



CONCEPTO	DONDE
Número y fecha de acta del Comité de clasificación	NUM: 12/2024 - 01 de febrero del 2024
URL del acta del Comité de clasificación	https://www.pjeveracruz.gob.mx/Sentencias/filesSis/Sentencias/ACTA-18999180801332355_20240202.pdf
Área	TRIBUNAL ESTATAL DE CONCILIACIÓN ARBITRAJE EN EL DISTRITO JUDICIAL DE XALAPA
Identificación del documento clasificado	EXPEDIENTE 702/2020
Modalidad de clasificación	Confidencial
Partes o secciones clasificadas	Inserta en la última página de la versión pública.
Fundamento legal	Artículo 6, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 6, de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; artículo 72 de la Ley 875 de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz; artículo 3 fracciones IX y X, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; artículo 3, fracciones X y XI, de la Ley número 316 de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; Trigésimo Octavo, de los Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información.
Fecha de desclasificación	No aplica por tratarse de información confidencial.
Rúbrica y cargo del servidor público quien clasifica	Itzetzl Castro Castillo MAGISTRADO(A) DEL TRIBUNAL ESTATAL DE CONCILIACIÓN ARBITRAJE EN EL DISTRITO JUDICIAL DE XALAPA

PRUEBA DE DAÑO

La fracción I del artículo 6 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos indica que “toda persona tiene derecho a la protección de sus datos personales, al acceso, rectificación y cancelación de los mismos”. En ese sentido, el concepto de dato personal se define como cualquier información concerniente a una persona física identificable cuando su identidad pueda determinarse directa o indirectamente a través de cualquier información, como los arriba mencionados

Ahora bien, es menester saber lo que se entiende por información pública, siendo ésta, la que está en posesión de cualquier autoridad, entidad, órgano y organismo de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, órganos autónomos, partidos políticos, fideicomisos y fondos públicos, así como cualquier persona física o moral, así como sindicatos que reciban y ejerzan recursos públicos o realicen actos de autoridad en el ámbito federal, estatal y municipal.

Al respecto, el máximo órgano garante de transparencia en el país, ha establecido diversos criterios con relación a protección y que se debe brindar a la información entregada por particulares que contenga datos que se refieran a la vida privada y a los datos personales.

Es por lo anterior, que en virtud que las sentencias, laudos y resoluciones que ponen fin a juicios emitidos por el Poder Judicial del Estado de Veracruz, son el resultado de procesos mediante los cuales los particulares buscan

una solución dentro del marco de la Ley a sus controversias, que son de la más diversa naturaleza, razón por la que los particulares proporcionan a este Sujeto Obligado, diversos datos personales de bienes, patrimonio información sensible etc., que la hacen identificable, información que como ordena el artículo 72 párrafo segundo de la Ley 875 de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, solo podrán tener acceso a ella los titulares de la misma, sus representantes y los servidores públicos facultado para ello.

Ahora bien, por las razones expuesta, se advierte que las sentencias, laudos y resoluciones contienen una serie de datos personales relativos de quienes participan en el litigio, que encuadran entre otros ordenamientos legales, en la hipótesis del artículo 3 fracción X de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, que a la letra dice. “Datos personales, cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable expresada en forma numérica, alfanumérica, alfabética, gráfica, fotográfica acústica o en cualquier otro formato. Se considera que una persona es identificable cuando su identidad puede determinarse directa o indirectamente a través de cualquier información”, por lo que se advierte la necesidad de testar el documento para la elaboración de la versión pública y cumplir con los deberes de seguridad y confidencialidad, en el entendido que para que estos puedan ser difundidos, deberá contarse con la autorización de los titulares, salvo que se trate de alguno de los supuestos establecidos en el artículo 76 de la Ley 875 de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. Con fundamento en los artículos 60 fracción III, 72 de la propia Ley de Transparencia del Estado de Veracruz, 3 fracción X, 12, 13, 14 y 42 de la Ley de Protección de Datos Personales de los Sujetos Obligados para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

[REDACTED] PONENTE: MAGI

STRADA ITZETL CASTRO CASTILLO Xalapa-Enríquez, Veracruz, seis de octubre de dos mil veintitres.-

- L A U D O del Pleno del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Poder Judicial del Estado de Veracruz

de Ignacio de la Llave.- - - - V I S T O S, para resolver, los autos del expediente 702/2020-VI, formado

con motivo de la demanda interpuesta por 2.- [REDACTED], en contra del 46.-

[REDACTED], por concepto

de REINSTALACIÓN, pago de salarios caídos y otras prestaciones; y,-----

----- R E S U L T A N D O:----- PRIMERO.

Ante este Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Poder Judicial del Estado de Veracruz, el veintisiete de

noviembre de dos mil veinte, 3.- [REDACTED] presentó escrito de demanda en contra

del 47.- [REDACTED] (64.-

[REDACTED]); a quien reclamó: A). La reinstalación en el puesto de Auxiliar Administrativa, B). El pago de los

salarios caídos, C). El pago de los salarios devengados, D). El pago de aguinaldo, E). El pago horas

extras, F). El reconocimiento de antigüedad genérica, G). La expedición de nombramiento de base

definitiva, H) El pago de vacaciones, I) El pago de prima vacacional, J). El pago mensual de despensa,

K) El pago de ajuste de calendario, L). El pago de día del empleado, M). El pago de seguro institucional,

N) El pago de eficiencia en el trabajo, Ñ) El pago de apoyo a la superación académica y administrativa,

O). El pago de tarjetas de regalo por fiestas decembrinas, P). El pago de la cláusula 143 fracción II, Q).

El pago de la canastilla maternal, R) El pago de útiles escolares, S). El pago de ayuda para libros, T). La

reincorporación al Instituto de Pensiones del Estado, U). La reincorporación al Instituto Mexicano del

Seguro Social, y W). El pago de cuotas y aportaciones al IPE. Narró los hechos en que basó su acción,

relató los preceptos legales que estimó aplicables y terminó con los petitorios de estilo.-----

----- SEGUNDO. Por auto de treinta de noviembre de dos mil veinte, este Tribunal

admitió la competencia para conocer del caso, con fundamento en los artículos 55, 56, fracción VII, de la

Constitución Política del Estado de Veracruz, 2 Apartado A, fracción III, 3 fracción V, y 46 de la Ley

Orgánica del Poder Judicial del Estado de Veracruz, y 183, fracción III, de la Ley Estatal del Servicio Civil

de Veracruz, y acorde a la Jurisprudencia 2012980 emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de

Justicia de la Nación, publicada el once de noviembre de dos mil dieciséis; por lo que radicó la demanda

bajo el expediente 702/2020-VI, y tuvo como demandado al 48.-

[REDACTED] (65.- [REDACTED]); lo

anterior en términos del artículo 183 fracción III de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz; y al

considerar la demanda oscura e imprecisa, se requirió al actor para que en el término de tres días

hábiles precisara la fecha en la cual reclama el pago de horas extras, lo cual efectuó por libelo recibido el

ocho de diciembre de dos mil veinte; así, acorde al artículo 215 de la Ley Estatal del Servicio Civil, se

citó a las partes a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de

pruebas, para el veinte de mayo de dos mil veintiuno. Llegada la fecha, se asentó la comparecencia de

las partes, y declarándose abierta la etapa de CONCILIACIÓN esta se tuvo por fracasada ante la

inexistencia de arreglo conciliatorio alguno entre las partes; prosiguiendo en la fase de DEMANDA Y

EXCEPCIONES, donde la parte actora ratificó su demanda inicial y aclaración posterior, por su parte el

demandado contestó la demanda y su aclaración mediante escrito de diecisiete de mayo de dos mil

veintiuno, (fojas 35 a 71), ratificándolo; acto seguido, se concedió a las partes los derechos de réplica y

contrarréplica, continuando en la fase de OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, donde la parte

actora ofreció su material convictivo por libelo datado el veinte de mayo de dos mil veintiuno (fojas 74 a

77); en cuanto al demandado ofertó sus medios probatorios por escrito de la propia fecha (fojas 151 a

155); ambos contendientes gozaron del derecho de objetar las pruebas de su contraria; así una vez admitidas y desahogadas las probanzas que así lo requirieron, se concedió a las partes término para formular alegatos, derecho que solo ejerció la entidad educativa demandada. Finalmente se cerró la instrucción del juicio; en esa virtud, se procede a dictar laudo, conforme a lo dispuesto por el artículo 221 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz; y,-----C O N S I D E R A N D O: ----- PRIMERO. Este Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Poder Judicial del Estado de Veracruz, es competente para conocer del presente juicio ordinario laboral, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 56, fracción VII, inciso B de la Constitución Política del Estado de Veracruz; 2, 3, fracción IV y 30, fracción II, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Veracruz, y 183, fracción III, de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz. ----- SEGUNDO. De la demanda, aclaración, contestación y demás actuaciones procesales que integran el presente juicio, se tienen como hechos ciertos: 1. Que entre la actora y el demandado existió relación jurídica de trabajo; 2. Que actualmente se encuentra interrumpida; y como puntos controvertidos a resolver se tienen los siguientes: I. Determinar si la actora 4.- [REDACTED] tiene derecho a la REINSTALACIÓN en el empleo que venía desempeñando, y al pago de su accesoria de salarios caídos, por haber sido despedida en forma injustificada, regresando de su licencia por maternidad, el nueve de octubre de dos mil veinte; O BIEN, si como lo señala la entidad educativa demandada 66.- [REDACTED], la acción es improcedente, en virtud de que la actora jamás ha sido despedida, sino que se trata de una trabajadora de confianza que carece de estabilidad laboral, y solo goza de las medidas de protección al salario y los beneficios de seguridad social, de lo que resulta que el despido alegado es inexistente, y como consecuencia la acción de reinstalación resulta improcedente. II. Determinar si es procedente o no, el pago del resto de prestaciones reclamadas por la actora. ----- TERCERO. Las acciones intentadas por 5.- [REDACTED], se basaron en los hechos siguientes: "Ingresé a laborar para el 79.- [REDACTED] con fecha 1 de Diciembre del 2018, como Auxiliar Administrativa, adscrita a la Dirección General del 80.- [REDACTED] (67.- [REDACTED]), con un horario de 09:00 a 15:00 de lunes a viernes de cada semana, cabe mencionar que a partir del día 2 de Enero del año 2019, la demandada me exigió regresar a laborar por la tarde, en un horario comprendido de las 16:00 a las 20:00 horas, motivo por el cual me encuentro demandando el pago de 20 horas extras semanales, que se computan en ese horario de lunes a viernes de cada semana. Siendo que siempre las laboré pero la demandada omitió cubrírmelas, horas extras que reclamo hasta el día 20 de Marzo del año 2020, fecha en la que debido al confinamiento y a la instrucción de mi superior jerárquico, me mandaron a mi casa debido a la pandemia del covid-19 y a mi estado de gravidez... I. Las funciones que venía desempeñando como Auxiliar Administrativo hasta antes del injustificado despido consistían en:...1. Llevar un registro de las actividades de la Dirección General... 2. Apoyar en los diferentes eventos ... 3. Actividades administrativas como elaboración de oficios y recepción de la correspondencia diaria... 4. Llevar un registro de la gente que acude a las oficinas para trámites de carácter académicos y administrativos, así como contestar teléfono, archivar correspondencia y elaborar expedientes... 5. responder a los correos electrónicos de los trabajos administrativos de los 31 planteles del subsistema... II. El salario que percibía, era la cantidad de 81.- [REDACTED] dividido en dos quincenas al mes de 85.- [REDACTED] libres de impuestos, depositados a mi cuenta de nómina número 89.- [REDACTED] de 90.- [REDACTED], Con d o m i c i l i o e n 9 1 . - [REDACTED]... III. Durante el ingreso a mis labores, desempeñe mis actividades con honradez, eficacia,

responsabilidad y mucho sentido de servicio. Acatando como subordinada las instrucciones de mis jefes inmediatos, no importando las ideologías, partidos, políticas y siempre he sido institucional... Resulta que en el mes de Marzo del presente año, para ser exacta el día 20, derivado de la pandemia mundial del Covid-19, fui instruida por la Mtra. 92.- [REDACTED], Directora General del Colegio, para que me fuera de resguardo a mi casa, esto debido a que tenía 4 meses de 94.- [REDACTED] de mi segundo hijo y al ser una persona vulnerable, me ordeno me fuera de confinamiento, a lo cual acate la instrucción para retirarme, no sin antes reiterar mi disposición para el momento que fuera necesaria mi presencia podía acudir al llamado, tan es así, que en varias ocasiones fui requerida, acudiendo todas las veces para darle seguimiento a cualquier instrucción o situación que se presentara...IV- Posteriormente, en mayo del año en curso me informan por compañeros y por medio de las redes sociales que nombraron como Director General del 68.- [REDACTED] el Ing. 107.- [REDACTED]... V.- Todo transcurría en relativa calma, hasta que el día 8 del mes de julio del presente año, recibí una llamada del LAE. 109.- [REDACTED], quien ostenta el cargo de jefe del Departamento de Recursos Humanos del 69.- [REDACTED], me pregunto por mi salud y me dijo que ya estaba por concluir mi incapacidad por el parto, a lo que respondí que aun me faltaban días para el alumbramiento, pero que además debido a la pandemia y el estado de vulnerabilidad, no me había sido expedida por el IMSS, sin embargo, tan pronto me la dieran, se la haría llegar para el respaldo en mi trabajo, a lo que con insistencia me solicito que la llevara a la brevedad, ya que me comento que sus jefes directos insistían en saber cuándo regresaría a laborar... Cabe señalar que la incapacidad del IMSS me fue otorgada hasta el día 11 de julio del año 2020, dos días antes del nacimiento de mi hijo, pues él nació el día 13 del mismo mes y año y la incapacidad abarcaba un periodo de 84 días a partir del 11 de julio 2020. Dicha incapacidad se las hice llegar en físico, poco después de que me la entregaron en el IMSS, misma que fue recibida por el LAE. 110.- [REDACTED], quien en ese momento me dijo ""...que el día que reanudará, fuera a verlo y llevará una renuncia porque a partir de ese momento causaría baja como trabajadora del 70.- [REDACTED]".... De lo anterior y ante el temor de ser despedida en plena incapacidad, le dirigí un escrito al 113.- [REDACTED], al 114.- [REDACTED], a la 115.- [REDACTED] y a otras instancias gubernamentales, toda vez que no había motivo ni fundamento para que me advirtiera que llevará una renuncia, pareciéndome una injusticia, documentos que exhibiré en el momento procesal oportuno... VI.- Posteriormente, el día 02 de octubre de 2020, aproximadamente como a las 8:50 de la mañana, me presente a laborar pues habían transcurrido los 84 días de incapacidad que comprendían el periodo del 11 de julio al 1 de octubre del año 2020, ya estando en mi lugar y al empezar a prender mi equipo de computo, (sic) se presentó ante mí el contador 116.- [REDACTED], quien es el Director Administrativo de la dependencia y quien me dijo que por favor me presentará (sic) hasta el día 5 de octubre del 2020, ya que en esos momentos no se encontraba el Director General, y él no tenía ordenes (sic) de recibirme, por lo que me pedía dejará (sic) mi lugar de trabajo y regresará (sic) hasta el día 5, ante esto me retiré, acatando las instrucciones de mi superior jerárquico para regresar hasta el día señalado...VII.- Cómo me fue indicado, el día 05 de octubre a las 8:55 de la mañana, me presenté a laborar de manera normal, pedí una audiencia a través de su Secretaria con el Director General, la cual no fue aceptada. Me informó que acudiera a la oficina del contador 117.- [REDACTED], quien es el Director de Planeación, al ingresar a su oficina al interior de la misma, se encontraban la Lic. 118.- [REDACTED], Jefa de Recursos Humanos, el Lic. 119.- [REDACTED], del área de recursos humanos y el Lic. 120.- [REDACTED] de área jurídica, quienes acto seguido a mi ingreso, me pidieron me sentará (sic) y me indicaron, que según el contrato colectivo vigente del 122.- [REDACTED], tenía que presentarme a laborar hasta el día 09 de octubre del año en curso, a lo que les manifesté que en Dirección General, no me entregaron ningún documento en el cual indicará dicha instrucción, solicitándoles en ese momento de la

manera más atenta, me fuera entregado un documento oficial en el que indicará la fecha en que debía regresar a laborar, diciéndome el contador que por favor me retirará a mi casa ya que aun (sic)no concluía la incapacidad y mi fecha de reincorporación sería hasta el 9 de Octubre del año 2020, ante esto, opte (sic) nuevamente por retirarme, acatando las instrucciones...VIII.- El día 09 de octubre del año en curso, me presente (sic) nuevamente como me fue indicado, llegue aproximadamente 8:30 am, me presente (sic) en las oficinas que ocupa la Dirección General del Colegio, me recibió muy cordialmente la Secretaria, de quien desconozco su nombre, me senté en la sala de espera hasta las 10:30 aproximadamente, llega la auxiliar del área jurídica para indicarme, que me solicitaba el representante jurídico el Lic. 123.- [REDACTED], me presento a su oficina me saluda cordialmente y me enseña un documento en los que según él, eran mis alcances que me correspondían, posteriormente me da un escrito de renuncia voluntaria a mi nombre, indicándome que la leyera con detalladamente, le pregunto al Lic. 124.- [REDACTED], cuál era el motivo de mi despido y me respondió que así como llegue me tenía que ir, le dije que no firmaría la renuncia, puesto que no había incurrido en ninguna falta, mucho menos había acta circunstanciada por irregularidad en el desempeño de mis funciones, que estaba de incapacidad por el alumbramiento de mi hijo, respondiéndome, "SI NO VAS A FIRMAR LA RENUNCIA, TE PIDO SALGAS DE INMEDIATO SINO QUIERES QUE LLAME A LA POLICIA PARA QUE TE SAQUE"" ante eso y su molestia de no haber firmado la renuncia, salí de la oficina, al ir por el pasillo de salida, me saluda una compañera del área académica 126.- [REDACTED], preguntándome como estaba mi bebe? no habían pasado ni dos minutos cuando, llego una persona de nombre 127.- [REDACTED], quien es la Auxiliar de área Jurídica y reiterando lo manifestado por su jefe me pidió que por favor me retirara de la oficina que esa era la indicación por parte del Lic. 125.- [REDACTED], viéndome en la necesidad de salir, sin ni siquiera poder ir a mi escritorio a sacar mis cosas personales... VIII.- Posterior a esa fecha acudí al Departamento de Conciliación ese H. Tribunal, para que tratar de que fueran citados y ante la autoridad Laboral, me dieran un argumento legal sin que respuesta favorable alguna, es importante señalar, que ya no me pagaron la primera quincena de octubre, de ahí que me encuentre demandando el pago de salarios devengados del 1 al 9 de octubre de 2020... IX.- Asimismo, me permito manifestar que en el tiempo que laboré, la demandada omitió reconocerme la antigüedad genérica de labores, otorgarme un nombramiento de base definitivo, así como otorgarme los beneficios contemplados en el Contrato Colectivo de Trabajo que tiene signado con el Sindicato Titular del Colegio, como oportunamente se hará valer en el momento procesal, pidiendo de igual manera a este Tribunal, que al momento de resolver, sea condenada a reincorporarme ante el Instituto de Pensiones del Estado e Instituto Mexicano del Seguro Social, pues derivado del injustificado despido, fui dada de baja, debiendo pagar todo el tiempo que dure el presente juicio hasta el cumplimiento del Laudo que se dicte... X.- Por todo lo narrado con antelación, acudo de manera oportuna, para hacer valer mis derechos laborales, interponiendo formal demanda en contra de quienes han quedado señalados en el proemio del presente escrito, toda vez que se trata de un despido injustificado, al dejarme sin empleo prácticamente al término de mi incapacidad por gravidez, solicitando a este H. Tribunal, valore (sic) todo lo manifestado y CONFORME A DERECHO Y PERSPECTIVA DE GENERO, condene de todas y cada una de las acciones y prestaciones reclamadas en el presente escrito y me sean restituidos todos mis derechos laborales, pues no solo me están quitando mi empleo, sino que también están dejando sin un sustento para mi familia." Luego, por escrito de ocho de diciembre de dos mil veinte, aclaró su demanda señalando que reclama cuatro horas extras de lunes a viernes, a partir del dos de enero de dos mil diecinueve, hasta el veinte de marzo del dos mil veinte. Por su parte, el demandado 49.- [REDACTED] (71.- [REDACTED]) a estos hechos, contestó: "1.- El hecho número 1 del escrito de demanda es parcialmente cierto por cuanto

hace a que la actora manifiesta que a partir del primero de diciembre de dos mil dieciocho ingresó a laborar al 50.- [REDACTED], adscrita a la Dirección General de dicho Colegio; resulta falso que a su ingreso al 51.- [REDACTED], se le asignara el puesto de "Auxiliar Administrativa" puesto que, de acuerdo al catálogo de puestos que emite la federación no existe tal designación; por lo cual la actora se conduce de manera falsa al no señalar que desde su ingreso al Colegio, ostentaba un puesto de confianza, con la categoría de Coordinador de Plantel, cuya plaza corresponde a un puesto directivo, además de las funciones que desempeñaba por tratarse de la asistente particular de la anterior Directora General del Colegio; de igual manera, es totalmente falso que la extrabajadora contara con un horario de labores consistente de las 9:00 a las 15:00 horas, de lunes a viernes, ya que, en primer lugar, ningún trabajador adscrito a las oficinas de la Dirección General del Colegio, ni siquiera los trabajadores de base sindicalizados, cuentan con un horario de esa magnitud, ya que el horario consiste de las 9:00 a las 15:00 horas, con una hora para consumir alimentos, y de las 16:00 a las 18:00 horas, de lunes a viernes, descansando los fines de semana y días festivos conforme al calendario escolar que emite la 128.- [REDACTED], así como de conformidad con la Ley Federal del Trabajo en vigor; por cuanto hace al personal de confianza, como es el caso de la actora, se encontraba a disposición de sus superiores, siendo su superior jerárquico la ex Directora General del Colegio, estando a disposición de la misma en todo momento, por lo que resulta poco coherente que reclame horas extras como si se tratara de personal de base sindicalizado, lo cual claramente no lo es; en tratándose de los trabajadores de base sindicalizados, su horario laboral varía siendo de las 8:00 a las 15:00 horas de lunes a viernes, lo cual, por obvias razones no le aplica a la hoy actora; por cuanto hace a lo señalado de que por motivos de la pandemia causada por el virus Covid-19, su superior jerárquico le instruyó se fuera a su casa por el estado de gravidez en el que se encontraba, al respecto, será la actora quien deberá probar su dicho, puesto que no existe constancia de que efectivamente el Colegio le hubiere concedido tal permiso, si no que únicamente se cuenta con la incapacidad prenatal a partir de fecha once de julio del año dos mil veinte, expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, a la cual se le dio el debido trámite, a través del área de recursos humanos de dicha institución, a fin de no violentar los derechos de la actora, quien en esos momentos se encontraba embarazada, por lo cual deberá probar la razón de su dicho; Por cuanto hace a las actividades que la actora señala en la narración de su hecho número uno, además de las que se enlistan, también tenía a su cargo la de coordinar al personal directivo de los treinta y un planteles, para supervisar el buen funcionamiento de los mismos, así como llevar de manera particular la agenda de la ex directora general... 2.- El hecho número II es cierto ya que de manera quincenal, la actora recibía por concepto de sueldo la cantidad aproximada de 129.- [REDACTED] después de impuestos, sin embargo, es de observarse que en los recibos de pago, se encuentran desglosadas aquellas prestaciones a las que tenía derecho la extrabajadora de acuerdo a la categoría que ostentaba como Coordinador de Plantel, con los cuales se demuestra que todas y cada una de dichas prestaciones le fueron cubiertas en tiempo y forma y de manera íntegra a la cuenta de nómina de la hoy actora... 3.- El hecho número III del escrito de demanda, no es un hecho propio de nuestra representada, puesto que la forma de laborar de cada trabajador del Colegio, así como el desempeño de cada uno, es conocido únicamente por los propios trabajadores, es decir, a nuestra representada no le consta que la actora en verdad haya realizado sus funciones o actividades que le fueron encomendadas con verdadera vocación, eficiencia y responsabilidad, por lo que corresponde a la actora demostrar que efectivamente era una excelente trabajadora, con puesto de confianza, al servicio del 52.- [REDACTED]. Por cuanto

hace a lo que manifiesta la actora, que el día veinte de marzo de dos mil veinte, la exdirectora general le instruyó se resguardara con motivo de su 95.- [REDACTED], al encontrarse vulnerable ante la contingencia por el virus Covid-19, no es un hecho que le conste a mi representada, ya que la actora no demuestra con documento alguno que efectivamente le haya sido autorizado permiso por confinamiento mediante oficio signado por quien tiene facultades para ello. Aunado a lo anterior, no es un hecho que aporte relevancia jurídica al presente asunto, por lo cual se deberán desestimar las mismas por no formar parte de la litis...

4.- El hecho número IV es parcialmente cierto, ya que si bien no le consta a nuestra representada que compañeros del Colegio le hayan informado a la C. 6.- [REDACTED] acerca del nombramiento del Director General de dicho Subsistema Educativo; sin embargo, es cierto que en el mes de mayo, específicamente el día quince de mayo del año dos mil veinte, el Ingeniero 108.- [REDACTED], fue nombrado por el Ingeniero 130.- [REDACTED], 131.- [REDACTED], como Director General del 132.- [REDACTED], a través del nombramiento que en el momento procesal oportuno se exhibirá. Aunado a lo anterior, no es un hecho que aporte relevancia jurídica al presente asunto, por lo cual se deberán desestimar las mismas por no formar parte de la litis...

5.- El hecho número V es parcialmente cierto en primer lugar, para nuestra representada, no es un hecho propio que el día ocho de julio de dos mil veinte, el C. 111.- [REDACTED], quien fungía como Jefe del Departamento de Recursos Humanos del 133.- [REDACTED] presuntamente realizara una llamada telefónica a la hoy actora para preguntarle sobre su estado de salud, así como también que dicho ex servidor público le pidiera de manera anticipada su renuncia, ya que al término de su incapacidad ésta sería despedida; de acuerdo a lo manifestado por la actora, ésta podría incurrir en falsedad ante la narrativa de sus hechos, por lo cual será la propia actora quien demuestre que efectivamente recibió la llamada del exservidor público antes mencionado. Por cuanto hace a que su incapacidad le fue expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social hasta el día once de julio del año dos mil veinte, resulta cierto, ya que a través del certificado médico de incapacidad se puede observar que la fecha efectivamente coincide con lo manifestado por la actora, sin embargo, por cuanto hace a que el C. 112.- [REDACTED] le comentara que al término de su incapacidad lo fuera a ver, y llevara su renuncia porque causaría de baja, resulta totalmente irrelevante y al no formar parte de la litis en el presente asunto, solicitamos a esta autoridad sean desestimadas dichas manifestaciones... Por cuanto hace a lo manifestado por la actora, en relación a que dirigió un escrito al 134.- [REDACTED], así como a distintos funcionarios públicos, 135.- [REDACTED] etc., este hecho resulta irrelevante y carente de materia en el presente asunto, toda vez que no forma parte de la litis dentro del presente controvertido, por lo cual, al no ser hechos propios de mi representada, solicitamos a esta H. autoridad sean desestimadas las manifestaciones de la extrabajadora...

6.- El hecho número VI, no es propio de mi representada, puesto que no se tiene la certeza de que la extrabajadora se conduzca con la verdad, al manifestar que tuvo una plática con el Director Administrativo el día 02 de octubre de dos mil veinte, así mismo, lo manifestado por la actora no tiene relevancia jurídica en el asunto que actualmente nos ocupa, por lo tanto, este hecho no forma parte de la litis, solicitando a este H. Tribunal, sean desestimadas las manifestaciones de la actora por no justificar la acción intentada...

7.-El hecho número VII del escrito de demanda, es parcialmente cierto, puesto que es falso que el día cinco de octubre la C. 7.- [REDACTED] se presentara a laborar de manera normal, solicitando audiencia con la secretaria de Dirección General y que la misma le fuera negada; Lo que si es cierto es que el entonces Apoderado legal José 121.- [REDACTED] Vernet le explicó que su incapacidad prenatal concluía el día 09 de octubre de dos mil veinte y presentándose a laborar ese mismo día, de acuerdo a lo que establece la cláusula 85 del Contrato Colectivo de Trabajo, y

que si bien es cierto que era una trabajadora de confianza, como una protección a los derechos de seguridad social que tienen este tipo de trabajadores, debía presentarse una vez transcurrido el periodo de noventa días que establece el citado contrato colectivo; así mismo, en esa misma fecha fue recibido en la oficialía de partes de este Colegio, un escrito signado por la C. 8.- [REDACTED], a través del cual solicita que le sea indicada su fecha de regreso a laborar a su centro de trabajo; ante dicha solicitud, con fecha seis de octubre de dos mil veinte, se dio respuesta al oficio de la C. 9.- [REDACTED], en el cual se especifica la fecha en que se tenía que presentar a laborar la actora a su centro de trabajo, así como también se le instruía su cambio de adscripción a la Dirección Administrativa del Colegio y recibiera las nuevas funciones que le fueran encomendadas, con su mismo puesto de confianza, como se demostrará en el momento procesal oportuno... 8.- El hecho número VIII del escrito de demanda es parcialmente cierto, por cuanto hace a que la actora se presentó el día nueve de octubre del dos mil veinte, en ese horario, en las oficinas de la Dirección General del Colegio, también es cierto como lo manifiesta la propia actora, que en términos cordiales le fue solicitado se presentara en el espacio que se ocupa para llevar a cabo las actividades de apoderado legal del Colegio, sin embargo, lo que no es correcto y la hoy actora se encuentra actuando con falsedad, es que se le haya presentado un documento de una presunta renuncia, cuando en su lugar lo que si le fue exhibida y puesto en sus manos fue el oficio número 136.- [REDACTED], de fecha 06 de octubre de dos mil veinte, que se encontraba a su nombre y por el cual el director general de mi representada, le dio respuesta puntual a su escrito de fecha cinco de octubre de dos mil veinte, por el cual solicitó información sobre el tema de su incapacidad prenatal y su reincorporación el día nueve de octubre de dos mil veinte, lo cual le fue explicado y debidamente sustentado, y así mismo, en dicho documento oficial le fue requerido e instruido se pusiera a las órdenes del director administrativo, a fin de que recibiera las nuevas funciones que debería de desempeñar en el área administrativa, y una vez que leyó el contenido del oficio en forma íntegra la hoy actora asumió una conducta de poca cordialidad y manifestó su rechazo total para recibir el oficio en comento, así como atender la instrucción contenida en el mismo, motivo por el cual y dada su indisponibilidad e inconformidad de incorporarse en la dirección administrativo como le fue requerido, en su carácter de trabajadora de confianza, le fue manifestado que en su caso también se le podía otorgar el pago de su liquidación, por lo que de forma molesta y grosera, y nula cordialidad manifestó que no recibiría nada y que no aceptaba cambio alguno de adscripción, ya que según sus argumentos ella había llegado en la administración de la exdirectora General, quien la había designado en forma definitiva a la dirección general y que no se iba a mover de dicho puesto; ante dicha situación, la actora lejos de llegar a pláticas conciliatorias y al no acatar una instrucción superior, la actora procedió a retirarse, abandonando su centro de trabajo, en horario de labores, situación y hechos que quedaron consignados en un acta circunstanciada para hacer constar los actos realizados por parte de la hoy actora hecho que quedará debidamente demostrado en el momento procesal oportuno. Es importante comentar que este hecho carece de irrelevancia jurídica, al no aportar nada importante a la litis, puesto que la actora se adolece de un supuesto despido injustificado y el contexto de sus manifestaciones no tienen ni presentan ninguna acción en concreto que se relacione con su supuesta separación de la relación laboral que la unía con mi representada, en los términos en que dice incurrió, de acuerdo con sus reclamos... 9.- El hecho marcado nuevamente con el número VIII del escrito de demanda de la actora, es parcialmente cierto, por cuanto hace a la manifestación que realiza la actora, que señala que acudió ante el Departamento de Conciliación de esta H. autoridad para solicitar cita de conciliación entre la actora y este Organismo al cual representamos, sin embargo en una primer cita que se sostuvo de manera virtual en fecha seis de noviembre de dos mil veinte, la hoy actora no fijó en ningún momento ni expuso cual era el alcance de sus pretensiones que reclamaba, como tampoco señaló el cálculo de importe alguno, que a su saber y entender, era el que supuestamente le correspondía como pago de una liquidación,

motivo por el cual y ante la unidad conciliadora, se determinó fijar una nueva cita para que la actora expusiera con precisión sus pretensiones a mi representada. Posteriormente, en nuevas citas, la hoy actora ya no se presentó a conciliar ni a fijar una postura de negociación, por lo que ella misma abandonó cualquier posibilidad de entendimiento, de llegar a un arreglo, situación que no es imputable a mi representada, ya que fue la actora quien por decisión propia se separó de cualquier alternativa de conciliación. Por cuanto hace al hecho en este mismo punto, en el cual manifiesta primeramente que no le fue pagada la primera quincena de octubre de dos mil veinte, y posteriormente de manera inmediata, y en forma contradictoria, cambia su versión, señalando que su reclamo versa que no le fue pagado salarios devengados del 01 al 9 de octubre de dos mil veinte, es que la hoy actora en forma oscura, dolosa y falaz presenta dos hipótesis de reclamo sobre un mismo hecho, motivo por el cual se recoge su confesión expresa de que no le fueron pagados los días del 01 al 09 de octubre de dos mil veinte, haciéndola propia, a favor de los intereses de mi representada, y además, al observar dicha manifestación, la propia actora convalida que no le asiste derecho alguno posterior al día nueve de octubre de dos mil veinte, toda vez que, de acuerdo a las pruebas que se aportarán en el momento procesal oportuno, el día nueve de octubre de dos mil veinte, es la fecha en que surtió efecto su baja laboral con motivo de la instrumentación del procedimiento paraprocesal instaurado con fecha veinticuatro de noviembre de dos mil veinte, el cual se sustenta en la acta Instrumentada en esa misma fecha, en la que se acredita que la misma fecha abandonó injustificadamente su centro de trabajo, acumulando con posterioridad faltas injustificadas que motivaron su separación de la relación laboral que la unía con mi representada, es decir, la trabajadora reconoce con esta manifestación en su hecho, que no le corresponde derecho alguno posterior al día nueve de octubre de dos mil veinte... 10.- El hecho marcado bajo el número IX del escrito de demanda, resulta falso, puesto que la actora al ser trabajadora de confianza no tiene derecho a una estabilidad laboral, mucho menos a que le sea reconocida una antigüedad que únicamente le corresponde a los trabajadores de confianza; por otra parte, es improcedente dicha pretensión, toda vez que como quedará debidamente demostrado, la actora incurrió en la causal de abandono de trabajo, dando por terminada la relación laboral que la unía con la patronal, por tanto, no le asiste la razón al solicitar sea reincorporada ante el Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz y el Instituto Mexicano del Seguro Social... 11.- Por cuanto hace al hecho número X del escrito de demanda, es falso, puesto que no se trata de un despido injustificado el caso que nos ocupa, toda vez que como quedará demostrado en el momento procesal oportuno; por tratarse de personal de confianza, debe tener conciencia y pleno conocimiento de que, por ser trabajadora de confianza, en cualquier momento se encontraba susceptible a los movimientos de personal de confianza que surgen en cada cambio de administración, o por tener facultades el Director General del Colegio para remover al personal de confianza y/o a la simple terminación de la relación laboral con la patronal; por otra parte, no solopor tratarse de personal de confianza, sino que la actora dio por terminada la relación laboral que la unía con el colegio al Cual representamos, toda vez que incurrió a un desacato a una instrucción superior, al no aceptar su cambio de adscripción al área administrativa del Colegio, además dejó de presentarse a laborar los días posteriores a su regreso por una incapacidad prenatal, lo cual dio motivo a la rescisión de la relación laboral entre la actora y ente educativo... No omitimos señalar que debe observarse el hecho de que, en función de que la parteactora, en todo el contenido de su escrito inicial de demanda ni de manera anexa al mismo, con otro escrito, ofreciera prueba alguna que sustente sus hechos, manifestaciones y reclamos, por lo que deja en estado de indefensión a nuestra representada para combatir sus argumentaciones subjetivas, improcedentes, falsas, oscuras y carentes de acción y de derecho. Por lo cual nos reservamos el derecho para que en el momento procesal oportuno, se abunde sobre el tema en cuestión, en beneficio de las defensas y excepciones de nuestra representada.

”- - CUARTO. En cuanto al primer punto controvertido se tiene que la actora refiere en su demanda, que

inició a prestar sus servicios para la demandada, el día uno de diciembre de dos mil dieciocho, como Auxiliar Administrativa adscrita a la Dirección General del 72.- [REDACTED], con las funciones de: 1. Llevar un registro de las actividades de la Dirección General, 2. Apoyar en los diferentes eventos, 3. Actividades administrativas como elaboración de oficios y recepción de la correspondencia diaria, 4. Llevar un registro de la gente que acude a las oficinas para trámites de carácter académicos y administrativos, así como contestar teléfono, archivar correspondencia y elaborar expedientes, y 5. responder a los correos electrónicos de los trabajos administrativos de los 31 planteles del subsistema, con un salario de 82.- [REDACTED] dividido en dos quincenas al mes de 86.- [REDACTED] libres de impuestos; que el veinte de Marzo del dos mil veinte, derivado de la pandemia mundial del Covid-19, fue instruida por la Mtra. 93.- [REDACTED], Directora General del Colegio, para que se fuera de resguardo a su casa, esto debido a que tenía 4 meses de 96.- [REDACTED] y al ser una persona vulnerable, le ordenó que se fuera de confinamiento, lo cual acató, que en el mes de mayo del mismo año nombraron a un nuevo director de su centro de trabajo, y que seguía en resguardo; que el once de julio de dos mil veinte el IMSS le otorgó una incapacidad por ochenta y cuatro días, misma que se la hizo llegar al Colegio demandado; que el dos de octubre de dos mil veinte, se presentó a laborar, pero que el Director Administrativo le dijo que se presentara hasta el cinco del propio mes y año, por lo que se retiró; el nueve de octubre de dos mil veinte, se presentó nuevamente a laborar a la Dirección General del Colegio, empero le indicaron que se presentara en el área jurídica, donde el titular le mostró un documento supuestamente con sus alcances y un escrito de renuncia voluntaria, misma que se negó a firmar, por no haber incurrido en falta alguna, toda vez que estaba de licencia por maternidad, ante lo cual, el Representante Jurídico le dijo que si no iba a firmar, saliera de inmediato; ante estos hechos acudió a este Tribunal para tratar de que le dieran un argumento legal ya que considera ser víctima de un despido injustificado, realizado al término de su incapacidad por gravidez, solicitando se valore lo narrado conforme a derecho y perspectiva de género, para que le sean restituidos sus derechos laborales. Contra los hechos introducidos por la accionante, el demandado, opuso las excepciones de: "...FALTA DE ACCION Y DERECHO, OSCURIDAD DE LA DEMANDA E IMPROCEDENCIA EN SU RECLAMO, en razón de que, en primer lugar, la actora durante el tiempo que laboró para el 53.- [REDACTED], fue trabajadora de confianza, teniendo pleno conocimiento y conciencia de que, por tratarse de personal de confianza, su estabilidad o permanencia en el trabajo depende de su superior jerárquico, siendo el Director General del Colegio en mención; así mismo, el no goce de las prestaciones que únicamente le corresponde a personal de base no se contrapone a ningún derecho humano ni de materia de trabajo; por tanto las prestaciones que reclama son totalmente improcedentes, y aquellas prestaciones que en su caso le hubieren correspondido, todas le fueron cubiertas en tiempo y forma, lo cual se demostrará con los recibos de pago expedidos a su nombre, NO EXISTIENDO ADEUDO ALGUNO A FAVOR DE LA ACTORA; por otra parte, de conformidad con lo establecido en la Ley Estatal del Servicio Civil en su artículo 7Último párrafo, los trabajadores de confianza únicamente gozan de las medidas de protección al salario y los beneficios de la seguridad social... A continuación, en relación a los incisos A), B) y C), del capítulo de prestaciones del escrito de la actora, resultan improcedentes, y carentes de acción y derecho, puesto que, en el caso de la actora, no solo se trata de personal de confianza, sino que a partir del día nueve de octubre del año dos mil veinte, después de haber gozado de un periodo de incapacidad prenatal de 84 días, los cuales fueron decretados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, más seis días, otorgados por el Colegio, de conformidad con el Contrato Colectivo de Trabajo, así como artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, el cual establece en su cláusula 85, que las mujeres embarazadas disfrutarán de un periodo de descanso-mínimo de noventa días, contados a partir

de la expedición del certificado médico de incapacidad prenatal expedido por el IMSS, garantizando con ello su seguridad social; dicho periodo abarcó desde el once de julio de dos mil veinte, hasta el día 09 de octubre de ese mismo año, día en que la actora debía presentarse a su centro de trabajo en el horario establecido para todos los trabajadores del Colegio; es el caso que, una vez que la actora se presentó a laborar, por instrucciones del Director General del Colegio, se le notificó a la C. 10.- [REDACTED], su cambio de adscripción mediante oficio número 140.- [REDACTED], siendo en la Dirección Administrativa de este Colegio; es importante aclarar que desde su ingreso al Colegio, la actora fue asignada a la Dirección General, pero, debido a la necesidad de contar con su apoyo en la Dirección Administrativa, se instruyó su cambio de adscripción a la misma, así como también las actividades que le fueran encomendadas, sin embargo, la actora, lejos de acatar una orden por parte de su superior jerárquico, ésta se rehusó a recibir el oficio de notificación y procedió a retirarse de su centro de trabajo, abandonando con ello tanto su lugar de trabajo como las actividades que tenía a su cargo, así transcurrieron los días sin que la actora se presentara a su centro de trabajo, siendo en la Dirección Administrativa del 54.- [REDACTED], actualizándose con ello la causal prevista en la cláusula 39 fracción III del Contrato Colectivo de Trabajo, así como en el artículo 37 inciso C) de la Ley Estatal del Servicio Civil, y 47 fracción X de la Ley Federal del Trabajo en vigor; es por ello que la actora carece de acción para reclamar las prestaciones consistentes en la reinstalación, pago de salarios caídos y pago de salarios devengados, toda vez que no se trata de un despido injustificado, si no de un abandono de trabajo por parte de la hoy actora, como más adelante quedará debidamente demostrado.” Bajo esta controversia, al ser obligación de esta autoridad el dictar sus Laudos a verdad sabida y buena fe guardada, circunscribiéndose invariablemente a los principios de exhaustividad y congruencia interna y externa que le son innatos por imperativo de lo preceptuado en el artículo 221 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, en correlación con los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, como elementos fundamentales o requisitos de fondo, afín al criterio establecido en la tesis jurisprudencial que por analogía jurídica se cita y que es de rubro, texto y datos de localización siguientes: “...CONGRUENCIA Y EXHAUSTIVIDAD, PRINCIPIOS DE. SUS DIFERENCIAS Y CASO EN QUE EL LAUDO INCUMPLE EL SEGUNDO DE ELLOS. Del artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo se advierte la existencia de dos principios fundamentales o requisitos de fondo que deben observarse en el dictado del laudo: el de congruencia y el de exhaustividad. El primero es explícito, en tanto que el segundo queda imbíbido en la disposición legal. Así, el principio de congruencia está referido a que el laudo debe ser congruente no sólo consigo mismo, sino también con la litis, tal como haya quedado establecida en la etapa oportuna; de ahí que se hable, por un lado, de congruencia interna, entendida como aquella característica de que el laudo no contenga resoluciones o afirmaciones que se contradigan entre sí y, por otro, de congruencia externa, que en sí atañe a la concordancia que debe haber con la demanda y contestación formuladas por las partes, esto es, que el laudo no distorsione o altere lo pedido o lo alegado en la defensa sino que sólo se ocupe de las pretensiones de las partes y de éstas, sin introducir cuestión alguna que no se hubiere reclamado, ni de condenar o de absolver a alguien que no fue parte en el juicio laboral. Mientras que el de exhaustividad está relacionado con el examen que debe efectuar la autoridad respecto de todas las cuestiones o puntos litigiosos, sin omitir ninguno de ellos, es decir, dicho principio implica la obligación del juzgador de decidir las controversias que se sometan a su conocimiento tomando en cuenta los argumentos aducidos tanto en la demanda como en aquellos en los que se sustenta la contestación y demás pretensiones hechas valer oportunamente en el juicio, de tal forma que se condene o absuelva al demandado, resolviendo sobre todos y cada uno de los puntos litigiosos que hubieran sido materia del debate. Por tanto, cuando la autoridad laboral dicta un laudo sin resolver sobre algún punto litigioso, en

realidad no resulta contrario al principio de congruencia, sino al de exhaustividad, pues lejos de distorsionar o alterar la litis, su proceder se reduce a omitir el examen y pronunciamiento de una cuestión controvertida que oportunamente se le planteó, lo que permite, entonces, hablar de un laudo propiamente incompleto, falto de exhaustividad, precisamente porque la congruencia -externa- significa que sólo debe ocuparse de las personas que contendieron como partes y de sus pretensiones; mientras que la exhaustividad implica que el laudo ha de ocuparse de todos los puntos discutibles. Consecuentemente, si el laudo no satisface esto último, es inconcuso que resulta contrario al principio de exhaustividad que emerge del artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, traduciéndose en un laudo incompleto, con la consiguiente violación a la garantía consagrada en el artículo 17 de la Constitución Federal. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO. No. Registro: 179.074 Jurisprudencia Materia(s): Laboral Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXI, Marzo de 2005 Tesis: IV.2o.T. J/44 Página: 959...”, todo ello a la luz de los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en aras de preservar a través de una tutela judicial efectiva las garantías del debido proceso legal y legalidad que permitan concluir con una decisión final debidamente fundada y motivada, tal como lo explica la jurisprudencia por contradicción de tesis del rubro, texto y datos de localización siguientes: “...FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JURISDICCIONALES, DEBEN ANALIZARSE A LA LUZ DE LOS ARTÍCULOS 14 Y 16 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, RESPECTIVAMENTE. Entre las diversas garantías contenidas en el segundo párrafo del artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sustento de la garantía de audiencia, está la relativa al respeto de las formalidades esenciales del procedimiento, también conocida como de debido proceso legal, la cual se refiere al cumplimiento de las condiciones fundamentales que deben satisfacerse en el procedimiento jurisdiccional que concluye con el dictado de una resolución que dirime las cuestiones debatidas. Esta garantía obliga al juzgador a decidir las controversias sometidas a su conocimiento, considerando todos y cada uno de los argumentos aducidos en la demanda, en su contestación, así como las demás pretensiones deducidas oportunamente en el pleito, de tal forma que se condene o absuelva al demandado, resolviendo sobre todos los puntos litigiosos materia del debate. Sin embargo, esta determinación del juzgador no debe desvincularse de lo dispuesto por el primer párrafo del artículo 16 constitucional, que impone a las autoridades la obligación de fundar y motivar debidamente los actos que emitan, esto es, que se expresen las razones de derecho y los motivos de hecho considerados para su dictado, los cuales deberán ser reales, ciertos e investidos de la fuerza legal suficiente para provocar el acto de autoridad. Ahora bien, como a las garantías individuales previstas en la Carta Magna les son aplicables las consideraciones sobre la supremacía constitucional en términos de su artículo 133, es indudable que las resoluciones que emitan deben cumplir con las garantías de debido proceso legal y de legalidad contenidas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Así, la fundamentación y motivación de una resolución jurisdiccional se encuentra en el análisis exhaustivo de los puntos que integran la litis, es decir, en el estudio de las acciones y excepciones del debate, apoyándose en el o los preceptos jurídicos que permiten expedirla y que establezcan la hipótesis que genere su emisión, así como en la exposición concreta de las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas tomadas en consideración para la emisión del acto, siendo necesario, además, que exista adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables al caso. Suprema Corte de Justicia de la Nación Registro digital: 176546 Instancia: Primera Sala Novena Época Materias(s): Común Tesis: 1a./J. 139/2005 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXII, Diciembre de 2005, página 162 Tipo: Jurisprudencia...”, y asimismo, dada la conformación de la controversia planteada en cuanto a que por una parte la actora

expresó en los hechos de su demanda como base y sustento de sus pretensiones que le asiste acción y derecho a su reinstalación, así como al pago de salarios caídos, por haber sido injustificadamente despedida el nueve de octubre de dos mil veinte, posterior a su licencia por maternidad, toda vez que afirma que al presentarse a laborar, fue enviada al área jurídica donde el titular le presentó sus alcances salariales y un escrito de renuncia voluntaria, mismo que se negó a firmar, por considerar no haber incurrido en falta alguna; a lo que el titular jurídico le respondió, que si no iba a firmar la renuncia saliera de inmediato. Por su parte el Colegio demandado afirma en contrario que la mencionada trabajadora carece de acción y de derecho ya que no fue injustificadamente despedida en los términos y condiciones que señala, sino que en primer lugar durante el tiempo que laboró para el 73.- [REDACTED] lo hizo como trabajadora de confianza, cuya estabilidad laboral o permanencia depende de su superior jerárquico, quienes únicamente gozan de las medidas de protección al salario y los beneficios de la seguridad social. Por otro lado dijo, la actora no solo es trabajadora de confianza, sino que se rehusó a acatar una orden superior de cambio de adscripción, toda vez que se negó a recibir el oficio 137.- [REDACTED], donde se le comunicaba dicho cambio, procediendo a retirarse de su centro de trabajo, abandonando el empleo y actualizando el artículo 37 inciso C) de la Ley Estatal del Servicio Civil. En este contexto, resulta claro que nos encontramos en un caso en el cual la situación jurídica de la trabajadora 11.- [REDACTED], no podría definirse de la misma forma que cualquier otra trabajadora ordinaria, pues al encontrarse en un grupo vulnerable por poseer el carácter de trabajadora en periodo de lactancia, deberá ser entonces su caso analizado aplicando los criterios para juzgar con perspectiva de género tomando en cuenta la prohibición de la discriminación y el principio de estabilidad laboral reforzada, que encuentran su fundamento en los artículos 25 fracciones II y III, 51 y 136 fracción VIII de la Ley Estatal del Servicio Civil Veracruz, al proteger la maternidad, los derechos y beneficios ajustado a cada uno de sus periodos, así como regresar al puesto desempeñado cuando se fue a dar a luz, armonizado con la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las normas internacionales, particularmente lo dispuesto en el artículo 1° constitucional, que prohíbe toda discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas, y establece la obligación de las autoridades, incluidas las jurisdiccionales, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, y 123 constitucional, que contempla el derecho de las mujeres a conservar su trabajo, así como los artículos 11 numeral 2, inciso a) de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que reconoce el derecho de la mujer a no ser despedida con motivo de su 97.- [REDACTED], y 4 numeral 2 que obliga a todas las autoridades de los Estados Parte a tutelar la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y el producto, 1 numeral 2, del Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que prevé la especial protección durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto, y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que tutela el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer, en relación con el derecho a la no discriminación en el ámbito laboral previsto en el Convenio Número 183 de la OIT sobre la Protección de la Maternidad, que resulta orientador para el Estado Mexicano, de cuyo artículo se advierte una medida especial de protección a las mujeres trabajadoras durante el 98.- [REDACTED], al señalar que el patrón no debe despedir a la empleada cuando se encuentre embarazada, ni posteriormente durante el periodo de post parto. Ahora bien, la patronal demandada se excepciona, negando el despido y señalando que nunca la despidió, sino que le aplicó un cambio de adscripción, (de la Dirección General a la Dirección Administrativa), lo cual prueba a través del oficio número 138.- [REDACTED], consultable a fojas 430 de autos, citando que fue por necesidades del servicio, y por órdenes del Director General, arguye que la operaria lejos de acatar esa instrucción de su superior jerárquico, al ser una empleada de confianza, se rehusó a recibir la notificación y procedió a retirarse de su centro de trabajo,

omitiendo presentarse en los días subsecuentes, por lo que se le instruyó procedimiento administrativo decretándose su cese el veintitrés de noviembre de dos mil veinte. Luego, resulta procedente, estudiar en principio la calidad laboral de la trabajadora, por ser un presupuesto procesal de la acción por despido injustificado; así, resulta oportuno fijar el marco normativo que regula a los trabajadores al servicio del Estado de Veracruz, en lo relativo a las relaciones laborales existentes con éste; así, el artículo 116 fracción VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su parte conducente, establece que los poderes de los Estados se organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos, y con sujeción a las normas que expidan sus respectivas legislaturas, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 123 de la propia Carta Magna, y disposiciones reglamentarias, cuyos ejes rectores en el caso de la legislación burocrática veracruzana, para determinar qué trabajadores son de base o confianza, deberán ser los mismos que prevalecen en tratándose de ordenamientos expedidos por el Congreso de la Unión; entendiéndose con ello que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, promoviéndose la creación del empleo y su organización con arreglo a la Ley, instituyéndose así la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, publicada en la Gaceta Oficial del Estado, el cuatro de abril de mil novecientos noventa y dos, la cual en sus artículos 7, 8 y 9, distingue de acuerdo a su calidad laboral, tres grupos de trabajadores, a saber, los trabajadores de confianza, de base y aquéllos que por su categoría o cargo no comprendidos en el artículo 7, con excepción de sus fracciones VI y VII, sean clasificados expresamente como de base o confianza por la disposición legal que formalice su creación. En esta virtud, se tiene que la trabajadora ostentaba el cargo de Coordinadora de Plantel, lo cual probado quedó por diversas documentales consultables a fojas 78, 79, 80, aportadas por la actora y 157 a 335, 429 del sumario, aportadas por la demandada; por otra parte, la actora refiere que sus funciones consistían en: "...I. Las funciones que venía desempeñando como Auxiliar Administrativo hasta antes del injustificado despido consistían en:...1. Llevar un registro de las actividades de la Dirección General... 2. Apoyar en los diferentes eventos ... 3. Actividades administrativas como elaboración de oficios y recepción de la correspondencia diaria... 4. Llevar un registro de la gente que acude a las oficinas para trámites de carácter académicos y administrativos, así como contestar teléfono, archivar correspondencia y elaborar expedientes... 5. responder a los correos electrónicos de los trabajos administrativos de los 31 planteles del subsistema...", el ente demandado, contesta que es falso que fuera Auxiliar Administrativo, sino que se desempeñaba como Coordinadora de plantel, como asistente particular de la Directora General del Colegio, además de que tenía a su cargo las funciones de coordinar al personal directivo de los treinta y un planteles, para supervisar el buen funcionamiento de los mismos, y llevaba la agenda de la Directora General. En esta tesitura, al haber sustentado la patronal esencialmente sus argumentos de defensa en torno a que la operaria era trabajadora de confianza por su puesto y funciones, es que deberá cumplir con el débito procesal de acreditar su dicho, observándose lo previsto por la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, como el único ordenamiento legal especializado en la materia burocrática local para dirimir las controversias laborales suscitadas entre las entidades públicas en el Estado de Veracruz y sus trabajadores, sin que en términos de su artículo 13 aplique supletoriamente sobre el tema la Ley Federal del Trabajo, por así discernirlo las tesis que por analogía jurídica se citan y que son del rubro, texto y datos de localización siguientes: "...TRABAJADORES DE CONFIANZA. CUANDO EL PATRÓN SE EXCEPCIONA MANIFESTANDO QUE TIENEN TAL CARÁCTER, CORRESPONDE A ÉSTE LA CARGA DE LA PRUEBA. Si el trabajador se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, es decir, la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza no tiene derecho a ser reinstalado, corresponde al demandado acreditar que las funciones que realizaba el actor eran de las consideradas como de confianza, en términos de lo dispuesto en la primera parte del artículo 9o. de la Ley Federal del

Trabajo, que dice: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.-Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento." SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. No. Registro: 177,761 Jurisprudencia Materia(s): Laboral Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXII, Julio de 2005 Tesis: I.6o.T. J/70 Página: 1336... TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DE VERACRUZ. PARA DETERMINAR SU CALIDAD, NO ES APLICABLE SUPLETORIAMENTE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- La supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, sólo se da cuando previéndose en la ley respectiva alguna institución jurídica, exista laguna o deficiencia en su reglamentación, de tal manera que para su interpretación tenga que acudirse a un ordenamiento distinto, lo que no ocurre tratándose de la Ley Estatal del Servicio Civil para el Estado de Veracruz, que en su artículo 7o. establece expresamente quiénes tienen el carácter de trabajadores de confianza, y en su artículo 11, fracción I señala que ese tipo de trabajadores quedan excluidos de la aplicación de esa ley, de manera que no hay necesidad de aplicar, en ese aspecto, en forma supletoria la ley laboral. Cabe agregar respecto de este tema, que el artículo 116, fracción VI, de la Constitución Federal establece que las relaciones laborales entre los Estados y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los mismos, con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la propia Constitución, y la fracción XIV del apartado B de este último numeral de la Carta Magna señala que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza, y que las personas que desempeñen esos cargos disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, por lo que, con base en esos preceptos fundamentales, es correcto que la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz establezca cuáles son los trabajadores de confianza e indique que este tipo de trabajadores quedan excluidos de la aplicación de esa ley. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO. Materia(s): Laboral Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Apéndice 2000 Tomo V, Trabajo, P.R. TCC Tesis: 1045 Página: 672..."; con ese cometido de probar su versión, la parte demandada, ofreció diversas pruebas, entre ellas, resultan relevantes para esclarecer esta controversia, las siguientes: CONFESIONAL a cargo de la actora 12.- [REDACTED], celebrada el ocho de septiembre de dos mil veintiuno (pliego a fojas 538 y desahogo a fojas 540), en donde a las preguntas 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, del pliego de posiciones la sustentante respondió: NO. Virtud en la cual, resulta intrascendente para los fines del demandado. DOCUMENTAL, consistente en copias certificadas de 88 recibos de nómina de los ejercicios 2019 y 2020 a nombre de la actora, fojas 157 a 333. De los que se desprende que se le cubrían a la accionante sus salarios en calidad de COORDINADOR DE PLANTEL. DOCUMENTAL, consistente en original del Oficio 141.- [REDACTED], dirigido al Apoderado Legal del 74.- [REDACTED], signado por el Jefe del Departamento de Recursos Humanos del propio colegio, del que se desprende que la actora ostentaba la categoría de Coordinadora de Plantel. Del resto de material probatorio aportado por el demandado, no se observan datos útiles para acreditar que la operaria realizara funciones de confianza, y de los analizados solo se obtiene que la laboriosa estaba catalogada como Coordinadora de Plantel; sin embargo, toda vez que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido criterio, en el sentido de que para acreditar la calidad de confianza de un trabajador, habrá que tomarse en cuenta las funciones que realiza, con independencia del nombramiento que se le haya otorgado, esto resulta insuficiente para situarla como trabajadora de confianza, tal como se advierte de la Jurisprudencia: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA CONSIDERARLOS DE CONFIANZA, CONFORME AL ARTÍCULO 5o., FRACCIÓN II, INCISO A), DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO

BASTA ACREDITAR QUE ASÍ CONSTE EN EL NOMBRAMIENTO SINO, ADEMÁS, LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN DESEMPEÑADAS. La calidad de confianza de un trabajador al servicio del Estado es excepcional en atención a la regla general consistente en que los trabajadores se consideran de base, de ahí que conforme al artículo 5o., fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para considerar que un trabajador es de confianza no basta que en el nombramiento aparezca la denominación formal de director general, director de área, adjunto, subdirector o jefe de departamento, sino que también debe acreditarse que las funciones desempeñadas están incluidas en el catálogo de puestos a que alude el artículo 20 de la ley citada o que efectivamente sean de dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando. Contradicción de tesis 137/2004-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Séptimo, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de octubre de 2004. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz. Novena Época Registro: 180045 Instancia: Segunda Sala Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XX, Noviembre de 2004 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 160/2004 Página: 123.” Así las cosas, se tiene que los anteriores medios de convicción no aportan valor probatorio para acreditar que la actora 13.- [REDACTED] desempeñó funciones consideradas de confianza por la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, en su artículo 7; por lo que es dable determinar que tiene la calidad laboral de trabajadora de base, en términos del artículo 8, de la Ley en la materia. Lo anterior, administrado con la condición post parto que refiere y prueba la accionante al momento del despido, la ubican sin duda alguna, dentro de las denominadas “categorías sospechosas”, por lo que es dable juzgar sobre esa perspectiva, esto al detectar este órgano jurisdiccional del conocimiento, que de acuerdo a las manifestaciones de la trabajadora, existe un posible sesgo discriminatorio, cuando argumenta que esa remoción se derivó de su estado post parto y lactancia; mismo que no es sujeto de controversia, toda vez que la patronal acepta que la operaria venía de gozar una licencia por maternidad, acorde a lo anterior, resulta nítido, que al momento en que la actora se dijo despedida, se encontraba en periodo post parto y lactancia, tal y como se advierte del Certificado de Incapacidad serie MB473046 expedido por el IMSS a favor de la actora por 84 días pre y post natal, a partir del 11 de julio de 2020, (fojas 81), sin que infiera en este periodo los días de resguardo en razón de pandemia SARCOVS2 COVID19, por ser personal vulnerable, por cursar 99.- [REDACTED]; por lo que aplica sin duda la perspectiva de género, caso en el que adicionalmente a lo anteriormente analizado, se presume que el motivo de su despido fue con motivo de su condición post parto, como es el periodo de lactancia, lo anterior dado que de los autos del sumario, no se advierte material de convencimiento alguno que desvirtúe esa presunción. Sin que la patronal hubiera tomado medida alguna de protección para la operaria, aun cuando ya estaba enterado de su vulnerabilidad y que requería de mayor protección para la salvaguarda de su función maternal, toda vez que recibió la licencia expedida por el IMSS, el trece de julio de dos mil veinte, (fojas 81) de ahí la obligación para este órgano jurisdiccional, de juzgar con perspectiva de género, derivada del marco constitucional e internacional, establecido en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que dice: “En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad,

interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.” Observando la disposición establecida en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer; misma que prohíbe el despido de éstas, con motivo del 100.- [REDACTED], por considerarla una forma de discriminación; y como norma orientadora, el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En apoyo a esta determinación, se invoca el criterio de la Tesis de rubro y texto: “DESPIDO DE UNA TRABAJADORA BURÓCRATA DE CONFIANZA MOTIVADO POR SU GRAVIDEZ. REGLAS PARA RESOLVER EL JUICIO LABORAL RELATIVO. Cuando el despido de una trabajadora burócrata de confianza tuvo como origen un acto discriminatorio de su patrón, porque fue posterior a que le informó que estaba embarazada, la autoridad jurisdiccional debe: i) aplicar la herramienta de perspectiva de género; ii) emplear el principio de no discriminación; iii) determinar correctamente la carga de la prueba en la alegación a una violación a éste; iv) valorar las pruebas ofrecidas por las partes, con base en sus posiciones o pretensiones; y, v) resolver si ese tipo de trabajadoras están exentas de violaciones al principio indicado, por la sola circunstancia de su categoría, dado que en el juicio laboral se controvierte el despido motivado por la gravidez de la actora, por ir contra el derecho humano a la no discriminación, contenido en los artículos 1o., párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 1 del Convenio Número 111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, de la Organización Internacional del Trabajo pero, especialmente, por transgredir el artículo 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), que reconoce expresamente el derecho de la mujer a no ser despedida por motivo del 101.- [REDACTED]. Época: Décima Época, Registro: 2010842, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 26, Enero de 2016, Tomo IV, Materia(s): Constitucional Laboral, Tesis: XI.1o.A.T.31 L (10a.), Página: 3310.” Bajo este contexto, es válido recordar que la patronal negó haber despedido a la actora del puesto que desempeñaba en la Dirección General del 75.- [REDACTED], argumentando: 1. Que al regresar de su licencia por maternidad, la cambió de adscripción por necesidades del servicio; 2. Que se negó a recibir la notificación al efecto y que abandonó el empleo; 3. Que no se volvió a presentar y que le instruyó procedimiento decretando su cese el veintitrés de noviembre de dos mil veinte. Lo que resulta improcedente como excepción, dado que debió regresar a la operaria al mismo puesto que venía desempeñando en las propias condiciones en que se encontraba al inicio de licencia, ya que este tipo de trabajadoras cuenta con una doble protección constitucional, por el estado de vulnerabilidad en que se encuentran en el periodo de 102.- [REDACTED], post parto y lactancia. En esa virtud, si esa remoción tuvo o no origen, en un acto discriminatorio; es algo que corresponde a la patronal la carga procesal de acreditar su dicho y las razones que tuvo para ello, ya que acorde al método de juzgar con perspectiva de género, la carga de la prueba para acreditar la discriminación directa, por razón de género, se surte de dos formas, 1. La trabajadora debe acreditar por lo menos la sospecha racional de discriminación, la cual se da con las constancias de 103.- [REDACTED], (licencia por maternidad) y su dicho de que se lo hizo saber a la patronal allegándole copia, como así consta en el sello de recibido que obra al reverso de la licencia, en la especie (fojas 81); caso en el cual,

la patronal debe acreditar que no la removió por estar en periodo post parto; sirve de criterio orientador la Tesis: "TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DESPEDIDAS CON MOTIVO DE SU EMBARAZO. FORMA DE DISTRIBUIR LA CARGA DE LA PRUEBA PARA ACREDITAR LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO. Conforme al método de juzgar con perspectiva de género, debe estimarse que cuando se separa del cargo a una trabajadora de confianza al servicio del Estado que se encuentre embarazada, la carga de la prueba para acreditar la discriminación directa por razón de género se distribuye, en un primer momento, de dos formas: 1. La trabajadora debe acreditar, por lo menos, la sospecha racional de discriminación, ya sea por indicios o por presunción –principio de prueba–. 2. La demandada –luego de la existencia del principio de prueba– debe acreditar que no ocurrió la discriminación o las razones por las que no se actualiza. Por tanto, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de género, como haber sido separada del cargo por estar embarazada, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. Esto es así, porque está de por medio el reclamo de una violación a un derecho humano protegido en el artículo 1o., párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; por ello, el principio de la carga de la prueba respecto de que "quien afirma está obligado a probar", debe ponderarse de otra manera, pues en un caso de discriminación, para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato, la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada, cuando se aporten indicios de la existencia de dicha discriminación. Registro digital: 2021363. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: I.16o.T.54 L (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 74, Enero de 2020, Tomo III, página 2708. Tipo: Aislada." En esta tesitura, del material probatorio que ofertó la patronal y le fue admitido por acuerdo de dos de agosto de dos mil veintiuno, no se advierte que haya cumplido con este débito procesal; en esa razón, al no justificar su dicho; prevalece en favor de la actora, la presunción relativa a que su remoción se originó por su estado post parto e injustificadamente; de este modo, se actualiza un acto de discriminación indirecta; pues la patronal sustentó su remoción, en diversas disposiciones legales, que refieren que los trabajadores de confianza al servicio del estado, pueden ser removidos libremente; lo que no se surte en el caso, dado a que no logró acreditar que la actora realizara funciones de confianza, sino que únicamente fue su argumento, y en el particular, causaron un impacto adverso a la trabajadora; quien durante la gestación, el periodo de descanso forzoso pre y post natal, e inclusive en la lactancia, gozaba de medidas de protección laboral reforzada, que derivan de los lineamientos constitucionales, internacionales y jurisprudenciales, previamente invocados, así como del artículo 170, de la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del uno de diciembre de dos mil doce, de aplicación supletoria; de este modo, la patronal, se encontraba en la obligación de respetar a la actora las condiciones laborales bajo las cuales se desempeñaba, desde el inicio de su periodo de gestación y lactancia, sin la posibilidad legal de modificarlas durante los lapsos arriba referidos, al disponer la fracción VI, del artículo 70, de la Legislación arriba citada, lo siguiente: "Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I... II... III... IV... V... VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto"; y dado que, conforme a la prueba documental que obra en autos, aportada por la demandada (foja 430), consistente en oficio 139.- [REDACTED], datado el seis de octubre de dos mil veinte, la patronal determinó la remoción de la trabajadora a partir de esa fecha, para que ocupara el mismo cargo, pero en diversa adscripción; este órgano jurisdiccional, está en oportunidad de establecer; que la actora es trabajadora de base, dadas las funciones que desempeñaba; asimismo, se presume fue removida con motivo de su 104.- [REDACTED], así, a fin de garantizar el derecho a la no discriminación, resulta procedente otorgar la reinstalación instada, acudiendo como asidero jurídico a la Jurisprudencia: " MUJERES TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO QUE HUBIEREN SIDO DESPEDIDAS

CON MOTIVO DE SU ESTADO DE EMBARAZO O DURANTE EL PERIODO DE POSTPARTO O LACTANCIA. ES PROCEDENTE SU REINSTALACIÓN EN EL EMPLEO Y EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS. Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes coincidieron en que la separación del empleo de una mujer durante su 105.- [REDACTED] actualiza una forma de discriminación proscrita por la Norma Fundamental, pero discreparon en torno a la procedencia o improcedencia de la reinstalación de las trabajadoras en ese tipo de casos, ya que mientras que para uno de ellos no es posible, por virtud de lo dispuesto en las fracciones IX, XIII y XIV del apartado B de su artículo 123, al tratarse de una trabajadora de confianza al servicio del Estado, para el otro sí lo es, porque si bien existe una restricción constitucional, la misma tenía que ser entendida en sus límites adecuados de pérdida de confianza y no actualizarla cuando la baja del servicio o despido se da por motivos discriminatorios, pues el derecho del Estado a dar de baja o separar del empleo a sus trabajadores de confianza sin necesidad de justificar su decisión no cede o se atenúa frente al derecho humano a la no discriminación. Criterio jurídico: El Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito determina que las trabajadoras de confianza al servicio del Estado que hubieren sido despedidas con motivo de su estado de 106.- [REDACTED] o durante el periodo de postparto o lactancia, tienen derecho a ser reinstaladas en el empleo y al pago de salarios caídos. Justificación: Es incuestionable que la estabilidad en el empleo, en su aspecto de reinstalación o reincorporación ante la separación del empleo, no les corresponde a los trabajadores de confianza por existir una restricción constitucional expresa en la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional. No obstante lo anterior, el propio artículo 123, apartado B, en su fracción XI, inciso c), estatuye una excepción a ese principio para las mujeres embarazadas y en el periodo pre y postnatal, ya que en dicho dispositivo el Constituyente estableció las bases mínimas de seguridad social, precisando como presupuesto que en este periodo la mujer debe percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo, sin distinguir la calidad de base o de confianza. Lo anterior es acorde con el disfrute del derecho a la no discriminación que es reconocido para todas las personas, lo que guarda relación con la condición especial de la mujer embarazada y de su dignidad humana, que es la base fundamental de los derechos humanos. Ante ello, cuando una mujer trabajadora de confianza al servicio del Estado es despedida con motivo de su estado de gravidez o durante el periodo de postparto o lactancia, tiene derecho a su reinstalación en el empleo y al pago de salarios caídos. PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Registro digital: 2023113. Instancia: Plenos de Circuito. Undécima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: PC.I.L. J/76 L (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 1, Mayo de 2021, Tomo II, página 2201. Tipo: Jurisprudencia.” bajo este orden de ideas, como un principio fundamental de soluciones justas, y toda vez que este órgano del conocimiento, acorde al numeral 221 de la Ley en la materia, debe dictar sus resoluciones a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismo sobre estimación de las pruebas, pero expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen; SE CONDENA al demandado 55.- [REDACTED] a REINSTALAR a la actora 14.- [REDACTED] en el puesto que venía desempeñando como Coordinadora de Plantel, adscrita Dirección General del 76.- [REDACTED], con las funciones de: 1. Llevar un registro de las actividades de la Dirección General, 2. Apoyar en los diferentes eventos, 3. Actividades administrativas como elaboración de oficios y recepción de la correspondencia diaria, 4. Llevar un registro de la gente que acude a las oficinas para trámites de carácter académicos y administrativos, así como contestar teléfono, archivar correspondencia y elaborar expedientes, y 5. Responder a los correos electrónicos de los trabajos administrativos de los 31 planteles del subsistema; con un salario de 83.- [REDACTED] dividido en dos quincenas al mes de 87.- [REDACTED]

libres de impuestos; admitido por el demandado, al que deben sumarse los incrementos que haya tenido el salario, a partir del cese; y con una jornada diurna de siete horas diarias de lunes a viernes, en términos de la cláusula 57 del Contrato Colectivo de Trabajo imperante el colegio demandado. Asimismo, SE CONDENA al demandado a PAGARLE a la accionante los salarios integrados que dejó de percibir desde su separación del empleo, del nueve de octubre de dos mil veinte, hasta seis meses posteriores, es decir, hasta el nueve de abril de dos mil veintiuno; salarios que constituyen el resarcimiento de los servicios de salud, licencias de maternidad y cuidados de lactancia de que fue privada la operaria, como método de reparación integral, por el despido sufrido y; SE CONDENA al demandado al pago de los SALARIOS CAÍDOS, un día de salario de 142.- [REDACTED] por cada día transcurrido desde el nueve de abril de dos mil veintiuno, (seis meses posteriores al día del despido), hasta un plazo máximo de doce meses posteriores, ordenado por el numeral 43 de la Ley en la materia; y sin que proceda hasta la fecha de la reinstalación, toda vez que tiene aplicabilidad la reforma sufrida al numeral en cita, dado que el presente controvertido inició por demanda presentada el once de abril de dos mil diecinueve, y el dispositivo jurídico se publicó el veintisiete de noviembre de dos mil veinte, a los que deberán sumarse los incrementos y mejoras que durante el tiempo de interrupción de la relación laboral se le hayan otorgado al mismo; a la base salarial diaria antes mencionada, derivada de la mensual señalada por la accionante, sin desvirtuar por el demandado. Para el cálculo de las cantidades a pagarse a la parte actora, y dado a que no se cuenta con elementos para establecer los incrementos y mejoras que pudo sufrir el salario en la especie, se ordena la apertura del incidente de liquidación, previsto por el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, a efecto de que estos rubros sean acreditados, por la patronal; sirviendo de base a lo señalado la jurisprudencia de rubro y texto: "SALARIOS CAÍDOS, MONTO DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO. Si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de los salarios vencidos y el patrón no acredita la causa justificada de la rescisión, la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo; de ahí que si durante la tramitación del juicio hasta la fecha en que se reinstale al trabajador hay aumentos al salario por disposición de la ley o de la contratación colectiva, o un aumento demostrado en el juicio laboral, proveniente de alguna fuente diversa de aquéllas, éstos deben tenerse en cuenta para los efectos de calcular el monto de los salarios vencidos, toda vez que la prestación de servicios debió haber continuado de no haber sido por una causa imputable al patrón; pero en el caso de que la acción principal ejercitada sea la de indemnización constitucional, no la de reinstalación, y la primera se considere procedente, los salarios vencidos que se hubieran reclamado deben cuantificarse a la base del salario percibido a la fecha de la rescisión injustificada, toda vez que al demandarse el pago de la indemnización constitucional el actor prefirió la ruptura de la relación laboral, la que tuvo lugar desde el momento mismo del despido." Y la de rubro, texto y datos de localización siguientes: "...LAUDOS DICTADOS EN UN JUICIO BUROCRÁTICO EN EL ESTADO DE JALISCO. PARA CUANTIFICAR LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS OBJETO DE CONDENA, ES APLICABLE SUPLETORIAMENTE EL ARTÍCULO 843 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Conforme a la jurisprudencia 2a./J. 34/2013 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "SUPLETORIEDAD DE LAS LEYES. REQUISITOS PARA QUE OPERE.", para que opere la supletoriedad de una ley es necesario que: a) El ordenamiento legal a suplir establezca expresamente esa posibilidad, indicando la ley o las normas que pueden aplicarse supletoriamente, o que un ordenamiento establezca que aplica, total o parcialmente, de manera supletoria a otros ordenamientos; b) La ley a suplir no contemple la institución o las cuestiones jurídicas que pretenden aplicarse supletoriamente o, aun estableciéndolas, no las desarrolle o las regule deficientemente; c) Esa omisión o vacío legislativo haga necesaria la

aplicación supletoria de normas para solucionar la controversia o el problema jurídico planteado, sin que sea válido atender a cuestiones jurídicas que el legislador no tuvo intención de establecer en la ley a suplir; y, d) Las normas aplicables supletoriamente no contraríen el ordenamiento legal a suplir, sino que sean congruentes con sus principios y con las bases que rigen específicamente la institución de que se trate. Por su parte, el artículo 10 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios prevé que en lo no provisto por dicha ley se aplicarán supletoriamente y, en su orden, los principios generales de justicia social, que derivan del numeral 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo, entre otras fuentes de derecho. Aunado a lo anterior, los artículos 135 y 136 de esta legislación, que regulan lo concerniente a las reglas que deben regir en el dictado de los laudos que emita el tribunal burocrático, nada refieren sobre la cuantificación de las prestaciones económicas materia de la condena decretada en el laudo; mientras que el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria, dispone que: en los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución y que sólo por excepción podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación. De ahí que para cuantificar las prestaciones económicas objeto de condena en el laudo dictado en un juicio burocrático en el Estado de Jalisco, es aplicable supletoriamente el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo y, por ende, en observancia del principio de economía e integración legislativa para evitar la reiteración de normas, que rige tratándose de la supletoriedad de leyes, el Tribunal de Arbitraje y Escalafón de la entidad, al dictar los laudos, debe cuantificar las prestaciones económicas materia de condena, cuando cuente con los elementos necesarios para ello, por lo que sólo por excepción podrá ordenar que dicha cuantificación sea materia del incidente de liquidación correspondiente. Suprema Corte de Justicia de la Nación Registro digital: 2014754 Instancia: Plenos de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: PC.III.L. J/21 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 44, Julio de 2017, Tomo I, página 571 Tipo: Jurisprudencia...”----- Relativo a los reclamos F) y G), sobre la petición de la accionante de que se le expida su nombramiento como trabajadora de base definitiva; se tiene que el demandado, refiere que estas prestaciones no le corresponden por ser trabajadora de confianza; excepción que deviene improcedente, ya que debido a las funciones desempeñadas por la actora, ostenta la categoría de trabajadora de base, como firme quedó en párrafo antecedente; por lo que si el numeral 15 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, señala que el nombramiento es el instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre las entidades públicas y sus trabajadores, habiendo determinado este laudo que la actora es una trabajadora de base, la expedición de su nombramiento resulta procedente; en cuanto a la definitividad instada, dado a que de los autos del juicio, no se advierte que la patronal haya acreditado el nombramiento temporal de la actora, y habida cuenta que se decretó su base, es dable determinar su procedencia, sirviendo de asidero jurídico la Tesis: “NOMBRAMIENTO DE BASE DEFINITIVO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE COLIMA. CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR LA IMPROCEDENCIA DE SU OTORGAMIENTO SI AFIRMA QUE EL PUESTO RECLAMADO NO ES UNA PLAZA VACANTE (INTERINA O PROVISIONAL) O DE NUEVA CREACIÓN. Hechos: Una trabajadora al servicio del Gobierno del Estado de Colima, en un juicio laboral burocrático reclamó, entre otras prestaciones, el nombramiento de base definitivo; prestación que la patronal sostuvo era improcedente, toda vez que la plaza solicitada por la actora era temporal, regida por partidas establecidas en el Presupuesto de Egresos, por lo que se encuentra supeditada a la subsistencia de la partida presupuestal creada para cubrir los salarios correspondientes, o bien por terminar las necesidades del servicio que motivaron el nombramiento. El tribunal laboral burocrático determinó que la actora no demostró su

acción y absolvió a la demandada. Contra esa determinación aquélla promovió juicio de amparo directo. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que cuando la patronal alega que el puesto reclamado por el trabajador burocrático no es una plaza vacante (interina o provisional) o de nueva creación, le corresponde satisfacer en su integridad la carga procesal para acreditar la improcedencia del otorgamiento del nombramiento de base definitivo. Justificación: Conforme al artículo 784, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria por mandato del artículo 15 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Públicos Descentralizados del Estado de Colima, deriva que, entre otros supuestos, la persona trabajadora queda eximida de la carga procesal cuando exista controversia sobre el contrato de trabajo. De ahí que ante la disputa sobre el tipo de nombramiento expedido a una persona servidora pública, esto es, si ostenta y se desempeña en un puesto considerado de confianza, supernumerario o de base, debe ser al patrón al que corresponda satisfacer en su integridad la carga procesal, si no quiere soportar la consecuencia derivada de su incumplimiento y la condena respectiva. Registro digital: 2026121. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Undécima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: XXXII.6 L (11a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 23, Marzo de 2023, Tomo IV, página 3922. Tipo: Aislada”

en consecuencia; SE CONDEN A al demandado 56.-
[REDACTED], a expedir a la
actora 15.- [REDACTED] su nombramiento como trabajadora de base definitiva. -----

-----QUINTO. En los incisos D), H) e I) reclama la actora el pago de AGUINALDO, VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL, por todo el tiempo de servicios prestados, por la temporalidad del juicio y hasta el cumplimiento del laudo. El demandado se excepciona señalando, que las prestaciones de aguinaldo y prima vacacional le fueron pagadas oportunamente, y sobre las vacaciones, señala que no está contemplado su pago en el Contrato Colectivo de Trabajo, que estas las disfrutó al igual que el resto de personal a su servicio. En cuanto a lo instado, se asienta que vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, son prestaciones legales que deben otorgarse a todos los trabajadores, sin importar su categoría, en términos de la Ley Burocrática Local, siendo a cargo de la patronal acreditar su monto y pago acorde al numeral 784 fracciones IX, X, y XI de la Ley Federal del Trabajo, aplicada supletoriamente en la especie. Igualmente se agrega que estas prestaciones al formar parte del salario deben acotarse a doce meses posteriores al despido, derivado de la reforma al numeral 43 de la Ley Estatal del Servicio Civil, vigente a partir del veintisiete de febrero de dos mil quince, aplicable en la especie, por haberse entablado esta demanda el veintisiete de noviembre de dos mil veinte. Ahora bien, referente a VACACIONES y PRIMA VACACIONAL el derecho a percibir las se encuentra regulado en los artículos 53 y 54 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, ordenamientos que nos permiten concluir que a los trabajadores que laboren más de seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de la entidad pública, disfrutaran de dos periodos anuales de vacaciones de por lo menos diez días hábiles cada uno, con goce de sueldo, asimismo, percibirán una prima vacacional no menor al veinticinco por ciento aplicada al sueldo que les corresponda sobre los días de los periodos vacacionales. Es oportuno precisar que el numeral 53 de la Ley en la materia establece que los periodos vacacionales no podrán ser acumulados ni fraccionados y en ningún caso, los trabajadores que los laboren tendrán derecho al pago de doble salario; de lo anterior se sigue que tanto la retribución en dinero de las vacaciones no disfrutadas así como su acumulación son improcedentes; ello atiende a la razón a que el objetivo de dicha prestación no es de carácter económico, o sea incrementar la percepción salarial, si no de procurarles un descanso después de un periodo prolongado de labores, cuya finalidad es preservar la salud. Sin embargo, dado a que estas se encuentran devengadas y ante la imposibilidad de disfrutarlas, su pago si es procedente, sirve de apoyo la Jurisprudencia de rubro y texto: “VACACIONES GENERADAS Y NO DISFRUTADAS DE LOS

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE VERACRUZ. TIENEN DERECHO A DEMANDAR SU PAGO SI CONTINÚA LA RELACIÓN LABORAL POR HABER PROCEDIDO SU REINSTALACIÓN, AL EXISTIR IMPOSIBILIDAD JURÍDICA PARA GOZAR DE ELLAS. Hechos: Trabajadores al servicio del Estado de Veracruz reclamaron ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Poder Judicial local su reinstalación y diversas prestaciones con motivo del cese injustificado del que dijeron ser objeto, entre ellas, el pago de vacaciones de los periodos respecto de los que las generaron y no disfrutaron. Contra el laudo correspondiente se promovió juicio de amparo directo. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que los trabajadores al servicio del Estado de Veracruz tienen derecho a demandar el pago de vacaciones generadas y no disfrutadas si continúa la relación laboral por haber procedido su reinstalación, al existir imposibilidad jurídica para gozar de ellas. Justificación: Ello es así, pues los trabajadores al servicio del Estado tienen derecho a demandar el pago correspondiente a los periodos vacacionales devengados que no hubiesen disfrutado, con independencia de que sean reincorporados en su cargo, por haber resultado procedente en el juicio la acción de reinstalación, pues no podrán gozar de ellos por existir imposibilidad jurídica para su disfrute, ya que conforme al artículo 53, en relación con el diverso 55, último párrafo, ambos de la Ley Número 364 Estatal del Servicio Civil de Veracruz, su goce está limitado sólo a los periodos establecidos en el calendario oficial, o bien, dentro de los tres meses inmediatos siguientes a la fecha en que ordinariamente debieron disfrutarse, con el objeto de no afectar el servicio público que tienen encomendado. En consecuencia, el trabajador tendrá derecho a exigir su pago, a pesar de que continúe la relación laboral, pues jurídicamente ya no es posible que goce de las mismas con motivo de la referida restricción legal, salvo las que se encuentren prescritas, si el demandado opuso la excepción relativa. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.” Así, tomando en cuenta, que la patronal no acreditó con material probatorio alguno, que la actora haya disfrutado sus vacaciones durante el transcurso total de la relación laboral, limitándose a mencionar que las disfrutó de los periodos vacacionales con los que cuenta esa entidad educativa, es dable determinar que se adeudan, en consecuencia; SE CONDENA al demandado 148.- [REDACTED], a pagar a la actora 16.- [REDACTED], en concepto de VACACIONES, la cantidad de 171.- [REDACTED], acorde al salario diario que percibía de 143.- [REDACTED] sin desvirtuar por el demandado, por el periodo del uno de diciembre de dos mil dieciocho al nueve de octubre de dos mil veinte, día del despido. Por otro lado, SE ABSUELVE al demandado del pago de vacaciones relativas a la temporalidad de tramitación del presente juicio, habida cuenta que no hubo prestación de servicios, por tanto estas no se generaron. En cuanto a la PRIMA VACACIONAL y AGUINALDO reclamados por la parte actora por todo el tiempo laborado y el de trámite del presente juicio; se cuenta con derivado de la carga probatoria de la patronal demandada, esta aportó al juicio documentales consultables a fojas 157, 181, 255, 261, 270, y 296, mismas a las que se les otorga valor probatorio suficiente para acreditar que tanto prima vacacional como aguinaldo, le fueron cubiertos a la operaria, como se indica: Prima vacacional, por el lapso del uno de diciembre de dos mil dieciocho, hasta el primer periodo del ejercicio dos mil veinte; Aguinaldo, por el lapso del uno de diciembre de dos mil dieciocho, hasta el ejercicio dos mil diecinueve; de lo que se desprende que se le adeudan restos de estas prestaciones, y, dado el sentido en que se resolvió la acción principal, esto es, de reinstalar a la actora en el cargo que venía desempeñando, por lo que la relación de trabajo se tiene por continuada como si nunca se hubiera interrumpido, se tiene que: En cuanto a la PRIMA VACACIONAL, ordenada por el arábigo 54 de la Ley Burocrática Local, se dice, que toda vez que la laboriosa generó este derecho hasta el despido de nueve de octubre de dos mil veinte, más el resarcimiento por periodo de lactancia hasta el ocho abril de dos mil

veintiuno, deberá cubrirse este periodo, mas doce meses posteriores, acorde al numeral 43 de la Ley en la materia, lo que se traduce en segundo periodo de dos mil veinte, primero y segundo periodo de dos mil veintiuno, y primero de dos mil veintidós, acorde al salario percibido. En cuanto al AGUINALDO reclamado por sesenta y cinco días acorde a la cláusula 121 del Contrato Colectivo de Trabajo, por todo el tiempo de servicios prestados y hasta el cumplimiento del laudo, se cuenta con que: 1. El demandado argumenta que le fue cubierto en su totalidad, sin embargo, solo prueba haberlo cubierto hasta la segunda parte del ejercicio dos mil diecinueve (fojas 270), 2. Esta prestación debe ser acotada a doce meses posteriores al despido por homologarse al salario, 3. No procede desde el inicio de la relación laboral porque el demandado probó que le cubrió el aguinaldo hasta el ejercicio dos mil diecinueve, 4. La laboriosa generó este derecho a partir del uno de enero, hasta el despido de nueve de octubre de dos mil veinte, más el resarcimiento por periodo de lactancia hasta el nueve abril de dos mil veintiuno, más doce meses posteriores, acorde al numeral 43 de la Ley en la materia, el nueve de abril de dos mil veintidós. Luego, dada la reinstalación de la actora decretada por este tribunal, se cuenta con que la relación laboral se tiene por continuada como si nunca se hubiere interrumpido, y en esa tesitura, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO resulta oportuno otorgarlas; prima vacacional a partir del segundo periodo de dos mil veinte, cubriendo la etapa de lactancia, seis meses después de la incapacidad post parto, ocurrida el nueve de octubre de dos mil veinte, o sea nueve de abril de dos mil veintiuno, y por un máximo de doce meses posteriores a esta data, esto es, nueve de abril de dos mil veintidós; aguinaldo, por el lapso de uno de enero de dos mil veinte, a nueve de abril de dos mil veintidós, es decir, por la misma temporalidad de los salarios caídos, ya que al formar parte del salario, estas prestaciones se homologan a este; lo anterior encuentra asidero jurídico en las Jurisprudencias: “AGUINALDO, INCREMENTOS SALARIALES Y PRIMA VACACIONAL. SU PAGO CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN. Si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de incrementos salariales, la correspondiente prima vacacional y el aguinaldo, y el patrón no justifica la causa del cese o rescisión, la relación laboral debe entenderse continuada en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido el contrato; de ahí que éstas deben pagarse por todo el tiempo que el trabajador estuvo separado del servicio, ya que esto acaeció por una causa imputable al patrón. NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Novena Época Registro: 183354 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XVIII, Septiembre de 2003 Materia(s): Laboral Tesis: I.9o.T. J/48 Página: 1171” y “AGUINALDO, INCREMENTOS SALARIALES Y PRIMA VACACIONAL. SU PAGO CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN. Si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de incrementos salariales, la correspondiente prima vacacional y el aguinaldo, y el patrón no justifica la causa del cese o rescisión, la relación laboral debe entenderse continuada en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido el contrato; de ahí que éstas deben pagarse por todo el tiempo que el trabajador estuvo separado del servicio, ya que esto acaeció por una causa imputable al patrón. NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Novena Época Registro: 183354 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XVIII, Septiembre de 2003 Materia(s): Laboral Tesis: I.9o.T. J/48 Página: 1171.” “AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL PAGO DE SALARIOS VENCIDOS TRATÁNDOSE DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN Y, POR ENDE, SU LIQUIDACIÓN TAMBIÉN ESTÁ LIMITADA HASTA UN MÁXIMO DE 12 MESES, CONFORME AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Acorde con las jurisprudencias de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2a./J. 37/2000 y 2a./J. 33/2002, el pago del aguinaldo forma parte de las gratificaciones a que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación,

primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. En consecuencia, dentro de la conformación del salario para los efectos indemnizatorios previstos en el artículo 48 de la ley citada, si en un juicio el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, cuando la acción intentada hubiese sido la reinstalación, al pago de los salarios vencidos calculados con todas las prestaciones que venía percibiendo, entre otras, el aguinaldo, computadas desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses, en atención a que esta última prestación accesoria es inescindible de las demás que conforman el salario integrado. Décima Época. Núm. de Registro: 2016490. Instancia: Segunda Sala. Contradicción de tesis. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Materia(s): Jurisprudencia (Laboral). Tesis: 2a./J. 20/2018 (10a.)” En consecuencia, SE CONDENA al demandado 149.- [REDACTED], a pagar a la actora 17.- [REDACTED], la cantidad que resulte como PRIMA VACACIONAL equivalente de aplicar el veinticinco por ciento, sobre el sueldo generado por veinte días anuales de vacaciones, del salario diario que venía percibiendo la accionante, citado supra, a partir del segundo periodo (10 días) del ejercicio dos mil veinte, cubriendo la etapa de lactancia, seis meses después de la incapacidad post parto, ocurrida el nueve de octubre de dos mil veinte, o sea nueve de abril de dos mil veintiuno, y por un máximo de doce meses posteriores a esta data, esto es, nueve de abril de dos mil veintidós, lo anterior se encuentra cubierto, acorde al salario percibido supra citado, más los incrementos y mejoras que pudiera haber sufrido el salario. Luego, SE CONDENA al demandado 150.- [REDACTED], a pagar a la actora 18.- [REDACTED], la cantidad que resulte como AGUINALDO, por sesenta y cinco días del salario diario mencionado en líneas antecedentes, anuales, contabilizado a partir del primero de enero de dos mil veinte, cubriendo la etapa de lactancia, seis meses después de la incapacidad post parto, ocurrida el nueve de octubre de dos mil veinte, o sea nueve de abril de dos mil veintiuno, y por un máximo de doce meses posteriores a esta data, esto es, nueve de abril de dos mil veintidós, lo anterior se encuentra cubierto, acorde al salario percibido supra citado, más los incrementos y mejoras que pudiera haber sufrido el salario; cantidades a determinarse en el Incidente de Liquidación ordenado en párrafo antecedente, dado que no se cuenta con los elementos necesarios para conocer los incrementos y mejoras que pudo haber experimentado el salario.----- SEXTO. Reclama la actora en el inciso F) el reconocimiento de su antigüedad, a partir del uno de diciembre de dos mil dieciocho; la entidad demandada le niega acción y derecho para ello, pues señala que se trata de una trabajadora de confianza y que por lo tanto no se encuentra obligada a reconocerle su antigüedad, ya que por la naturaleza de su cargo era empleada temporal. En principio, se constata que la actora es una trabajadora de base y por otro lado, conforme a lo dispuesto por el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, tanto los trabajadores de planta como los temporales o eventuales y transitorios que habitualmente prestan servicios en una empresa o establecimiento, tienen derecho a que se determine su antigüedad genérica, toda vez que ésta constituye una prestación que se genera día con día por y durante el desarrollo de la relación laboral; tomando como eje rector la Jurisprudencia: “...ANTIGÜEDAD, RECONOCIMIENTO DE LA. TRABAJADORES EVENTUALES. La circunstancia consistente en que en algún tiempo los actores fueron trabajadores eventuales, no impide el reconocimiento de la antigüedad que legalmente les corresponda, ya que, conforme a lo dispuesto por el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, tanto los trabajadores de planta como los temporales o eventuales y transitorios que habitualmente prestan servicios en una empresa o establecimiento, tienen derecho a que se determine su antigüedad genérica, toda vez que ésta constituye una prestación que se genera día con día por y durante el desarrollo de la relación laboral. No. Registro: 194.935 Jurisprudencia Materia(s): Laboral Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente:

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta VIII, Diciembre de 1998 Tesis: VIII.2o. J/23 Página: 931...” en ese tenor, habida cuenta que la patronal en su contestación de demanda, señaló que es cierta la data de inicio de la relación de trabajo de uno de diciembre de dos mil dieciocho, en esa virtud no existe controversia al efecto, en consecuencia; SE CONDENA al demandado 151.- [REDACTED], a reconocer y otorgar a la actora 19.- [REDACTED], constancia por escrito en la cual acredite su antigüedad genérica computada a partir del uno de diciembre de dos mil dieciocho a la fecha de su emisión, derivado del cumplimiento de este laudo.----- SÉPTIMO. Reclama la actora “C) El pago de los salarios devengados comprendidos del 1 al 9 de octubre de 2020, fecha del injustificado despido, toda vez que los laboró sin embargo la demandada omitió cubrirme...” Lo anterior resulta improcedente y ellos es así en razón de que resulta contradictorio con el discurso de los hechos de la operaria, quien en su capítulo de hechos relató que se presentó el dos y cinco de octubre de dos mil veinte, pero no laboró porque su incapacidad por maternidad terminó hasta el nueve de octubre de esa misma anualidad, día en que al presentarse, fue despedida, es decir que no hubo prestación de servicios, en el lapso reclamado (1 al 9 de octubre de 2020), lo que aunado a que esos salarios forman parte de la incapacidad por maternidad mencionada, vuelven improcedente la acción reclamada, luego e n t o n c e s ; S E A B S U E L V E a l d e m a n d a d o 1 5 2 . - [REDACTED], de pagar a la actora 20.- [REDACTED], cantidad alguna en concepto de SALARIOS DEVENGADOS del uno al nueve de octubre de dos mil veinte, en principio por no haberse dado la prestación de servicios y por formar parte de los salarios cubiertos vía licencia por maternidad. ----- -OCTAVO. Reclama la demandante: “E).- EL PAGO DE 20 HORAS EXTRAS SEMANALES A PARTIR DEL 1 DE ENERO DEL AÑO 2019, toda vez que a partir de esa fecha, me fue modificado el horario laboral, obligándome la demandada a regresar a laborar por las tardes, sin que me hayan sido retribuidas, mismas que se computan de las 16:00 a las 20:00 horas de lunes a viernes de cada semana y las que se reclaman hasta el 20 de marzo del año 2020, fecha en la que me instruyeron fuera resguardada debido a la pandemia de Covid-19. Como se hará valer en el momento procesal oportuno.” En contra la entidad demandada, se excepcionó: “En relación al inciso E), del capítulo de prestaciones de la actora, consistente en el pago de 20 horas extras semanales, resulta totalmente improcedente, ya que ningún trabajador, a excepción de los trabajadores de base sindicalizados, cuentan con un horario de las 9; 00 a las 15:00.horas, como falsamente lo manifiesta la actora; ya que el horario de labores de todo el personal de dicha institución comprende de las 9:00 a las 15:00 horas, con una hora para tomar alimentos y regresando a laborar de las 16: 00 a las 18.00 horas, de lunes a viernes; tratándose de personal de base sindicalizado, el horario corresponde de las 8:00 a las 16:00 horas, de lunes a viernes; por tanto, la actora miente al decir que la patronal la obligó a regresar a laborar por las tardes, ya que desde su ingreso al Colegio, siempre tuvo dicho horario, más aún por el hecho de ser de confianza, tenía que estar a disposición de su Directora General, por tanto no le asiste ni la razón ni la acción de su reclamo ante tal arbitrariedad.” Por principio de cuentas, en el contrato colectivo de trabajo, se asienta que la jornada diurna se compone de siete horas; luego, esta excepción de palabra por sí sola es ineficiente para desvirtuar que la operaria laboró horas extras, sino que la patronal demandada debió acreditar que la operaria solo laboró la jornada de trabajo legal; empero, no se advierte en autos que lo haya hecho, máxime que la patronal es quien cuenta con todos los medios para acreditar las condiciones de la relación laboral, sin embargo, nada probó; caso en el que la excepción resulta improcedente, teniéndose para todos los efectos una jornada diurna de siete horas de lunes a viernes, como establecido quedó en la condena de reinstalación, horario para los trabajadores de base, tal y como el propio demandado señala. Por otro lado y dado a que la ley en la materia no

señala expresamente cómo debe probarse la jornada laboral o a quién corresponde la carga de la prueba en tratándose del tiempo extraordinario, son de aplicarse supletoriamente los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo que disponen, en el sentido de que es al patrón a quien corresponde este débito procesal sobre la jornada laboral. Sin embargo, es oportuno hacer notar, que acorde a la reforma a la Ley Federal del Trabajo vigente a partir de 1° de diciembre de 2012, las cargas probatorias en la especie quedan divididas de la siguiente forma; si la actora afirma haber laborado más de nueve horas extras a la semana, tendrá la carga de la prueba a su cargo, de ese periodo, tal como se desprende de la Tesis: "HORAS EXTRAS. DIVISIÓN DE LA CARGA PROBATORIA RESPECTO DE SU RECLAMO, CONFORME AL ARTÍCULO 784, FRACCIÓN VIII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012. Respecto del reclamo de tiempo extraordinario debe atenderse a lo establecido en el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, según sea antes o después de su reforma, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, en vigor al día siguiente. En este sentido, tratándose de un reclamo basado en la disposición reformada, en la división de las cargas probatorias, en cuanto al patrón, pueden darse, básicamente, los siguientes supuestos: 1. Que acredite fehacientemente que la jornada fue sólo la ordinaria. Hipótesis en la que se destruirá cualquier reclamo por tiempo extraordinario; 2. Que acredite que la jornada extraordinaria no llegó a más de 9 horas a la semana. Caso en el cual, provocará la improcedencia del reclamo superior a ese tiempo extraordinario; 3. Que no acredite que no rebasen las 9 horas semanales la jornada ordinaria ni la extraordinaria. Extremo en el que cobra sentido la carga procesal del trabajador, quien tiene el débito de probar en torno a la justificación de que laboró más de 9 horas extras a la semana. En este último caso, respecto del trabajador se darían, a su vez, las situaciones siguientes: 3.1 que ya integrado el derecho a que se le paguen horas extras (por la deficiencia probatoria del empleador), no acredite el exceso que expresa el citado artículo 784, fracción VIII. En este caso sólo procederá la condena al pago del tiempo extraordinario hasta por 9 horas semanales; 3.2 que acredite parcialmente el excedente de 9 horas extras a la semana. Aquí, será procedente el pago del tiempo extraordinario que demuestre haber laborado; 3.3 que acredite totalmente el tiempo excedente laborado. La forma de decidir acerca de dicha prestación será, prima facie, imponiendo al empleador la obligación de pagar la totalidad del tiempo extra reclamado; y, 3.4 sin menoscabar el derecho adquirido a raíz de que la patronal no satisfizo su carga probatoria, se analice el reclamo respecto de su verosimilitud. Época: Décima Época. Registro: 2009805. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 21, Agosto de 2015, Tomo III. Materia(s): Laboral. Tesis: XVI.2o.T.3 L (10a.). Página: 2184."; y la Jurisprudencia de rubro y texto: "HORAS EXTRAORDINARIAS. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO SE RECLAMA SU PAGO RESPECTO DE LAS QUE EXCEDAN DE 9 A LA SEMANA. Si se parte de que en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto vigente desde el 1 de diciembre de 2012, pervive la premisa de eximir al trabajador de la carga de la prueba cuando existan otros medios que permitan conocer la verdad de los hechos, puede afirmarse que el patrón está en posibilidad de acreditar la jornada de trabajo extraordinaria que no exceda de 3 horas al día, ni de 3 veces a la semana, cuando surja controversia al respecto, pues tiene la obligación de conservar la documentación de la relación de trabajo, de conformidad con el artículo 804 de la ley aludida, particularmente los controles de asistencia. En consecuencia, si en el juicio laboral el trabajador reclama el pago por tiempo extraordinario que excede de 9 horas a la semana y el patrón genera controversia sobre ese punto, acorde con el indicado artículo 784, fracción VIII, éste debe probar que el trabajador únicamente laboró 9 horas a la semana, debido a que se entiende que esta jornada extraordinaria (no más de 3 horas al día, ni de 3 veces a la semana), constituye una práctica inocua que suele ser habitual y necesaria en las relaciones de trabajo, respecto de la cual, el patrón tiene la obligación de registrar y documentar, conforme al indicado numeral

804; en cuyo caso, el trabajador habrá de demostrar haber laborado más de las 9 horas extraordinarias semanales. Época: Décima Época. Registro: 2011889. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 17 de junio de 2016 10:17 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: 2a./J. 55/2016 (10a.” En tal virtud, se cuenta con que de una revisión minuciosa efectuada a las constancias procesales que forman parte del sumario, no se observa que la patronal haya cumplido con el débito procesal a su cargo, igualmente, ocurre con la carga probatoria de la actora, quien tampoco acreditó haber laborado más de nueve horas extras a la semana; dado a que en la inspección que ofreció celebrada el tres de diciembre de dos mil veintiuno, se apreció que registraba su asistencia en un rango de ocho a nueve de la mañana, y salida de seis a siete; lo cual evidencia que no laboraba once horas diarias para completar tanto jornada normal como extraordinaria, en esta razón, se determina que solo es procedente el tiempo extraordinario laborado, por nueve horas a la semana, por la temporalidad reclamada del primero de enero de dos mil diecinueve al veinte de marzo de dos mil veinte; acorde a lo ordenado por la Ley Estatal del Servicio Civil del Estado, que señala: “ARTICULO 49.-Cuando por circunstancias especiales deba prolongarse la jornada de trabajo, el tiempo que exceda será considerado como extraordinario, el cual no podrá ser mayor de tres horas diarias, ni efectuarse más de tres veces por semana... Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria...”; asimismo, es de tomar en cuenta la Jurisprudencia de rubro y texto: “TIEMPO EXTRAORDINARIO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. MECANISMO DE CÁLCULO PARA SU PAGO CONFORME AL ARTÍCULO 68 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE APLICACIÓN SUPLETORIA AL ORDENAMIENTO BUROCRÁTICO RELATIVO. Conforme al artículo 26 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el tiempo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Por otra parte, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 103/2003, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVIII, noviembre de 2003, página 224.” Lo anterior nos conduce a determinar, que de las nueve horas laboradas de forma semanal, por el lapso reclamado del uno de enero de dos mil diecinueve a veinte de marzo de dos mil veinte, nos arroja sesenta y dos semanas laboradas, por lo que si contabilizamos nueve horas de cada una de ellas, deben pagarse quinientos cincuenta y ocho (558) horas extras; las que deberán cubrirse con el cien por ciento, más el salario, es decir dobles; lo anterior, acorde a los numerales y Jurisprudencia citados supra; así las cosas, para estimar el costo por hora de la accionante, nos remitimos a dividir su salario diario de 173.- [REDACTED] entre las ocho horas diarias de la jornada laboral, operación que nos arroja la cantidad de 174.- [REDACTED] por hora, cantidad que considerada al doble, equivale 175.- [REDACTED], por hora. Lo anterior nos conduce a determinar como pago lo siguiente: SE CONDENA al demandado 153.- [REDACTED], a pagar a la actora 21.- [REDACTED], la cantidad de 176.- [REDACTED] en concepto de pago de 558 horas extras laboradas, por el periodo del uno de enero de dos mil diecinueve, al veinte de marzo de dos mil veinte; acorde al salario diario de 144.- [REDACTED], derivado del mensual que percibía de 178.- [REDACTED], sin desvirtuar por el demandado. (180.- [REDACTED] entre 8= 182.- [REDACTED] X2= 184.- [REDACTED] X558 horas= 186.- [REDACTED]). -----
----- NOVENO. Reclama la demandante: “J).- EL PAGO Y CUMPLIMIENTO DE LA CLUASULA (sic) 107 del Contrato Colectivo de Trabajo... DESPENSA- EL PAGO DE 188.-

[REDACTED] de manera mensual, reclamación que se realiza por todo el tiempo que he prestado mis servicios y durante la tramitación del presente asunto hasta su cumplimentación... K).- EL PAGO Y CUMPLIMIENTO DE LA CLUASULA 109 del Contrato Colectivo de Trabajo... AJUSTE DE CALENADARIO (sic) .- EL PAGO EQUIVALENTE A CINCO DIAS DE SALARIO CONVENCIONAL pagaderos en el mes de diciembre del año que corresponda, por concepto de ajuste de calendario, reclamación que se realiza por todo el tiempo que he prestado mis servicios y durante la tramitación del presente asunto hasta su cumplimentación... L).- EL PAGO Y CUMPLIMIENTO DE LA CLUASULA 112 del Contrato Colectivo de Trabajo... DIA DEL MAESTRO Y DIA DEL EMPLEADO ESTATAL.- Consistente en el pago de 16 días de salario pagaderos al personal administrativo el día 30 de octubre de cada año, reclamación que se realiza por todo el tiempo que he prestado mis servicios y durante la tramitación del presente asunto hasta su cumplimentación... M).- EL PAGO Y CUMPLIMIENTO DE LA CLUASULA 120 del Contrato Colectivo de Trabajo... SEGURO INSTITUCIONAL.- El pago de una póliza de seguro institucional con una suma asegurada de 40 meses de sueldo tabular. Reclamación que se realiza por todo el tiempo que he prestado mis servicios y durante la tramitación del presente asunto hasta su cumplimentación... N).- EL PAGO Y CUMPLIMIENTO DE LA CLUASULA 123 del Contrato Colectivo de Trabajo... EFICIENCIA EN EL TRABAJO.- Consistente en el pago de 189.- [REDACTED] al personal administrativo de manera mensual, reclamación que se realiza por todo el tiempo que he prestado mis servicios y durante la tramitación del presente asunto hasta su cumplimentación... Ñ).- EL PAGO Y CUMPLIMIENTO DE LA CLUASULA 140 del Contrato Colectivo de Trabajo... APOYO A LA SUPERACION ACADEMICA Y ADMINISTRATIVA. Consistente en el pago de 190.- [REDACTED] al personal administrativo, pagaderos en la segunda quincena del mes de octubre de cada año, reclamación que se realiza por todo el tiempo que he prestado mis servicios y durante la tramitación del presente asunto hasta su cumplimentación... O).- EL PAGO Y CUMPLIMIENTO DE LA CLUASULA 141 del Contrato Colectivo de Trabajo... TARJETAS DE REGALO POR FIESTAS DECEMBRINAS.- Consistente en el otorgamiento de una tarjeta de regalo con un monto equivalente a 191.- [REDACTED], pagaderos durante los primeros 10 días de diciembre de cada año, reclamación que se realiza por todo el tiempo que he prestado mis servicios y durante la tramitación del presente asunto hasta su cumplimentación... P).- EL PAGO Y CUMPLIMIENTO DE LA CLUASULA 143 Fracción II del Contrato Colectivo de Trabajo... EL PAGO DE LA CANTIDAD DE 192.- [REDACTED] en forma mensual derivado del nacimiento de mi hijo, reclamación que se realiza a partir de su nacimiento, esto es 13 de Julio del año 2020, y durante los próximos 6 años de conformidad con la clausula que se menciona... Q).- EL PAGO Y CUMPLIMIENTO DE LA CLUASULA 144 del Contrato Colectivo de Trabajo... CANASTILLA MATERNAL- El pago de 195.- [REDACTED] por única ocasión a partir del 13 de Julio del año 2020, fecha en la que nació mi hijo, toda vez que la demandada omitió cubrirme antes del injustificado despido, por lo que acudo oportunamente a demandarlo en esta vía... R).- EL PAGO Y CUMPLIMIENTO DE LA CLAUSULA 145 del Contrato Colectivo de Trabajo... UTILES ESCOLARES.- El pago de 196.- [REDACTED] pagaderos en la primera quincena de agosto de cada año, por concepto de apoyo para útiles, reclamación que se realiza por todo el tiempo que he prestado mis servicios y durante la tramitación del presente asunto hasta su cumplimentación... S).- EL PAGO Y CUMPLIMIENTO DE LA CLAUSULA 146 del Contrato Colectivo de Trabajo... AYUDA PARA LIBROS.- El pago de 197.- [REDACTED] una vez al año, pagaderos en la segunda quincena de octubre de cada año, por concepto de ayuda para libros, reclamación que se realiza por todo el tiempo que he prestado mis servicios y durante la tramitación del presente asunto hasta su cumplimentación... Prestaciones que se encuentran vigentes al día de hoy y que fueron signadas por la

patronal, (fojas 157 a 333) este Tribunal advierte, que las prestaciones de J) DESPENSA, K) AJUSTE DE CALENDARIO, N) EFICIENCIA EN EL TRABAJO, R) ÚTILES ESCOLARES, L) DIA DEL EMPLEADO, S) APOYO PARA LIBROS, y Ñ) APOYO A LA SUPERACIÓN ADMINISTRATIVA, le fueron pagados a las actora como parte de su salario, desde su ingreso y por todo el ejercicio de dos mil diecinueve; virtud en la que; SE ABSUELVE al demandado del pago de las prestaciones extralegales de J) DESPENSA, K) AJUSTE DE CALENDARIO, N) EFICIENCIA EN EL TRABAJO, R) ÚTILES ESCOLARES, L) DIA DEL EMPLEADO, S) APOYO PARA LIBROS, y Ñ) APOYO A LA SUPERACIÓN ADMINISTRATIVA, a favor de la actora, relativos al ejercicio dos mil diecinueve. Por otra parte, SE

C O N D E N A a l d e m a n d a d o 1 5 4 . -

[REDACTED], a cubrir a la actora 22.- [REDACTED], la cantidad que resulte del pago de las prestaciones de) DESPENSA, K) AJUSTE DE CALENDARIO, N) EFICIENCIA EN EL TRABAJO, R) ÚTILES ESCOLARES, L) DIA DEL EMPLEADO, S) APOYO PARA LIBROS, y Ñ) APOYO A LA SUPERACIÓN ADMINISTRATIVA, que debieron cubrirse a partir del uno de enero de dos mil veinte, hasta el nueve de abril de dos mil veintidós, (como laborados del 1 de enero al nueve de octubre de 2020, seis meses posteriores del periodo resarcitorio post parto, y un año posterior acorde a salarios caídos) debiéndole regularizar estos pagos a partir del cumplimiento de este laudo. Asimismo, en su cláusula 120, la entidad pública se compromete a contratar un seguro de institucional para todos sus trabajadores sindicalizados, que para el caso se homologan con los de base, que cubre los riesgos de fallecimiento, invalidez total o permanente, equivalente a la suma asegurada de cuarenta meses de salario tabular de la operaria, del cual el Colegio cubrirá la prima, en esta virtud; SE CONDENA al demandado 155.-

[REDACTED], a otorgar a la actora 23.- [REDACTED], el seguro institucional por cuarenta meses de sueldo tabular de la actora, que cubra los riesgos de fallecimiento, invalidez total o permanente, en términos de la cláusula 120 del Contrato Colectivo de Trabajo, al momento del cumplimiento del laudo. Luego, por así permitirlo el contrato colectivo de trabajo en su cláusula 141, SE CONDENA al demandado 156.-

[REDACTED], a pagar a la actora 24.- [REDACTED], la cantidad de 199.- [REDACTED] en concepto de tarjetas de regalo por fiestas decembrinas en términos de la cláusula 141 del contrato colectivo de trabajo, por el lapso de uno de diciembre de dos mil dieciocho a nueve de abril de dos mil veintidós, por todo el tiempo de servicios prestados, los seis meses de lactancia y doce meses posteriores al mismo. Por lo que toca a las peticiones de los incisos P) fracción II y Q), las cláusulas 143y 144 del contrato colectivo de trabajo, resultan procedentes en la especie, habida cuenta que de autos de advierte de que la demandante es una madre trabajadora, a la que le aplican las prestaciones que reclama bajo los incisos mencionados, por lo que; SE CONDENA al demandado 157.-

[REDACTED], a pagar a la actora 25.- [REDACTED], la cantidad que resulte de aplicar 193.- [REDACTED] mensuales a partir del trece de julio de dos mil veinte, data de nacimiento del su hijo, hasta el momento de la regularización de su situación laboral derivada de este laudo, prestación que deberá seguirsele cubriendo hasta que el niño cumpla seis años, acorde a lo citado por la cláusula 143 del contrato colectivo de trabajo. Igualmente, SE CONDENA al demandado 158.-

[REDACTED], a pagar a la actora 26.- [REDACTED], la cantidad de 201.- [REDACTED] por una sola ocasión, en concepto de CANASTILLA MATERNAL, de conformidad con la cláusula 144 del contrato colectivo de

Autoridad. Toda vez que derivado del despido injustificado fui dada de baja ante dicho instituto.” Prestación que deviene procedente, toda vez que de autos consta (fojas 78), que antes del despido la operaria gozaba de este servicio de salud, por lo que al decretarse su reinstalación procede la reiniciación de este derecho laboral a la seguridad social, luego entonces; SE CONDENA al demandado 58.- [REDACTED] a reinscribir retroactivamente a la demandante 28.- [REDACTED] ante el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, a partir del nueve de octubre de dos mil veinte y mientras dure la relación de trabajo.- - - - -UNDÉCIMO. Las condenas económicas antes señaladas se encuentran sujetas a las deducciones relativas al Impuesto Sobre la Renta, lo cual incluye a las prestaciones que en esos términos y condiciones se establezcan en lo sucesivo dentro del presente Laudo, en lo referente a las no exentas de acuerdo al marco normativo de percepciones y deducciones aplicable para la entidad empleadora, habida cuenta que a los patrones se les confiere el carácter de Auxiliares de la Administración Pública Federal en la Recaudación de Impuestos, al no ser factible anular el cumplimiento de las obligaciones tributarias sustantivas, de conformidad con el artículo 31, fracción IV, de la Constitución Federal, que señala que es obligación de los mexicanos contribuir para el gasto público, tanto de la Federación, como de la Ciudad de México, de los Estados o Municipios en que residan, misma que está desarrollada en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en su artículo 1, donde se constriñe a las personas físicas y morales, respecto de todos sus ingresos, cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan, acorde con lo dispuesto en el diverso artículo 94, de la citada legislación, en el que se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, por lo que se hace saber a la demandada que por disposición normativa expresa tiene la obligación de retener el gravamen causado, a la vez de exhibir las constancias de retención respectivas por conducto de su titular o funcionario facultado para tales efectos en la fase de ejecución del Laudo, invocándose para el caso concreto las tesis del rubro, texto y datos de localización siguientes: “...SALARIO BRUTO. LAS CONDENAS EN LOS LAUDOS DEBEN EFECTUARSE CON BASE EN AQUÉL. De conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, por lo que no debe confundirse la suma de las percepciones con el remanente de éstas, luego de las retenciones efectuadas con motivo de aportaciones de seguridad social o la obligación del trabajador de contribuir al gasto público, por medio del pago de impuestos, habida cuenta que la circunstancia de que los patrones se encuentren obligados a realizar la retención de contribuciones y autorizados para efectuar ciertos descuentos de otra índole, generalmente en forma simultánea al pago, no es obstáculo para dejar de considerar como salario integrado la suma de lo que el trabajador percibió, previas deducciones, ya que esa cantidad es la que entró en su esfera patrimonial, tan es así, que es sobre las percepciones totales que el patrón determina la base gravable, a fin de calcular y materializar la retención; también es sobre ese ingreso que se realizan otros descuentos o retenciones, como el pago de préstamos (artículo 97, fracción III, de la referida ley) o de pensiones alimenticias judicialmente ordenadas (fracción I del mismo precepto); en consecuencia, no debe considerarse como salario integrado el neto, en tanto que es el salario bruto sobre el que se aplican las deducciones contributivas o de cualquier otra naturaleza, atendiendo a circunstancias que pueden ser variables y estar fuera del conocimiento de la Junta. Obviamente no existirá obstáculo para que, al cumplir el laudo, el patrón efectúe las retenciones o descuentos que la ley lo obligue a hacer. Suprema Corte de Justicia de la Nación Registro digital: 2011107 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: XVI.1o.T.23 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 27, Febrero de 2016,

Tomo III, página 2139 Tipo: Aislada... LAUDO. NO CONSTITUYE UN REQUISITO PARA TENERLO POR CUMPLIDO, QUE EL PATRÓN DEMUESTRE QUE ENTERÓ EL IMPUESTO SOBRE EL PRODUCTO DEL TRABAJO RETENIDO AL TRABAJADOR, CON MOTIVO DE LA CONDENA. La obligación del patrón de retener y enterar el impuesto generado con motivo de los pagos hechos por concepto de prima de antigüedad e indemnizaciones, no deriva del laudo condenatorio, sino de lo que establecen los artículos 31, fracción IV y 73, fracción VII, de la Constitución Federal, en relación con el 110, párrafo primero y 113, párrafo primero, de la Ley del Impuesto sobre la Renta; por tanto, no es requisito para tener por cumplido el laudo, que el patrón exhiba en la fase de ejecución del juicio laboral la constancia de que enteró a la autoridad hacendaria la cantidad que retuvo por ese concepto, ya que no es al presidente de la Junta a quien compete vigilar el cumplimiento de las obligaciones tributarias a cargo del empleador. Suprema Corte de Justicia de la Nación Registro digital: 172482 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: XV.4o.9 L Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXV, Mayo de 2007, página 2111 Tipo: Aislada..."----- Por lo expuesto

y fundado se: -----R E S U E L V E-----

- - PRIMERO: La actora 29.- [REDACTED], justificó parcialmente su acción, y el d e m a n d a d o 5 9 . - [REDACTED], quedó igualmente excepcionado de igual forma, en consecuencia: SEGUNDO. SE CONDENA al demandado 60.- [REDACTED], a REINSTALAR a la actora 30.- [REDACTED] en el puesto que venía desempeñando como Coordinadora de Plantel, adscrita Dirección General del 78.- [REDACTED], con las funciones de: 1. Llevar un registro de las actividades de la Dirección General, 2. Apoyar en los diferentes eventos, 3. Actividades administrativas como elaboración de oficios y recepción de la correspondencia diaria, 4. Llevar un registro de la gente que acude a las oficinas para trámites de carácter académicos y administrativos, así como contestar teléfono, archivar correspondencia y elaborar expedientes, y 5. Responder a los correos electrónicos de los trabajos administrativos de los 31 planteles del subsistema; con un salario de 84.- [REDACTED] dividido en dos quincenas al mes de 88.- [REDACTED] libres de impuestos; admitido por el demandado, al que deben sumarse los incrementos que haya tenido el salario, a partir del cese; y con una jornada diaria de siete horas diarias de lunes a viernes, en términos de la cláusula 57 del Contrato Colectivo de Trabajo imperante el colegio demandado. Asimismo, SE CONDENA al demandado a PAGARLE a la accionante los salarios integrados que dejó de percibir desde su separación del empleo, del nueve de octubre de dos mil veinte, hasta seis meses posteriores, es decir, hasta el nueve de abril de dos mil veintiuno; salarios que constituyen el resarcimiento de los servicios de salud, licencias de maternidad y cuidados de lactancia de que fue privada la operaria, como método de reparación integral, por el despido sufrido y; SE CONDENA al demandado al pago de los SALARIOS CAÍDOS, un día de salario de 145.- [REDACTED] por cada día transcurrido desde el nueve de abril de dos mil veintiuno, (seis meses posteriores al día del despido), hasta un plazo máximo de doce meses posteriores, ordenado por el numeral 43 de la Ley en la materia; y sin que proceda hasta la fecha de la reinstalación, toda vez que tiene aplicabilidad la reforma sufrida al numeral en cita, dado que el presente controvertido inició por demanda presentada el once de abril de dos mil diecinueve, y el dispositivo jurídico se publicó el veintisiete de noviembre de dos mil veinte, a los que deberán sumarse los incrementos y mejoras que durante el tiempo de interrupción de la relación laboral se le hayan otorgado al mismo; a la base salarial diaria antes mencionada, derivada de la mensual señalada por la accionante,

sin desvirtuar por el demandado. Para el cálculo de las cantidades a pagarse a la parte actora, y dado a que no se cuenta con elementos para establecer los incrementos y mejoras que pudo sufrir el salario en la especie, se ordena la apertura del incidente de liquidación, previsto por el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, a efecto de que estos rubros sean acreditados, por la patronal. Igualmente; SE CONDENA al demandado 61.-

[REDACTED], a expedir a la actora 31.- [REDACTED] su nombramiento como trabajadora de base definitiva. Lo anterior, por las razones expuestas en el considerando cuarto del presente Laudo. - - - - - TERCERO.

S E C O N D E N A a l d e m a n d a d o 1 5 9 . -

[REDACTED], a pagar a la actora 32.- [REDACTED], en concepto de VACACIONES, la cantidad de 172.- [REDACTED], acorde al salario diario que percibía de 146.- [REDACTED] sin desvirtuar por el

demandado, por el periodo del uno de diciembre de dos mil dieciocho al nueve de octubre de dos mil veinte, día del despido. Por otro lado, SE ABSUELVE al demandado del pago de vacaciones relativas a

la temporalidad de tramitación del presente juicio, habida cuenta que no hubo prestación de servicios, por tanto estas no se generaron. Asimismo; SE CONDENA al demandado 160.-

[REDACTED], a pagar a la actora 33.- [REDACTED], la cantidad que resulte como PRIMA VACACIONAL

equivalente de aplicar el veinticinco por ciento, sobre el sueldo generado por veinte días anuales de vacaciones, del salario diario que venía percibiendo la accionante, citado supra, a partir del segundo periodo (10 días) del ejercicio dos mil veinte, cubriendo la etapa de lactancia, seis meses después de la incapacidad post parto, ocurrida el nueve de octubre de dos mil veinte, o sea nueve de abril de dos mil

veintiuno, y por un máximo de doce meses posteriores a esta data, esto es, nueve de abril de dos mil

veintidós, lo anterior se encuentra cubierto, acorde al salario percibido supra citado, más los incrementos

y mejoras que pudiera haber sufrido el salario. Luego, SE CONDENA al demandado 161.-

[REDACTED], a pagar a la actora 34.- [REDACTED], la cantidad que resulte como AGUINALDO, por sesenta y cinco

días del salario diario mencionado en líneas antecedentes, anuales, contabilizado a partir del primero de enero de dos mil veinte, cubriendo la etapa de lactancia, seis meses después de la incapacidad post parto, ocurrida el nueve de octubre de dos mil veinte, o sea nueve de abril de dos mil veintiuno, y por un máximo de doce meses posteriores a esta data, esto es, nueve de abril de dos mil veintidós, lo anterior se encuentra cubierto, acorde al salario percibido supra citado, más los incrementos y mejoras que pudiera haber sufrido el salario; cantidades a determinarse en el Incidente de Liquidación ordenado en

párrafo antecedente, dado que no se cuenta con los elementos necesarios para conocer los incrementos

y mejoras que pudo haber experimentado el salario. Lo anterior, por los motivos vertidos en el

considerando quinto de este Laudo. - - - - - CUARTO. SE CONDENA al demandado 162.-

[REDACTED], a reconocer y otorgar a la actora 35.- [REDACTED], constancia por escrito en la cual acredite su

antigüedad genérica computada a partir del uno de diciembre de dos mil dieciocho a la fecha de su emisión, derivado del cumplimiento de este laudo. Por las razones expuestas en el considerando sexto

de este Laudo. - - - - - QUINTO. SE ABSUELVE al demandado 163.-

[REDACTED], de pagar a la actora 36.- [REDACTED], cantidad alguna en concepto de SALARIOS DEVENGADOS del uno al nueve de octubre de dos mil veinte, en principio por no haberse dado la prestación de

servicios y por formar parte de los salarios cubiertos vía licencia por maternidad. Lo anterior en términos

de lo argumentado en el considerando séptimo de este laudo. - - - - - SEXTO. SE CONDENA al
d e m a n d a d o 1 6 4 . -
[REDACTED], a pagar a la
actora 37.- [REDACTED], la cantidad de 177.-
[REDACTED] en concepto de pago de 558
horas extras laboradas, por el periodo del uno de enero de dos mil diecinueve, al veinte de marzo de dos
mil veinte; acorde al salario diario de 147.- [REDACTED],
d e r i v a d o d e l m e n s u a l q u e p e r c i b í a d e 1 7 9 . -
[REDACTED], sin desvirtuar por el
demando. (181.- [REDACTED] entre 8= 183.- [REDACTED] X2= 185.- [REDACTED] X558 horas= 187.- [REDACTED]). Lo anterior en términos de
lo establecido en el considerando octavo de este fallo laboral.- - - - - SÉPTIMO. SE ABSUELVE al
d e m a n d a d o 1 6 5 . -
[REDACTED], del pago de las
prestaciones extralegales de J) DESPENSA, K) AJUSTE DE CALENDARIO, N) EFICIENCIA EN EL
TRABAJO, R) ÚTILES ESCOLARES, L) DIA DEL EMPLEADO, S) APOYO PARA LIBROS, y Ñ) APOYO
A LA SUPERACIÓN ADMINISTRATIVA, a favor de la actora, relativos al ejercicio dos mil diecinueve. Por
o t r a p a r t e , S E C O N D E N A a l d e m a n d a d o 1 6 6 . -
[REDACTED], a cubrir a la
actora 38.- [REDACTED], la cantidad que resulte del pago de las prestaciones de)
DESPENSA, K) AJUSTE DE CALENDARIO, N) EFICIENCIA EN EL TRABAJO, R) ÚTILES
ESCOLARES, L) DIA DEL EMPLEADO, S) APOYO PARA LIBROS, y Ñ) APOYO A LA SUPERACIÓN
ADMINISTRATIVA, que debieron cubrirse a partir del uno de enero de dos mil veinte, hasta el nueve
de abril de dos mil veintidós, (como laborados del 1 de enero al nueve de octubre de 2020, seis meses
posteriores del periodo resarcitorio post parto, y un año posterior acorde a salarios caídos) debiéndole
regularizar estos pagos a partir del cumplimiento de este laudo. Por otra parte; SE CONDENA al
d e m a n d a d o 1 6 7 . -
[REDACTED], a otorgar a la
actora 39.- [REDACTED], el seguro institucional por cuarenta meses de sueldo tabular de
la actora, que cubra los riesgos de fallecimiento, invalidez total o permanente, en términos de la cláusula
120 del Contrato Colectivo de Trabajo, al momento del cumplimiento del laudo. Luego, por así permitirlo
el contrato colectivo de trabajo en su cláusula 141, SE CONDENA al demandado 168.-
[REDACTED], a pagar a la
actora 40.- [REDACTED], la cantidad de 200.-
[REDACTED] en concepto de tarjetas de regalo
por fiestas decembrinas en términos de la cláusula 141 del contrato colectivo de trabajo, por el lapso de
uno de diciembre de dos mil dieciocho a nueve de abril de dos mil veintidós, por todo el tiempo de
servicios prestados, los seis meses de lactancia y doce meses posteriores al mismo. Igualmente; SE
C O N D E N A a l d e m a n d a d o 1 6 9 . -
[REDACTED], a pagar a la
actora 41.- [REDACTED], la cantidad que resulte de aplicar 194.- [REDACTED] mensuales a
partir del trece de julio de dos mil veinte, data de nacimiento del su hijo, hasta el momento de la
regularización de su situación laboral derivada de este laudo, prestación que deberá seguirse
cubriendo hasta que el niño cumpla seis años, acorde a lo citado por la cláusula 143 del contrato
colectivo de trabajo. Igualmente, SE CONDENA al demandado 170.-
[REDACTED], a pagar a la
actora 42.- [REDACTED], la cantidad de 202.-

[REDACTED] por una sola ocasión, en concepto de CANASTILLA MATERNAL, de conformidad con la cláusula 144 del contrato colectivo de trabajo. Lo anterior de conformidad con lo preceptuado en el considerando noveno de este laudo.-----

----- OCTAVO. SE CONDENA al demandado 62.-

[REDACTED] a reinscribir retroactivamente a la demandante 43.- [REDACTED] ante el INSTITUTO DE PENSIONES DEL ESTADO DE VERACRUZ, así como a pagar retroactivamente las aportaciones correspondientes, acorde a lo ordenado por el numeral 18 de la Ley de Pensiones del Estado de Veracruz, debiendo la trabajadora aportar las cuotas que le atañen, tal como lo ordena el diverso 17 de la Ley de Pensiones del Estado de Veracruz, a partir del nueve de octubre de dos mil veinte, durante la secuela del presente juicio y mientras subsista el vínculo laboral. Asimismo; SE CONDENA al d e m a n d a d o 6 3 . -

[REDACTED] a reinscribir retroactivamente a la demandante 44.- [REDACTED] ante el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, a partir del nueve de octubre de dos mil veinte y mientras dure la relación de trabajo. Acorde a lo establecido en el considerando décimo de este laudo.----- -NOVENO. Las condenas económicas antes señaladas se encuentran sujetas a las deducciones relativas al Impuesto Sobre la Renta, lo cual incluye a las prestaciones que en esos términos y condiciones se establezcan en lo sucesivo dentro del presente Laudo, en lo referente a las no exentas de acuerdo al marco normativo de percepciones y deducciones aplicable para la entidad empleadora, habida cuenta que a los patrones se les confiere el carácter de Auxiliares de la Administración Pública Federal en la Recaudación de Impuestos, al no ser factible anular el cumplimiento de las obligaciones tributarias sustantivas, de conformidad con el artículo 31, fracción IV, de la Constitución Federal, que señala que es obligación de los mexicanos contribuir para el gasto público, tanto de la Federación, como de la Ciudad de México, de los Estados o Municipios en que residan, misma que está desarrollada en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en su artículo 1, donde se constriñe a las personas físicas y morales, respecto de todos sus ingresos, cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan, acorde con lo dispuesto en el diverso artículo 94, de la citada legislación, en el que se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, por lo que se hace saber a la demandada que por disposición normativa expresa tiene la obligación de retener el gravamen causado, a la vez de exhibir las constancias de retención respectivas por conducto de su titular o funcionario facultado para tales efectos en la fase de ejecución del Laudo. Tal como se acreditó en el considerando undécimo de este fallo laboral.-----

----- -Comuníquese a las partes que en la versión pública de esta resolución se suprimirá la información considerada reservada o confidencial, de acuerdo con los Lineamientos para la Elaboración y Publicación de las Versiones Públicas de Todas las Sentencias, Laudos y Resoluciones que Pongan Fin a los Juicios Emitidos por el Poder Judicial del Estado de Veracruz, publicados en la Gaceta Oficial del Estado de Veracruz número extraordinario doscientos cincuenta y ocho, de treinta de junio de dos mil veintiuno. Notifíquese el presente laudo y el acuerdo de integración de cuatro de agosto de dos mil veintitrés, mediante el cual este Tribunal continúa presidido por la Magistrada Itztl Castro Castillo, hasta el primero de diciembre de este año; y, Cúmplase.- Así lo resolvió el Pleno del TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE VERACRUZ, por unanimidad de votos de sus integrantes MAGISTRADA ITZETL CASTRO CASTILLO, con el carácter de Presidenta, MAGISTRADA GRACIELA PATRICIA BERLÍN MENDOZA y MAGISTRADA CLAUDIA OCAMPO GARCÍA, siendo ponente la primera de las nombradas, por ante la Secretaria General de Acuerdos Licenciada ROCÍO VICTORIA ZAVALA VILLATE, quien da fe.-----

LGCDIEVP.

77 ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

78 ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

79 ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

80 ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

81 ELIMINADOS los ingresos, por ser un dato patrimonial de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEYV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

82 ELIMINADOS los ingresos, por ser un dato patrimonial de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEYV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

83 ELIMINADOS los ingresos, por ser un dato patrimonial de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEYV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

84 ELIMINADOS los ingresos, por ser un dato patrimonial de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEYV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

85 ELIMINADOS los ingresos, por ser un dato patrimonial de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEYV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

86 ELIMINADOS los ingresos, por ser un dato patrimonial de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEYV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

87 ELIMINADOS los ingresos, por ser un dato patrimonial de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEYV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

88 ELIMINADOS los ingresos, por ser un dato patrimonial de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEYV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

89 ELIMINADAS las cuentas bancarias, por ser un dato patrimonial de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

90 ELIMINADAS las cuentas bancarias, por ser un dato patrimonial de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

91 ELIMINADO el domicilio, por ser un dato identificativo de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGaCDIEVP.

LGCDIEVP.

123 ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

124 ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

125 ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

126 ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

127 ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

128 ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

129 ELIMINADOS los ingresos, por ser un dato patrimonial de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

130 ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

131 ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

132 ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

133 ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

134 ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

135 ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

136 ELIMINADAS las referencias laborales, por ser un dato laboral de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

137 ELIMINADAS las referencias laborales, por ser un dato laboral de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

138 ELIMINADAS las referencias laborales, por ser un dato laboral de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

139 ELIMINADAS las referencias laborales, por ser un dato laboral de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

140 ELIMINADAS las referencias laborales, por ser un dato laboral de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

141 ELIMINADAS las referencias laborales, por ser un dato laboral de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

142 ELIMINADOS los ingresos, por ser un dato patrimonial de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEYV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

143 ELIMINADOS los ingresos, por ser un dato patrimonial de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEYV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

144 ELIMINADOS los ingresos, por ser un dato patrimonial de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEYV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

145 ELIMINADOS los ingresos, por ser un dato patrimonial de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEYV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

146 ELIMINADOS los ingresos, por ser un dato patrimonial de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEYV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

147 ELIMINADOS los ingresos, por ser un dato patrimonial de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEYV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

148 ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

149 ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

150 ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

151 ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

152 ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

153 ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con los artículos, 72 de la Ley

LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEYV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

200 ELIMINADOS los ingresos, por ser un dato patrimonial de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEYV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

201 ELIMINADOS los ingresos, por ser un dato patrimonial de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEYV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

202 ELIMINADOS los ingresos, por ser un dato patrimonial de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEYV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

203 ELIMINADAS las cuentas bancarias, por ser un dato patrimonial de conformidad con los artículos, 72 de la Ley 875 LTAIPEV; 3 Fracción X, 12, 13, 14 de la Ley 316 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo Fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

****LGTAIP:** Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; **LTAIPEV:** Ley 875 de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; **PDPPSOEV:** Ley 316 de Protección de Datos Personales en posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; **LGCDIEVP:** Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas

Poder Judicial del Estado de Veracruz
Subdirección de Tecnologías de la Información

Oficina de Desarrollo de Aplicaciones