatrocientos diecinueve mil trescientos siete pesos 12/100 m.n.) por concepto de salarios caídos, que deberá pagar el Ayuntamiento de Hermosillo, Sonora, al actor c. *****.

Se procede al estudio de las prestaciones independientes y desvinculadas con la acción principal que demandó el accionante, consistentes en vacaciones y prima vacacional, respecto a dichas prestaciones, tal como se advierte a foja 31 (respecto a prima vacacional) y foja 32 (respecto a vacaciones), la patronal al respecto se excepciona exponiendo que ya se le pagaron hasta julio de 2021, reclamando el actor tales prestaciones por la parte proporcional de la anualidad 2021, a razón las vacaciones de 2 periodos anuales de 10 días hábiles cada uno y, la prima vacacional, a razón del 25% del monto de las vacaciones, cabe precisar que dichas prestaciones fueron reclamadas de acuerdo a los montos y forma que establece para tal efecto la ley de la materia del servicio civil. Es de advertirse que al tener el actor como días de descanso los sábados y domingos, lo cual está acreditado en autos que ambas partes aceptan, de lo que se desprende que laboraba 5 días a la semana (de lunes a viernes), tenemos que un periodo de 10 días hábiles, corresponde entonces a 14 días naturales, base sobre la cual se finca el reclamo de las vacaciones y sobre dicha prestación, en su 25% es lo que corresponde a prima vacacional, por lo que, una vez analizadas las pruebas y constancias del presente juicio, no se advierte que se acredite el pago que al respecto de dichas prestaciones aduce la patronal en su defensa, no obstante que tiene la carga de la prueba al respecto, en atención a las fracción X y XI del artículo 784 antes transcrito de la Ley Federal del Trabajo, no obstante que al alegar la excepción de pago opuesta por el patrón demandado al contestar este reclamo, le corresponde a la demandada acreditar el pago que dice haberle efectuado al trabajador, respecto a dichas prestaciones aquí estudiadas, por lo que una vez analizadas las constancias y pruebas ofrecidas por la patronal, se concluye que de

ninguna de ellas se advierte el pago alegado y que dice la demandada, es por ello que procede se le condene respecto a dichas prestaciones, correspondiendo sean condenadas bajo el salario que ya se determinó sirve de base para calcular las prestaciones demandadas en este expediente, mismo salario que tal como se determinó con antelación, equivale a \$1,164.74 pesos diarios, por lo que si multiplicamos dicho salario por 14 días naturales (que es a lo que equivalen 10 días hábiles), obtenemos por concepto de vacaciones, un monto proporcional por el año 2021 por concepto de vacaciones de \$16,306.36 (dieciséis mil trescientos seis pesos 36/100 m.n.), misma cantidad que para obtener el monto que corresponde por prima vacacional, tomando en cuenta que asciende al 25% del monto por concepto de vacaciones, nos da un total de \$4,076.59 (cuatro mil setenta y seis pesos 59/100 m.n.) por concepto de prima vacacional proporcional del año 2021. Pasamos a ver lo correspondiente a aguinaldo, mismo que se reclama a razón de 55 días anuales, sin que haya controversia en el monto bajo el cual se reclama, ni que obre constancia alguna que acredite se le hubiese pagado dicha prestación, siendo carga de la patronal acreditar el pago de ello, sin embargo del dicho de la patronal de acuerdo a su contestación de demanda, se desprende que acepta adeudar dicha prestación al accionante, es por ello que procede igualmente la condena de dicha prestación, la cual corresponde a 55 días que multiplicados por el monto determinado para el salario diario asciende a un total de \$64,060.70 (sesenta y cuatro mil sesenta pesos 70/100 m.n.). En el entendido de que, al haber resultado procedente la acción de reinstalación, el aguinaldo se sigue generando posteriormente al despido reclamado al igual que la prima vacacional, desde la fecha del despido demandado y hasta por el lapso de doce meses posteriores al despido reclamado. El aguinaldo se genera a razón de 55 días anuales y, la prima vacacional a razón del 25% del monto que correspondería de vacaciones, lo cual tiene sustento en la jurisprudencia por reiteración de la Décima Época, que a continuación se apunta sus datos de localización, rubro y contenido.

Registro digital: 2015178; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Décima Época; Materias(s): Laboral; Tesis: I.6o.T. J/45

(10a.); Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 46, Septiembre de 2017, Tomo III, página 1586; Tipo: Jurisprudencia.

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

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1216/2001. Guadalupe Georgina Marín Ruiz. 8 de marzo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Augusto Santiago Lira.

Amparo directo 1363/2009. Instituto Mexicano del Seguro Social. 18 de febrero de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretaria: Sandra Verónica Camacho Cárdenas.

Amparo directo 99/2014. María Efigenia Zúñiga Hernández. 15 de mayo de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretario: Miguel Barrios Flores.

Amparo directo 1361/2014. Juan Lemus Franco. 12 de marzo de 2015. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Teresa de Jesús Castillo Estrada.

Amparo directo 371/2017. 1 de junio de 2017. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Alberto González Álvarez. Secretario: Miguel Barrios Flores.

Esta tesis se publicó el viernes 29 de septiembre de 2017 a las 10:38 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 02 de octubre de 2017, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

Así como las jurisprudencias de la Undécima Época plenamente reiteradas que a continuación nos permitimos transcribir:

Registro digital: 2023082; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Undécima Época; Materias(s): Laboral; Tesis: VII.2o.T. J/75 L (10a.); Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 1, Mayo de 2021, Tomo III, página 2288; Tipo: Jurisprudencia.

PRIMA VACACIONAL. AL SER UNA PRESTACIÓN QUE INTEGRA EL PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS TRATÁNDOSE DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN, SU LIQUIDACIÓN ESTÁ LIMITADA A UN MÁXIMO DE 12 MESES, CONFORME AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Cuando se condena al patrón a reinstalar al trabajador, éste tendrá derecho a que se le cubran los salarios vencidos calculados con todas las prestaciones que venía percibiendo, entre otras, la prima vacacional, generada durante la tramitación del juicio laboral, ya que el pago de esta prestación forma parte de las gratificaciones a que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo; en consecuencia, el pago de la prima vacacional habrá también de limitarse hasta por 12 meses como máximo, conforme al diverso artículo 48 de la ley citada, en atención a que esta prestación accesoria es inescindible de las demás que conforman el salario integrado, y debe seguir la misma suerte, lo que es acorde con la tesis de jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2a./J. 20/2018 (10a.), publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 23 de marzo de 2018 a las 10:26 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 52, Tomo II, marzo de 2018, página 1242, con número de registro digital: 2016490, de título y subtítulo: "AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL PAGO DE SALARIOS VENCIDOS TRATÁNDOSE DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN Y, POR ENDE, SU LIQUIDACIÓN TAMBIÉN ESTÁ LIMITADA HASTA UN MÁXIMO DE 12 MESES, CONFORME AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 740/2018. 11 de julio de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Sebastián Martínez García. Secretario: José Vega Luna.

Amparo directo 265/2019. 10 de octubre de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Carlos Moreno Correa. Secretaria: Lucía del Socorro Huerdo Alvarado.

Amparo directo 873/2019. 21 de mayo de 2020. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Toss Capistrán. Secretario: Arturo Navarro Plata.

Amparo directo 96/2020. 12 de noviembre de 2020. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Carlos Moreno Correa. Secretaria: Lucía del Socorro Huerdo Alvarado.

Amparo directo 165/2020. 18 de febrero de 2021. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Alberto González Álvarez. Secretario: Juan Manuel Jiménez Jiménez.

Esta tesis se publicó el viernes 07 de mayo de 2021 a las 10:12 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 10 de mayo de

2021, para los efectos previstos en el punto noveno del Acuerdo General Plenario 1/2021.

Suprema Corte de Justicia de la Nación; Registro digital: 2021557; Instancia: Segunda Sala; Décima Época; Materias(s): Laboral; Tesis: 2a./J. 1/2020 (10a.); Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 75, Febrero de 2020, Tomo I, página 725; Tipo: Jurisprudencia.

AGUINALDO. PROCEDE SU PAGO AUN CUANDO NO SE DEMANDE EXPRESAMENTE, SI PROSPERA LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sustentó en la jurisprudencia 2a./J. 92/2003, que el factor determinante para la procedencia de una prestación, aun cuando el trabajador no la reclame expresamente, radica en que ésta sea una consecuencia inmediata y directa de la acción intentada. Así, la acción de reinstalación, cuyo origen descansa en un despido injustificado, tiene como objetivo proteger la estabilidad de los trabajadores en su empleo, en función de las consecuencias que la ley atribuye a la separación ilegal; de ahí que, cuando el patrón no comprueba la causa de terminación de la relación de trabajo, la condena tiene como consecuencia que aquélla continúe en los términos y condiciones pactados como si no se hubiese interrumpido y que se entreguen al trabajador los salarios que deje de percibir durante el tiempo que dure suspendido ese vínculo. Sobre esa base, procede el pago del aguinaldo que pueda generarse durante la tramitación del juicio laboral, pues debe considerarse una consecuencia directa de la acción de reinstalación, aun cuando no se reclame expresamente en el juicio, conforme a los principios laborales de estabilidad en el empleo, justicia social, protección y continuidad, por ser uno de los ingresos que el trabajador dejó de percibir sin causa justificada.

Contradicción de tesis 456/2019. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Cuarto del Tercer Circuito y Décimo Tercero del Primer Circuito, ambos en Materia de Trabajo. 4 de diciembre de 2019. Mayoría de tres votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Yasmín Esquivel Mossa y Javier Laynez Potisek. Disidente: José Fernando Franco González Salas. Ponente: Yasmín Esquivel Mossa. Secretaria: Guadalupe Margarita Ortiz Blanco.

Tesis y criterio contendientes:

Tesis III.4o.T.37 L (10a.), de título y subtítulo: "AGUINALDO. AUN CUANDO NO SE DEMANDE EXPRESAMENTE, LA PROCEDENCIA DE SU PAGO DERIVA DE QUE RESULTE PROCEDENTE LA ACCIÓN PRINCIPAL (REINSTALACIÓN).", aprobada por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 1 de diciembre de 2017 a las 10:13 horas, y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 49, Tomo IV, diciembre de 2017, página 2006, con número de registro digital: 2015787; y,

El sustentado por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo directo 644/2019.

Tesis de jurisprudencia 1/2020 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del ocho de enero de dos mil veinte.

Esta tesis se publicó el viernes 07 de febrero de 2020 a las 10:09 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 10 de febrero de 2020, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 16/2019.

En atención a ello, y en armonía a lo determinado por nuestros más altos tribunales, derivado que fue procedente la acción de reinstalación reclamada, también se procede a condenar aunado al aguinaldo y prima vacacional que demandó el trabajador se le adeudaba, al aguinaldo a razón de 55 días de salario y, prima vacacional a razón del 25% de lo correspondiente a vacaciones, durante los doce meses transcurridos posteriormente al despido reclamado, lo cual asciende a las siguientes cantidades, en lo que corresponde a aguinaldo a razón de 55 días, por los doce meses transcurridos posteriormente al despido reclamado, el monto que corresponde a dichos 55 días, se obtiene multiplicando 55 por el salario diario determinado de \$1,164.74 pesos diarios, lo cual asciende a un total de \$64,060.70 (sesenta y cuatro mil sesenta pesos 70/100 m.n.), por concepto de aguinaldo generado por el lapso de los salarios caídos, es decir por los doce meses acontecidos posteriores al despido reclamado. Igualmente, se condena bajo los términos expuestos a la prima vacacional que corresponde a los doce meses posteriores al despido reclamado, lo cual resulta ser el 25% del monto por concepto de vacaciones, mismo porcentaje que nos da un total de \$4,076.59 (cuatro mil setenta y seis pesos 59/100 m.n.) por concepto de prima vacacional generada en los doce meses posteriores al despido reclamado.

Precisándose, que en el lapso que se encuentre interrumpida la relación laboral, no se generan el derecho a las vacaciones, lo anterior derivado de que al estar interrumpida la relación con motivo de estar en trámite la demanda aquí estudiada, no se genera el derecho a vacaciones, en virtud de que es indudable que el patrón NO se encuentra obligado a cubrir la prestación correspondiente a vacaciones, según criterio que sobre el particular sostuvo la entonces 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis

jurisprudencial 51/93, que resolvió la contradicción de tesis 14/93, publicada en la Gaceta 73 del Semanario Judicial de la Federación, páginas 49 y 50, cuyo rubro dice: "**VACACIONES. SU PAGO NO ES PROCEDENTE DURANTE EL PERIODO EN QUE SE INTERRUMPIO LA RELACION DE TRABAJO.**" Sin embargo, no ocurre lo mismo en relación con la condena al pago de la prima vacacional respectiva, ya que esta prestación tiene su base en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo y tiene como finalidad que el trabajador disponga de un ingreso extraordinario que le permita disfrutar sus vacaciones según lo estableció la Sala en cita, en la jurisprudencia 338, Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, página 304.

Se procede a analizar por último, la prestación demandada correspondiente a horas extras, y para ello, es de advertirse de la narración del capítulo denominado HECHOS, dentro del escrito inicial de demanda, que el actor aduce respecto al horario en que se desempeñaba, lo era desde el inicio de la relación laboral, de 8:00 horas a las 17:00 horas de lunes a viernes, es decir, en una jornada continua de 9.0 horas diarias, exponiendo que la jornada de trabajo de las denominadas continuas, debe de ser únicamente de 7.5 horas, reclamando como hora extra, el excedente de 1.5 horas diarias laboradas de su jornada, por lo que tomando en cuenta que sus jornadas eran de lunes a viernes, tenemos que, efectivamente de lunes a viernes excedía la jornada de labores en el número que dice, lo cual equivale a 1.5 horas extras de lunes a viernes, resultando de ello, 7.5 horas extras semanales; Manifiesta que recibía instrucciones de ***** y *****.

Dentro de su demanda manifiesta también el actor, que el salario que se le pagaba antes del despido que se le hizo y demandó, era de \$34,942.26 mensuales libres de impuestos y retenciones, lo cual equivale a \$1,164.74 diarios. Que se le identificaba en la nómina de adscripción con el # 08010101 y, que su número de empleado que le asignó la demandada es el 12182. De la contestación de la demandada, se advierte que no hay controversia respecto las funciones que manifiesta el actor que llevaba a cabo, tampoco hay controversia respecto a que la demandada le proporcionaba al demandante

seguridad social por conducto del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora bajo el número de afiliación ***** y que se le asignó como número de pensión ***** . Asimismo, tampoco hay controversia en lo que refiere el accionante respecto a las personas de las cuales recibía órdenes. Respecto al horario que expone el accionante, la demandada NO contestó nada al respecto dentro del capítulo de HECHOS del escrito inicial de demanda, sin embargo, se advierte que al contestar las prestaciones reclamadas, al respecto de las horas extras que demanda el actor, habiendo señalado sus días de jornada laboral y horario de labores, la patronal niega que tenga derecho a ello, limitándose a especificar que carece de acción y derecho para reclamarlas, derivado de no haber laborado horas extras y, que el accionante omitió precisar de momento a momento lapso que se generara dicha prestación, lo cual es falso, pues con meridiana claridad al imponerse tanto al capítulo de hechos del escrito inicial de demanda, se advierte que el actor SI precisó de momento a momento, él cuando se generaban y el motivo el porqué le corresponde el derecho para hacer el reclamo de dicha prestación, no obstante que se insiste, la demandada nada dijo en el capítulo de hechos del escrito de contestación, respecto al horario que expuso el actor, en ese tenor, tampoco precisó el demandante el horario en que laboraba el accionante, como tampoco expuso los días de labores, no obstante que de acuerdo con la fracción VIII, del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo (ley supletoria a la materia de acuerdo al Artículo 10 la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora), le corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre “**Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando esta no exceda de nueve horas semanales**”, como resulta ser en la especie, en donde se reclaman únicamente 7.5 (siete y media) horas extras semanales, lo cual es menor al parámetro de nueve horas semanales, misma cantidad de horas que al estudiarse cuando son nueve o menos horas extras las que se reclaman, le corresponde en caso de controversia al respecto, la carga de probar a la patronal. Ello en atención que el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria en la materia, establece que la carga de la prueba tratándose del horario de labores extraordinarias de los trabajadores, les corresponde al patrón

las primeras nueve horas extras laboradas por semana y las excedentes a esa hora le corresponden al trabajador. En la especie, tal como ya antes se estudió, no hay controversia en relación a que la jornada de labores era únicamente desempeñada de lunes a viernes, descansando semanalmente el actor, los días sábados y domingos. Derivado entonces del número al que ascienden las horas extras semanales reclamadas, que resultan ser 7.5 horas extras semanales, entonces le corresponde al ayuntamiento demandado, acreditar la negativa que infiere en el capítulo de prestaciones, no obstante de que consiente al no contestar al respecto en el capítulo de hechos, ni exponer horario específico alguno, sobre el cual niegue su oposición a ese reclamo, estimándose que la demandada de su sólo dicho, de ninguna manera acredita la carga que le corresponde, pues ni siquiera delata el horario bajo el cual laboraba el accionante ni tampoco los días de jornada de labores, no se pasa por alto, que el demandado ofreció prueba testimonial con la cual pretende acreditar que el accionante no laboraba horas extras, testimonio a cargo de las cc. ***** y *****.

Es conveniente precisar, que NO fue motivo de la contienda el horario en que dijo el actor se desempeñaba, pues el patrón demandado NO expuso jornada alguna en que se desempeñara el accionante, no obstante que al contestar los hechos del escrito inicial de demanda, lo cual hace la patronal dentro del escrito contestatorio en las fojas 33 a la 38 de autos, se advierte que no opuso controversia respecto al horario que expuso el accionante dentro del punto señalado bajo el numeral 6, del capítulo de HECHOS, del escrito inicial de demanda, ni a los días de jornada de labores, por lo cual, no hay nada que dirimir al respecto, ello se advierte al analizar el escrito contestatorio, dentro del capítulo de HECHOS, pues el demandado no controvertió en su escrito de contestación, dentro del capítulo de HECHOS, ni la jornada ni el horario que expone el actor, por lo que no se finca controversia al respecto, aunado a que el demandado no es categórico en decir, el horario de labores del actor, ni aduce negativa a llevar controles de asistencia, lo cual es la prueba idónea, en caso de que la patronal no se excepcione y manifieste inexistencia de dichos documentos, ni negativa de la existencia de los mismos. Asimismo, el

juicio de análisis, la patronal no adujo ni acreditó que no lleva los documentos de control de asistencia, por lo tanto la prueba testimonial ni es eficaz ni idónea para acreditar el horario del demandante, siendo aplicable sobre el particular, el criterio de nuestros más altos tribunales que a continuación me permito transcribir:

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: 223003

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Octava Época

Materias(s): Laboral

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo VII, Mayo de 1991, página 264

Tipo: Aislada

PRUEBA TESTIMONIAL. ES INEFICAZ PARA DEMOSTRAR LA JORNADA DE TRABAJO, SI EN EL JUICIO NO SE ADUJO NI ACREDITO QUE LA EMPRESA NO LLEVA LOS DOCUMENTOS DE CONTROL DE ASISTENCIA. El artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo dispone terminantemente, en sus fracciones I y III, que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio, entre otros, los contratos individuales de trabajo y los documentos referentes a controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo; y como en el caso, no se justificó que tales documentos no se llevan en la empresa, es indudable que la testimonial ofrecida, por sí sola, resulta ineficaz para probar el horario de labores que tenía el obrero.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 719/89. José Higinio Hernández Fonseca. 14 de enero de 1991. Unanimidad de votos.

Ponente: Aurelio Sánchez Cárdenas. Secretaria: Elvira C. Pasos Magaña.

Para que la probanza denominada testimonial alcance valor, era requisito que la demandada hubiese expuesto en tiempo y forma legal, lo atinente a la negativa de controles de asistencia, así como de entradas y salidas de labores del actor, lo cual no sucedió, haciendo inidonea la prueba testimonial para ello, no obstante que las declaraciones de los atestes no tienen idoneidad, dado que la c. ***** , tal como se advierte de su propio dicho, no es idónea para lo que pretende el demandado con dicho testigo, pues inició a laborar hasta el DIECISIETE DE SEPTIEMBRE DE 2021, por lo que ni siquiera laboraba para la demandada durante la totalidad del lapso por el cual se reclamaron las horas extras que no están prescritas, habiendo trabajado únicamente según se desprende de su dicho

simultáneamente al tiempo que trabajó el demandante, no más de 7 semanas para la patronal, aunado a que dicha testigo, durante el lapso que dice haber sido compañera de labores del actor, tal ateste se desempeñaba en el puesto de Directora Administrativa de la demandada, puesto que no la hace idóneo su dicho, infiriendo en la parcialidad de su testimonio, **dado que es representante de la patronal y que no puede considerársele imparcial lo que exponga**, en virtud del compromiso que tiene con la patronal, derivado del puesto de Dirección que desempeña del cual se advierte que en términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, se le considera REPRESENTANTE DE LA PATRONAL, **aunado a que, no da la DIRECTORA ADMINISTRATIVA en comento, la razón de su dicho**, sin que conste de su dicho con alguna otra prueba, ni vierta circunstancias que hagan creíble su testimonio, ni reúne características de certidumbre que justifiquen verosimilitud de su presencia y contacto con el actor durante la jornada de labores del demandante, ni se advierte que coincidiera en sus labores con las del actor, tampoco en sus correspondientes horas de entradas ni salidas, ni que trabajen en la misma área y/o departamento, pues mientras el actor estaba adscrito al área jurídica de tesorería de la demandada, la ateste en comento, laboraba en la dirección administrativa de la patronal de referencia, sin que exponga motivo por el cual le conste el horario que dice tenía el demandante, ni razón alguna por la cual el demandante labore en el horario que dice la ateste, no obstante que, se insiste, la demandada NO expuso categóricamente, horario alguno en que laborara el demandante, ni se desprende ni existe motivo de que dicha ateste se encontrara en contacto con el demandado, ni durante la totalidad del lapso que se reclamen horas extras por parte del actor, ni se advierte motivo ni circunstancia de que le conste con precisión, el horario de la jornada de labores del actor. En atención a lo antes expuesto, lo declarado por la c. ***** , NO reúne circunstancias de credibilidad, ni idoneidad, ni parcialidad para concederle valor probatorio, aunado a que NO es concordante lo declarado entre ambos testigos, pues del testimonio de la c. ***** , se advierte que el actor se quedaba muy seguido por carga de trabajo, contrastando entre sí, el horario que aducen los atestes, las cuales de su testimonio se advierte que no expusieron razón de su dicho, ni es uniforme lo declarado al respecto, por lo tanto no son sujetas de traerle algún beneficio al demandado, ni sirven sus diversos dichos que no son uniformes,

para tenerle al patrón por acreditada la carga de la prueba que le corresponde y por lo tanto, no es posible absolverlo del reclamo que se le hace de horas extras durante la última anualidad de labores del actor, la cual se debe de computar por el tiempo que efectivamente laboró acontecido un año atrás a la fecha de presentación de su demanda, que lo fue el 23 de noviembre de 2021, dado que las horas extras reclamadas del 23 de noviembre de 2020 y anteriores, se encuentran prescritas por el simple paso del tiempo en atención a lo establecido por el artículo 101 de la Ley del Servicio Civil de Sonora. Por lo que si tomamos en cuenta que el último día que laboró la jornada que desempeñaba el actor de manera completa lo fue el día 03 de noviembre de 2021, ya que el día 04 de noviembre de 2021 no alcanzó a laborar su jornada completa con motivo del despido que fue objeto, tenemos que entre el 24 de noviembre de 2020 y el 03 de noviembre de 2021, transcurrieron un total de 44 semanas, las cuales multiplicadas por 7.5 horas extras semanales, tenemos que en dicho lapso corresponden 330 horas extras. Por otra parte, en el caso de atención tenemos que el salario diario que se determinó procede para efectos de condena de prestaciones, asciende a \$1,164.74 diarios, lo que divididos entre las horas extras que corresponden a la jornada de las denominadas continuas que laboró el actor, se obtiene un monto equivalente a \$155.29 por hora ordinaria y resulta entonces corresponderle a una hora doble un monto de \$310.58 lo cual multiplicado por las 330 horas extras que se determinó son procedentes condenar su pago en favor del actor, nos arroja un total de \$102,491.40 (ciento dos mil cuatrocientos noventa y uno pesos 40/100 m.n.) por concepto de trescientas horas extras a pagársele por el ayuntamiento de Hermosillo al actor *****.

Por último, en virtud de que el juicio duró más de doce meses, se condena al Ayuntamiento de Hermosillo a pagar al actor los intereses que se generen sobre el monto de la condena, 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 lo anteriormente expuesto y fundado, se resuelve:

RESOLUTIVOS:

PRIMERO.- Ha procedido la acción de REINSTALACIÓN intentada por ***** , en contra del AYUNTAMIENTO DE HERMOSILLO, SONORA, así como el pago parcial de las diversas prestaciones reclamadas.

SEGUNDO.- Se condena al AYUNTAMIENTO DE HERMOSILLO, SONORA, a REINSTALAR al actor ***** en el puesto de ANALISTA TECNICO de BASE, adscrito a la Tesorería Municipal del Ayuntamiento de Hermosillo, Sonora, misma reinstalación que deberá ser en los términos y condiciones que se desempeñaba el actor para el ayuntamiento demandado hasta antes del despido reclamado, en los términos y de acuerdo a lo establecido para tal efecto en el CONSIDERANDO VIII de este laudo y estudio realizado en el mismo, más los aumentos salariales que el Ayuntamiento de Hermosillo, Sonora, le otorgue a sus trabajadores de base durante el lapso del despido reclamado y hasta que se le reinstale al actor en el puesto que se ordena en la presente resolución.

TERCERO.- Se condena al Ayuntamiento de Hermosillo, Sonora, a pagarle al actor ***** , las siguientes prestaciones y cantidades que resultaron procedentes: la cantidad de **\$419,307.12 (cuatrocientos diecinueve mil trescientos siete pesos 12/100 m.n.)** por concepto de salarios caídos de doce meses; la cantidad de **\$16,306.36** (dieciséis mil trescientos seis pesos 36/100 m.n.), por concepto de vacaciones proporcionales del año 2021; la cantidad de **\$4,076.59** (cuatro mil setenta y seis pesos 59/100 m.n.) por concepto de prima vacacional proporcional del año 2021; la cantidad de **\$64,060.70** (sesenta y cuatro mil sesenta pesos 70/100 m.n.) por concepto de aguinaldo generado con un año de antelación al despido reclamado, asimismo al haber resultado procedente la REINSTALACIÓN demandada, se condena por los motivos y razones expuestas en el último considerando, asimismo, se condena a la demandada a que le pague al actor, la cantidad de **\$102,491.40 (ciento dos mil cuatrocientos noventa y uno pesos 40/100 m.n.)** por

concepto de trescientas horas extras, lo anterior por los motivos establecidos y determinados dentro del CONSIDERANDO VIII de este laudo.

CUARTO.- Se absuelve al **AYUNTAMIENTO DE HERMOSILLO**, del pago de las horas extras reclamadas por el actor y que resultaron estar prescritas, por las consideraciones que se abordaron en el CONSIDERANDO SEGUNDO de este laudo.

QUINTO.- Se condena al ayuntamiento de Hermosillo, Sonora, al pago de las CUOTAS Y APORTACIONES que se hubiesen generado ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora, en los términos ordenados en la presente resolución, abrase el incidente correspondiente a petición de parte, en los términos del artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria en la materia, por las razones expuestas, en el CONSIDERANDO VIII de este laudo.

SEXTO.-, Se condena al **AYUNTAMIENTO DE HERMOSILLO**, Sonora, a cubrir al actor ***** , los intereses que se generen sobre el monto de la condena establecida en el presente laudo, a pagar por el **AYUNTAMIENTO DE HERMOSILLO**, Sonora, a razón del 12% anual capitalizable al momento del pago, ello con fundamento en el artículo 42 bis de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora. La condena de los intereses será, posterior, de los doce meses en que se generaron salarios caídos, es decir, los intereses se generan al haberse dejado de causar los salarios caídos, lo cual resulta ser, a partir del 23 de NOVIEMBRE de 2022 y hasta que se le reinstale al actor en los términos y en el puesto aquí ordenado.

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

A S Í lo resolvió la Sala Superior del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, por unanimidad de votos de los Magistrados José Santiago Encinas Velarde, María Carmela Estrella Valencia, Aldo Gerardo Padilla Pestaño, María del Carmen Arvizu Bórquez y Vicente

Pacheco Castañeda, siendo ponente el quinto en orden de los nombrados, quienes firman con el Secretario General de Acuerdos, Licenciado Luis Arsenio Duarte Salido, que autoriza y da fe. DOY FE.

LIC. JOSÉ SANTIAGO ENCINAS VELARDE.

MAGISTRADO PRESIDENTE.

LIC. MARÍA CARMELA ESTRELLA VALENCIA.

MAGISTRADA.

LIC. ALDO GERARDO PADILLA PESTAÑO.

MAGISTRADO

LIC. MARÍA DEL CARMEN ARVIZU BÓRQUEZ.

MAGISTRADA.

LIC. VICENTE PACHECO CASTAÑEDA.

MAGISTRADO.

LIC. LUIS ARSENIO DUARTE SALIDO
SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS

En dos de marzo de dos mil veintitrés, se terminó de engrosar y se publicó en lista de acuerdos la resolución que antecede. CONSTE.-

COPIA