



CONCEPTO	DONDE
Número y fecha de acta del Comité de clasificación	NUM: 100/2023 - 17 de noviembre del 2023
URL del acta del Comité de clasificación	<a href="https://www.pjeveracruz.gob.mx/Sentencias/filesSis/Sentencias/ACTA-2046191691332355_20231123.pdf">https://www.pjeveracruz.gob.mx/Sentencias/filesSis/Sentencias/ACTA-2046191691332355_20231123.pdf</a>
Área	TRIBUNAL ESTATAL DE CONCILIACIÓN ARBITRAJE EN EL DISTRITO JUDICIAL DE XALAPA
Identificación del documento clasificado	EXPEDIENTE 1408/2019
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: MAGISTRADA ITZETL CASTRO CASTILLOXALAPA ENRÍQUEZ, VERACRUZ, A VEINTITRÉS DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTITRÉS.----- 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 laboral número 1408/2019-IV formado con motivo de la demanda interpuesta por 2.- [REDACTED] en contra del 19.-

[REDACTED], por concepto de reinstalación y otras prestaciones; y:-----R E S U L T A N D O-----

PRIMERO: Mediante escrito de seis de diciembre de dos mil diecinueve, recibido el nueve del mes y año en cita, por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Poder Judicial del Estado de Veracruz, 3.-

[REDACTED] presentó formal demanda en contra del 20.- [REDACTED], reclamó: "...A)- REINSTALACIÓN en el

puesto de labores que venía desempeñando. B)- EL PAGO DE MI AGUINALDO que se genere desde la fecha en que fui injustificadamente despedida de mí puesto de labores hasta que sea reinstalada en el

mismo, los cuales deberán ser pagados en base a lo establecido en la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz. C)- EL PAGO DE LAS VACACIONES, que por ley me corresponden. D)- EL PAGO DE LA

PRIMA VACACIONAL, que por ley me corresponden. Y para el caso de que el 35.- [REDACTED], se negare a reinstalarme en mí puesto de labores que venía

desempeñando, solicito el pago de: E)- LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL, consistente en el importe de tres meses de salario. F)- EL PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS que se generen desde

la fecha en que fui despedida injustificadamente hasta la fecha en que se cumplimente el laudo y sea reinstalada en mí puesto de labores. F)- EL PAGO DE VEINTE DÍAS POR CADA AÑO de servicios

prestados. Como consecuencia del despido injustificado del cual fui objeto por parte de los demandados...". Narró los hechos sustento del reclamo señaló las disposiciones legales consideradas aplicables y terminó con los petitorios.-----

SEGUNDO: El Tribunal, mediante proveído de veintisiete de enero de dos mil veinte, admitió la competencia para conocer y resolver el controvertido y radicó la demanda con el número de expediente 1408/2019-IV tuvo como

demandado al 21.- [REDACTED], de conformidad con el artículo 4, de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, al tiempo que requirió a la parte actora para

que en el término de tres días hábiles a partir de su notificación, precisara en relación del inciso C) el periodo por el cual reclama el pago de vacaciones, así como, del inciso D) el periodo y periodicidad del

pago de prima vacacional, dando cumplimiento por escrito de diez de febrero de dos mil veinte (foja 36 de autos), través del cual señaló:

"...a).- Que se precise bajo el inciso c), de las prestaciones de la demanda inicial, sobre el periodo por el que se reclama el pago de VACACIONES, precisando en este momento, del periodo del 01 de enero del 2019 al 31 de diciembre 2019. b).- que se precise bajo el inciso b), el periodo del pago de la PRIMA

VACACIONAL, precisando en este momento, el periodo del 01 de enero del 2019 al 31 de diciembre 2019...", empero, se suspendió el procedimiento en atención a la contingencia de salud pública por el virus denominado "Coronavirus COVID-19", reanudándose con la citación a las partes a la celebración

de una audiencia de conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, prevista por el artículo 215, de la precitada Ley de la Materia, para el dieciocho de marzo de dos mil veintiuno,

que no fue celebrada ésa y dos ocasiones más, trece de agosto y veinte de septiembre, ambos de dos mil veintiuno, al encontrarse las partes sosteniendo pláticas conciliatorias, siendo hasta la de dieciséis de

noviembre de dos mil veintiuno, en la que, se tuvo por fracasada la etapa de conciliación, dada la falta de aportación de una propuesta tendiente a la solución del conflicto en amigable composición; en la etapa

de demanda y excepciones, la parte actora ratificó su escrito inicial de demanda y el escrito de precisión de diez de febrero de dos mil veinte, al tiempo que la demandada 22.- [REDACTED] produjo su contestación por ocurso de trece de agosto de dos mil veintiuno

(fojas 82 a 103); las partes ejercieron su derecho de réplica y contrarréplica; en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se declaró abierta, sin embargo, se difirió al encontrarse nuevamente las partes sosteniendo pláticas conciliatorias, siendo hasta el veinticuatro de mayo de dos mil veintidós, su reanudación, donde la parte actora anunció sus medios de convicción a través de impreso de veintitrés de mayo de dos mil veintidós (fojas 116 a 129 de autos); la parte demandada, lo hizo por su similar de veinticuatro del mes y año citado (fojas 135 a 138 de autos); por tanto, una vez admitidas y desahogadas las pruebas ofrecidas por las partes de acuerdo a su naturaleza jurídica y diligenciación especial las que así lo ameritaron; se concedió a las partes término para alegatos, mismos que fueron formulados, por la parte demandada (fojas 206 a 211 de autos) y por la parte actora (fojas 222 a 223 de autos), declarándose cerrada la instrucción del juicio y quedando los autos en estado de dictar Laudo, empero, se regularizó el procedimiento, ordenándose mediante proveído de cuatro de septiembre de la presenta anualidad, reabrir instrucción, para efectos de que se tenga a la vista al momento del dictado del presente laudo, el expediente C.G.T. 21/2019 del índice de este Tribunal, relacionado a las Condiciones Generales de Trabajo, celebradas entre la parte demandada y el 37.- [REDACTED]

[REDACTED], de fecha veintinueve de marzo de dos mil diecinueve, para los efectos que haya lugar, hecho que fue, se ordenó nuevamente cerrada la instrucción del juicio y quedando los autos en estado de dictar Laudo, en correspondencia a los requisitos establecidos en 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. La competencia de este Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Poder Judicial del Estado de Veracruz, para conocer y resolver el presente juicio, se funda en los artículos 56 fracción VII, inciso b) de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 2 apartado A, fracción II, 3 fracción IV y 30 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado Libre y Soberano de Veracruz de Ignacio de la Llave y; 183 fracción III de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz.- - - - - SEGUNDO. De la demanda, precisión, contestación, manifestaciones y demás constancias procesales que integran el presente expediente laboral, se tienen como hechos ciertos: I. Que entre la parte actora 4.- [REDACTED], y la demandada 23.- [REDACTED], existe relación laboral;

II. Que actualmente la misma se encuentra interrumpida;

III. Que ostentaba el puesto de Técnico con categoría de confianza, adscrita a la Unidad de Agenda dependiente de la Secretaría Particular de la Presidencia Municipal y; se tienen como puntos controvertidos a determinar: I. Si como lo afirmó la parte actora le asiste acción y derecho a su reinstalación y pago de salarios caídos, por haber sido injustificadamente despedida de su empleo el siete de octubre de dos mil diecinueve, en virtud de que se le coaccionó a firmar su renuncia en esa data, o, si como lo afirmó en contrario la demandada que la actora carece de acción y derecho por no haber sido injustificadamente despedida de su empleo en la fecha que señala, sino que, lo realmente acontecido es que desde el siete de octubre de dos mil diecinueve, fue la propia trabajadora quien renunció voluntariamente a su trabajo, además de que en todo caso tuvo la calidad laboral de una trabajadora de confianza por su puesto como Técnico y; II. Si resultan procedentes las prestaciones consistentes en la indemnización constitucional en caso de negativa a la reinstalación, el pago de veinte días por año de servicios prestados, aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.- - - - -

- TERCERO. En relación a la reinstalación y pago de salarios caídos, reclamados bajo los incisos A) y

F), la parte actora en los hechos de su demanda como elementos constitutivos de estas acciones, enunció:

“...Hecho 1.- El día lunes 15 de enero del 2018 ingrese a prestar mis servicios al 39.- [REDACTED] EN LA UNIDAD DE AGENDA DEL PRESIDENTE MUNICIPAL, hasta la fecha del 07 de octubre del 2019, día en que fui despedida injustificadamente dentro del área que se encuentra a cargo del 41.- [REDACTED], quien fuese mi jefe directo durante todo el tiempo que preste mis servicios en dicha Unidad de Agenda, donde era mi centro de trabajo. La denominación del cargo que tenía era Técnico, siendo personal de confianza, cabiendo mencionar que nunca me dieron a firmar un contrato de trabajo, ni me dieron un nombramiento. > El horario laboral era de 09:00 a 21:00 horas, de lunes a viernes, con una hora y media para descansar y tomar mis alimentos. > El sueldo mensual inicial fue de 45.- [REDACTED] mensuales, mientras que los últimos meses mi sueldo era de 46.- [REDACTED] mensuales. > El salario base que percibía era de 47.- [REDACTED] diarios. > El periodo laborado 15 de enero del 2018 al 07 de octubre del 2019 fecha en que fui despedida injustificadamente. Hecho 2.- En el trabajo se hacían distintas labores, mis actividades incluían realizar y contestar oficios, sacar copias, contestar y realizar llamadas (esto lo hacía de manera esporádica, puesto que habla una persona pendiente del teléfono), además realizar mandados personales para mi jefe el 42.- [REDACTED] como ir al cajero, comprar su comida cuando no tenía tiempo, atender a los ciudadanos que solicitaban audiencia con el presidente llevar el control de reservas de la Sala de Cabildo y Expedientes, elaboración de un reporte mensual de actividades, pasar a ofrecer bebidas a los asistentes de reuniones y posteriormente servir las, búsqueda diaria de efemérides que se colocan en la agenda del 48.- [REDACTED], recepción y entrega de oficios a distintas áreas. Hecho 3.- Conforme pasaba el tiempo las funciones aumentaban. En un principio el 43.- [REDACTED], era cordial con el personal a su cargo brindándonos capacitación para realizar las labores, no obstante después de algunos meses, cuando la carga de trabajo se hizo mayor, comenzó a estresarse y a regañarme por cualquier motivo. Estuve sujeta al ENLACE SEGOFIC DE LA UNIDAD DE AGENDA, dentro de la oficina de Agenda del 40.- [REDACTED] A través del 50.- [REDACTED], quien siendo mi jefe me daba órdenes e instrucciones relativas a mi trabajo, persona que siempre se ostentó como Jefe de la Unidad de Agenda del 36.- [REDACTED]. Hecho 4.- Abundando algo que me sorprendió más, al grado de que manifestó que por culpa de nosotros no lo dejábamos hacer carrera política, por tener que estar con nosotras, en los primeros meses del 2019, pensé en renunciar por los malos tratos, pero las cosas se calmaron por un tiempo, si bien seguían los regaños sin sentido no eran tan constantes, en diversas ocasiones apoyaba al 51.- [REDACTED] llegando a las 08:30 para abrir las oficinas, ocasiones en las que él me dejaba salir a las 20:30 horas para reponerme el tiempo. El hacer convocatorias era una de mis funciones, para lo cual yo tenía que apoyarme en el envío de mensajes por whatsapp a los asistentes de directores o regidores con los que tenía contacto, por lo que mantener esta aplicación abierta era necesario para mi correcto desempeño laboral, pero debía ser cuidadosa porque si se me escapaba sonrisa por más mínima que fuera, mi jefe comenzaba a regañarme y preguntarme con quien estaba hablando, que estaba haciendo, porque estaba sonriendo, decía que debía concentrarme en mi trabajo, que no me distrajera, comentarios que hacían sentirme incómodas. Los malos tratos recibidos en la oficina se intensificaron, cuando tiempo después al 53.- [REDACTED], le llegó el rumor de que comencé a salir con alguien, puesto que mi actual pareja me recogía del trabajo a la hora de la salida. Hecho 5.- En cierta ocasión estando en la oficina, la Asistente del Secretario Particular y amiga del 54.- [REDACTED]

██████████, me increpo de manera tan seria delante de él diciendo que "...Porque no le había dicho a mi jefe que tenía novio...", pregunta que me afecto por los motivos antes mencionados, aunado a que la señorita no es cercana a mí y no debía darle explicaciones de mi vida privada.

Me levante de mi escritorio, ignorando el cuestionamiento, y comente que iba a checar insumos, inmediatamente fui a la cocina revise las cosas que hacían falta, en menos de cinco minutos regrese y seguí trabajando como si nada. Hecho 6.- Día del despido injustificado el 7 de octubre del 2019, llegue a la oficina y note que el mobiliario estaba cambiado, el propio jefe habla acudido ese fin de semana e hizo varios movimientos.

Mi compañera 55.- ██████████ me informo que el jefe había indicado que yo me sentara en un escritorio alineado al suyo. Lo cual se me hizo inusual puesto que no tenía el teléfono cerca. Posteriormente nos pusimos a trabajar elaborando en lo personal durante ese día alrededor de 15 documentos. Pero en la tarde de ese mismo día, alrededor de las 16:00 horas el maestro me pidió entrar a solas con él en la Sala de Expresidentes, antes de ingresar a la sala de juntas encendí la grabadora de voz de mi celular, porque me sentía muy incómoda con la situación y quería dejar constancia de cualquier cosa que pudiera pasar en esa sala de juntas, como medida de protección hacia mi persona. Estuvimos en la sala más de media hora, lapso de tiempo en que me dio sus razones para despedirme, mayormente se dedicó como a reprocharme sobre mi conducta hacia él y no específicamente en relación al trabajo, no entendía lo que me decía, desvariaba todo el tiempo en sus comentario no podía comprender en ese momento a lo que quería llegar o lo que pretendía con mi persona, siempre haciendo comentarios inductivos, y hasta sugestivos, como pretendiendo lograr algo de mí. A cada rato golpeaba la mesa para tratar de intimidarme argumentando una serie de cosas sin sentido que ni al caso con lo referente al trabajo, manifestándose molesto por mi actitud personal hacia él, hechos que no bene que ver con mi trabajo, refiriéndose el 56.- ██████████, en cuanto hace al comentario de la otra ocasión ya mencionada en el hecho 5, como "...por qué no le dije que tenía novio..." inmediatamente dentro de sus reclamos cambiaba otra vez de actitud, comentándome que se dio cuenta que yo realizaba bien mi trabajo y era amable, pero que lejos de alegrarse eso le causaba molestia porque yo no le tenía la confianza. Una vez que expreso todos sus motivos de forma sugestiva, después de tanto desviar al final ya empecé a darme cuenta de que si no accedía a sus pretensión el debería simular ante las demás compañeras un despido, un despido que para mí es injustificado. Me pidió que firmara una carta de renuncia que él habla redactado a mi nombre, expresando que así se lo pedían en Recursos Humanos, cuando al dirigirme a Recursos Humanos me comentaron que no tenía conocimiento de ese hecho. Es evidente que esa no era su intención de despedirme, porque después de que me dijo que la firmara toda vía tardo y en repetidas ocasiones me pidió que yo le expresara algo, desde mi punto de vista de una manera sugestiva como pretendiendo algo de mí a lo mejor pensaba él, que con amenazarme con despedirme yo podría comentar algo sobre sus pretensiones. De una y mil maneras me indujo a firmarla bajo coacción, sin presentarme ninguna justificación que avalara el despido, solicitándome la renuncia sin ningún procedimiento legal siendo esto a mi parecer de una manera ilegal, violentando mi garantía, audiencia y el debido proceso, sin ningún procedimiento administrativo al respecto, simple y sencillamente si mi jefe dispone que no soy eficiente en mi trabajo me hubiera justificado en ese momento los hechos y motivos del despido, algo que por supuesto tendrá que probar ante el tribunal. Me hubiera evitado pasar un momento inmensamente incomoda y desagradable por más de media hora, tiempo que es demasiado para un despido, algo que nunca imagine, Es necesario aclarar y también LO HARE CONSTAR en el momento procesal oportuno de que no fue mi voluntad renunciar, sugestivamente el me orillo obligándome a renunciar, esto equivale a un DESPIDO INJUSTIFICADO. Mis derechos como trabajadora fueron violentados trastocados por la actitud de mi Jefe, haciéndome

sentir intimidada de que me dijera algo en concreto sobre sus obscuras pretensiones. Por lo anterior no le da derecho a mi Jefe a obligarme a renunciar a mi trabajo, sin justificar las causas. En tanto mi vida personal siempre trate de ser discreta y no mezclarla con lo laboral; nunca incurrí en violencia, amagos e injurias en contra de mis compañeros y compañeras y mucho menos con mi jefe, ya sea dentro o fuera de mi centro de trabajo sin embargo mi jefe incurrió en malos tratamientos a mi persona, al resultar sus palabras insultantes en cuanto a la forma en que se dirigió con la intención de denostar sus pretensiones como queriendo obtener algo de mi persona. La actitud de mi jefe me pareció desde un principio muy rara, con mucha deficiencia profesional, desvariando en su lenguaje, su manifestar en sí, decía una cosa y luego otra cambiando de tema que nada tenía que ver con un despido, más bien me parecía un reproche por las constantes preguntas sobre mi comportamiento hacia él en un doble sentido, más bien sugestivo. Volví a mis actividades y transcurridos unos minutos, mi compañera 57.- [REDACTED], me dijo que el 52.- [REDACTED] se había ido a comer y había dado la instrucción de que yo me retirara. Hecho 7.- El 8 de octubre me presente al TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, para iniciar el proceso conciliatorio donde se programaron tres citas de manera escrita el 18, 28 de octubre y 3 de diciembre, aparte 2 cita de manera verbal el día 5 de noviembre y la última el 4 de diciembre, fechas en las que solamente la 58.- [REDACTED], me hizo casi perder los 2 meses de termino para interponer la demanda, para que al final nunca se hiciera el convenio para mi reinstalación, a la que señalo como principal culpable de todo lo anterior, ya que solo me trajo a las vueltas y engaños, viéndome en la necesidad de interponer la demanda toda vez que hicieron caso omiso a las indicaciones del señor Presidente Municipal 67.- [REDACTED]. El 16 de octubre del año en curso fui llamada a Recursos Humanos, porque el 70.- [REDACTED] pidió hablar conmigo. El director me pregunto qué es lo que habla sucedido y a grandes rasgos le informe lo acontecido, me dio que él no tenía conocimiento de tal despido, hasta que le comento el PRESIDENTE MUNICIPAL de mi asunto, y que ya le había dado el propio PRESIDENTE MUNICIPAL órdenes de reinstalarme, y que estaban en la mejor disposición de ayudarme Pregunto en que área me gustaría laborar y dijo que el día de la cita en el tribunal el personal del jurídico me iba a llevar propuestas porque tenían que revisar las aéreas que tuvieran puestos disponibles. En esa reunión mi madre estuvo presente.

Hecho 8.- La primera cita fue el 18 de octubre del 2019 a las 11:00 horas, el personal del área jurídica se presentó cinco minutos después de la hora, acudió en representación del 71.- [REDACTED], la 73.- [REDACTED], junto con otra abogada que desconozco su nombre. Expuse los motivos por los cuales considero que mi despido es injustificado y les dije que como prueba tenía el Audio de mi Despido. La 75.- [REDACTED] me dijo que ella necesitaba escuchar el audio porque lo que yo decía eran puros dichos y la instrucción de su titular eran ver las pruebas y que si era verdad lo que yo decía me darían propuestas de áreas en la que yo podría ser reinstalada, porque si no lo escuchaban me podrían reinstalar en el mismo lugar en que estaba laborando, me abstuve de enseñarle el audio porque mi abogado me dijo que en caso de recurrir a una demanda sería una prueba para mi defensa, comente que no importaba que la reinstalación se hiciera en el mismo lugar, porque tengo la capacidad de demostrar que soy buena en mis labores y estoy comprometida a realizar bien mi trabajo, inmediatamente la 59.- [REDACTED] se contradijo que no hablo de una reinstalación en la misma área, que ella tenía la encomienda de escuchar el audio y luego de eso me reinstalaban y velan que propuestas me podían dar. No se llegó a ningún acuerdo por lo que se fijó fecha y hora para la siguiente cita, que sería en 10 días todas ves que la licenciada debía hablar con el Alcalde y su Jefe inmediata para informarles lo ocurrido.

El tiempo lo fijo ella porque argumento que el Presidente Municipal 68.- [REDACTED], tenía un viaje a Brasil en esos días. El día 27 de noviembre, llame

a la dirección de Recursos Humanos poco después de las 9:00 horas para avisarle a la secretaria del maestro 76.- [REDACTED] que la 60.- [REDACTED] me había dado cita para hablar con el maestro 77.- [REDACTED], de Recursos Humanos, la Lic. Llego un poco tarde alrededor de una hora después, una vez que llego a recursos humanos se metió a hablar con el maestro 78.- [REDACTED] y al salir me dijo que el director de Recursos Humanos le comento que mi reinstalación sería el 15 de enero en la dirección de desarrollo social y hasta el momento no he tenido respuesta para firmar el convenio ante el T.C.A. El viernes 29 de noviembre el maestro 79.- [REDACTED] de Recursos Humanos, me recibió con mi madre en su oficina, le comente que la 80.- [REDACTED] no se había comunicado conmigo para la firma del convenio y le pregunte si podía sacar otra cita en el T.C.A., estuvo de acuerdo, pero me pidió que le llevara el documento con al menos dos días de antelación para que la

61.- [REDACTED] no dijera que no se le había avisado, el documento sería entregado en Recursos Humanos ya que él se iba a encargar de avisarle para que ella asistiera a la cita. Le pregunte si podía llevarle el documento ese mismo día y que la cita fuera el martes, dijo que no habla problemas, saliendo de la reunión acudí al Tribunal para solicitar la cita por escrito, quedo para el martes 03 de diciembre a las 9:00 horas. Antes de las 15.00 hrs. Había yo entregado el documento en Recursos Humanos. Hecho 9.- Martes 03 de diciembre, llegue al tribunal a la hora acordada. La 62.- [REDACTED] no llegaba así que después de 20 minutos de estar esperando llame a la dirección de recursos humanos para preguntar si le habían informado de la reunión a la 63.- [REDACTED]. Al contestarme la Secretaria del 81.- [REDACTED] de Recursos Humanos, me dijo que el Director si le había informado a la 64.- [REDACTED], de la cita y que inclusive ella le había recordado al 82.- [REDACTED] el día anterior. Me quede esperando una hora más, a las 10:15 volví a llamar a Recursos Humanos para informar que la licenciada 84.- [REDACTED] no había acudido a la cita, me pidieron mi número de teléfono para dárselo a ella, cuando me estaba retirando del Tribunal, la vi llegar y me acerque, manifestando que llegaba a esa hora porque tenía otra cita a las 10:00 hrs., ella alego que no le habían dicho que debía presentarse a la cita, se alejó un poco y llamo por teléfono al 83.- [REDACTED] de Recursos Humanos, escuche cuando le dijo que ella si sabía de la cita, pero no que se iba a firmar un convenio. Después de colgar la 65.- [REDACTED], me dijo que el convenio se iba a realizar, pero como tenía la otra cita pidió hacerlo al día siguiente. El personal del tribunal nos programó para el día siguiente a las 12:00 hrs. Haciendo hincapié en que debíamos de llegar a la hora en punto. Al otro día acudí a la cita, pero la 66.- [REDACTED] nunca se presentó. La segunda cita fue el día 28 de octubre del 2019, al medio día. No asistió nadie del ayuntamiento. El 05 de noviembre del 2019, en una cita verbal, la 74.- [REDACTED] se presentó en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje 20 minutos tarde. Comenzó la reunión con la presentación de un observador de la COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, la Lic. Dijo que había llegado tarde porque quería llevarme la propuesta de lugares en los que podía ser reinstalada Las propuestas fueron Desarrollo Urbano o Comunicación Social, también me dijo que en caso de no recibir ningún aviso me comunicara con ella por vía telefónica, el conciliador dio por terminada la cita.

El viernes 9 de noviembre al medio día procedí a comunicarme con la 85.- [REDACTED] y me dijo que estaba legando al municipio a su oficina y que subiría a Recursos Humanos y ya me daba una respuesta, como no tuve noticias, le envié un mensaje por whatsapp alrededor de las 20:30 horas para preguntarle qué había pasado, no tuve respuestas. Para no seguir abundando más respecto de esta situación tan incómoda y avergonzarte hacia mi persona, es claro y evidente que la 86.- [REDACTED] trata de perjudicarme al no cumplir las órdenes del Presidente Municipal, 69.- [REDACTED], esas mismas órdenes que en su momento también me manifestó el maestro de Recursos Humanos 87.- [REDACTED], de que ya el alcalde había dado órdenes de que me reinstalaran. HECHOS QUE HARE PROBAR EN EL MOMENTO PROCESAL OPORTUNO MEDIANTE UN AUDIO QUE GRABE AL INICIAR LA PLATICA EN PRIBADO (sic) CON MI

JEFE EL 88.- [REDACTED]. Y QUE CONFIRMAN EL DESPIDO INJUSTIFICADO...”; asimismo, por vía de precisión, a través del ocurso de diez de febrero de dos mil veinte (visible a foja 36, de autos), señaló: “...a).- Que se precise bajo el inciso c), de las prestaciones de la demanda inicial, sobre el periodo por el que se reclama el pago de VACACIONES, precisando en este momento, del periodo del 01 de enero del 2019 al 31 de diciembre 2019. b).- que se precise bajo el inciso b), el periodo del pago de la PRIMA VACACIONAL, precisando en este momento, el periodo del 01 de enero del 2019 al 31 de diciembre 2019...”;

por su parte, la demandada a estos hechos, contestó: “...1.- En relación al hecho marcado con el número 1 del escrito inicial de demanda, el mismo es falso en la forma en que se encuentra relatado, la verdad de los hechos es que, la hoy actora ingresó a laborar para el 89.- [REDACTED], el 01 de enero de 2018, con el puesto de Técnico, adscrita a la Unidad de Agenda dependiente de la Secretaría Particular de la Presidencia Municipal, con la categoría de Confianza, como la propia actora lo confiesa en su hecho 1 que a la letra dice: “...la denominación del cargo que tenía era Técnico, siendo personal de confianza...”, confesión expresa que se recoge con fundamento en el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, en términos del artículo 222 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz; asignándole la clave persona 9-00005495, clave de personal que inicia con el número 9, por tratarse de personal de confianza, tal y como se señala en la cláusula DÉCIMA OCTAVA de las Condiciones Generales de Trabajo, misma que a la letra dice: “...Para los efectos legales procedentes, son trabajadores de confianza de la Entidad Pública, todos aquellos cuya función sea designada por la comuna o que su relación laboral así lo designe, en consecuencia, serán trabajadores de base aquellos no comprendidos en las funciones señaladas, quedando igualmente establecido que los puestos de confianza en ningún tiempo y por ningún motivo se convertirán en puestos de base, diferenciándose con la clave (9)...”. >Teniendo un horario laboral de las 9:00 a las 15:00 horas y de las 18:00 a las 21:00 horas de lunes a viernes de cada semana, disfrutando como descanso semanal los días sábado y domingo, así como los días que la Ley señala como de descanso obligatorio, siendo el horario que por acuerdo se asigna a los trabajadores de confianza, tal y como lo establece el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria en el entendido de que si bien, los trabajadores de confianza laboran 9 horas diarias, las que no se laboran de manera continua, esto es dentro de una jornada de trabajo especial, con la finalidad de que por cada cinco días de trabajo gocen de dos días de descanso continuos a la semana, disfrutando del día sábado como descanso, por lo que las horas laborales correspondientes al sexto día de la semana se distribuyen entre los días de lunes a viernes, para disfrutar del día sábado como descanso semanal; esto es que si la hoy actora laboró el horario comprendido de las 9:00 a las 15:00 horas y de las 18:00 a las 21:00 horas de lunes a viernes, teniendo como días de descanso semanal el sábado y domingo, esto es que la hoy actora por cada cinco días de trabajo continuos disfrutó de dos días de descanso continuos a la semana, por lo que laboró para beneficio de mi representada únicamente 45 horas a la semana, sin que esto contravenga el principio de que la jornada laboral máxima semanal deba ser de 48 horas. >Teniendo un sueldo base quincenal de la cantidad de 100.- [REDACTED] >Percibiendo un salario base diario por la cantidad de 101.- [REDACTED]. >Ingresando la hoy actora a laborar para la parte que represento desde el 01 de enero de 2018, bajo la categoría de Confianza, con el puesto de Técnico, adscrita a la Unidad de Agenda dependiente de la Secretaría Particular de la Presidencia Municipal, careciendo de estabilidad en el empleo, como lo establece los artículos 7 y 11 de la Ley Estatal del Servicio Civil del Estado de Veracruz y la fracción XX del artículo 35 de la Ley Orgánica del Municipio Libre. 2.- En relación al hecho marcado con el número 2 del escrito inicial de demanda, el mismo es falso en la forma en que se encuentra relatado, la verdad de los hechos es que, la hoy actora, se encontraba adscrita a la Unidad de Agenda dependiente de la Secretaría Particular de

la Presidencia Municipal, con el puesto de Técnico, con la categoría de confianza, llevando la agenda personal del Presidente Municipal. 3.- En relación al hecho marcado con el número 3,4,5,6,7,8 y 9 del escrito inicial de demanda, son falsos en la forma que se encuentran relatados, lo cierto es que la hoy actora no fue despedida cesada de manera injustificada a justificada, sino que la verdad es que la hoy actora presento renuncia en fecha 07 de octubre de 2019, con efectos a partir del 07 de octubre de 2019, tal y como se demostrara en el momento procesal oportuno, tratando de sorprender la buena voluntad de este H. Tribunal, con manifestaciones unilaterales y carentes de sustento legal alguno...”; y por vía de excepciones, opuso las de Falta de Acción y de Derecho, Improcedencia, Oscuridad y Prescripción; del referido estado de cosas, al ser obligación de esta autoridad el dictar sus Laudos a verdad sabida y buena fe guardada, circunscribiéndose invariablemente a los principios de congruencia y exhaustividad que le son innatos por imperativo de lo preceptuado en el artículo 221, de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, como cuestiones fundamentales o requisitos de fondo, en concordancia con el criterio establecido en la tesis jurisprudencial que se toma por analogía y que es del 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, traducíéndose 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...”, se estima objetivamente correcto emprender por principio de cuentas la excepción de oscuridad en la demanda

hecha valer por el 24.- [REDACTED], de la que es menester enfatizar que para que la misma prospere es invariablemente indispensable que el reclamo de cierta acción o prestación se encuentre redactado de tal forma que imposibilite a aquél contra quien se ejerce, el pronunciar una debida contestación en forma derivada del aludido defecto legal, haciendo que los argumentos que sobre el particular se viertan carezcan de asidero legal para sostener una adecuada defensa, por definición de la tesis del rubro, texto y datos de localización siguientes: "...OSCURIDAD, EXCEPCIÓN DE REQUISITOS DE LA.- Para que la excepción de oscuridad impida la procedencia del reclamo a que se dirige es indispensable que ocasione a la parte que la alegue un estado de indefensión que no le permita oponer las defensas que al respecto pudiera tener, ya sea porque no se precisan determinadas circunstancias que necesariamente pueden influir en el derecho ejercido, o bien, porque el planteamiento se hace de tal manera que impide la comprensión de los hechos en que se sustenta la pretensión jurídica. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. No. Registro: 916,110 Jurisprudencia Materia(s): Laboral Octava Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Apéndice 2000 Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC Tesis: 973 Página: 839..."; de tal manera que, toda vez que el ayuntamiento demandado a lo largo de su contestación de demanda alegó que la operaria carece de acción y de derecho para reclamar las prestaciones de su escrito de demanda, dado que refiere que ocupó el cargo de "Técnico", por lo que era de confianza, careciendo de estabilidad laboral, teniendo únicamente derecho a disfrutar de medidas de protección al salario y de seguridad social; asimismo, que no fue despedida ni cesada de manera injustificada el siete de octubre de dos mil diecinueve, sino que en esa misma fecha presentó por escrito su formal renuncia a su fuente de trabajo, además que su acción se encuentra prescrita; en relación a las prestaciones económicas reclamadas, en cuanto al aguinaldo y prima vacacional, refirió que durante el tiempo que la parte actora le prestó servicios a la demandada le fueron cubiertas en tiempo y forma en términos de ley; en cuanto a las vacaciones que las disfrutó en todo tiempo que duro la relación laboral; es claro que sí estuvo en posibilidad de emitir una contestación idónea basada en aspectos espaciales y temporales delimitados, por lo que tal oscuridad así planteada deviene notoriamente inoperante; sentado lo anterior, al igual se estima objetivamente correcto previo al estudio de fondo atender al análisis de la prescripción hecha valer por la demandada al ser dicha figura jurídica un elemento temporal limitante en el ejercicio de las acciones tanto de la parte trabajadora para reclamar de la patronal la restitución del derecho postergado a partir del momento en que la obligación se hace exigible, como de la propia patronal frente a la parte trabajadora una vez que se actualice algún caso de excepción de cumplimiento sobre el desarrollo, subsistencia o conclusión del nexo contractual, en específico el cese de los efectos del nombramiento de la parte trabajadora, del cual, es menester enfatizar que la parte demandada refirió: "...Por lo último, se opone la EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN, derivado de que la hoy actora se adolece de un supuesto despido en fecha 07 de octubre de 2019, tal y como lo señala en el hecho 1 de su escrito inicial de demanda "...Ingrese a prestar mis servicios al 102.- [REDACTED] EN LA UNIDAD DE AGENDA DEL PRESIDENTE MUNICIPAL, hasta la fecha del 07 de octubre de 2019, día en que fui despedida...", confesión expresa que se recoge con fundamento en el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria y en términos del artículo 222 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz; ahora bien tal y como se desprende del sello de recibido de la oficialía de partes de este H. Tribunal, la hoy actora se encuentra presentando escrito de demanda el 09 de diciembre de 2019, por lo que en términos del artículo 101 fracción II inciso C de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, mismo que señala lo siguiente: "...ARTÍCULO 101.- Las acciones derivadas de esta Ley, prescriben en un año, contado a partir de que la obligación es exigible, con las excepciones que consignan en las fracciones siguientes: I.- En un mes: A).- Las acciones de los trabajadores para pedir la nulidad de un nombramiento aceptado por error, contado a partir del momento en que es conocido; B).-

Las acciones de los trabajadores para ocupar nuevamente el puesto que hayan dejado por riesgo de trabajo, contando a partir de la fecha de su alta expedida por los institutos de Seguridad Social a la que estén afiliados por parte de la Entidad Pública o facultativo expresamente autorizado por dicha Entidad en su caso. II.- En dos meses: A).- Las acciones de los trabajadores para separarse de su puesto y dejar sin efecto su nombramiento, por causas imputables a la Entidad Pública; B).- Las acciones de los Titulares o responsables de una Entidad Pública para suspender, cesar o disciplinar a los trabajadores, a partir de que sean conocidas las causas; y C).- Las acciones de los trabajadores para exigir la reinstalación o indemnización, en su caso, que esta Ley concede por cese justificado, a partir del día siguiente al de su separación...”, por lo que realizando una interpretación correcta del artículo anteriormente señalado, la hoy actora tuvo hasta el 07 de diciembre de 2019 para presentar su escrito de demanda, ya que en términos del artículo 106 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, para la prescripción los meses se regulan por el número de días naturales, que les correspondan, siendo que tal y como se advierte del sello de recibido de la oficialía de partes de este H. Tribunal, la hoy actora presentó su escrito inicial de demanda en fecha 09 de diciembre de 2019, por lo que en estricto derecho en el presente caso se actualiza la figura jurídica de prescripción, por lo que se opone la EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN. Debiendo este H. Tribunal absolver a la parte que represento del cumplimiento de la presente prestación, y en su momento dictar Laudo que absuelva a mi representada...”; en ese sentido, para que tal excepción prospere cuando se encuentra orientada a los casos genéricos a que se circunscribe el término genérico de un año, fundado en el artículo 100, de la propia ley de la materia, no es necesario que sea aportada la totalidad de sus elementos, sino únicamente que se diga, a guisa de ejemplo, que sólo procede el cumplimiento o pago de la acción intentada en lo atinente al último año de servicios prestados u otra expresión análoga, con la finalidad de que la autoridad que conoce esté en posibilidad de realizar su análisis adecuadamente, en acatamiento de lo dispuesto por la jurisprudencia que por analogía jurídica se cita y que es del rubro, texto y datos de localización siguientes: “...PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. LA PARTE QUE OPONE TAL EXCEPCIÓN, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBE PROPORCIONAR LOS ELEMENTOS MÍNIMOS QUE PERMITAN A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SU ANÁLISIS. Si bien la excepción de prescripción opuesta por la parte demandada requiere que ésta precise los elementos que permitan a la Junta de Conciliación y Arbitraje realizar el estudio correspondiente, como ocurre con los casos específicos contemplados en los artículos 517 a 519 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de los cuales se deben allegar datos que sólo el demandado conoce, no sucede lo mismo cuando se trata de la regla genérica de prescripción a que alude el diverso artículo 516 de la propia legislación laboral, que opera, entre otros supuestos, cuando se demanda el pago de prestaciones periódicas, como pensiones por varios años, pues aun cuando subsiste la obligación de proporcionar los elementos que conforman la excepción de prescripción para que la mencionada Junta pueda realizar su análisis, basta con que el demandado señale, por ejemplo, que sólo procede el pago por el año anterior a la demanda para que se tenga por cumplida la carga de precisar los datos necesarios para el estudio de la prescripción, con independencia de que se mencione o no el referido numeral 516, puesto que al particular le corresponde decir los hechos y al juzgador el derecho. Novena Época Registro: 186747 Instancia: Segunda Sala Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XV, Junio de 2002 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 49/2002 Página: 157 Contradicción de tesis 61/2000-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo del Noveno Circuito, Primero del Décimo Sexto Circuito y los Tribunales Colegiados Cuarto y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 17 de mayo de 2002. Mayoría de cuatro votos. Disidente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica

Ávalos Díaz...”; siendo lo contrario, si se encuentra referida a los casos específicos establecidos en la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, en sus artículos 101 y 102, aplicable a las prestaciones en estudio, donde se requiere que la parte que la oponga diga cuándo nace y fenece el ejercicio del derecho exigido, al reconocerse una serie de supuestos y mecanismos que obligan a quien invoca a su favor dicha institución, el colmar todos y cada uno de los requisitos que ahí se señalan; por tanto, al estimarse que en el presente justiciable el 25.- [REDACTED], si aportó cada uno de esos elementos, es decir, que señaló cuando nació y fenece el ejercicio del derecho exigido, con base en los hechos en que se fundó la propia acción, y conjuntamente el precepto normativo que al efecto consideró aplicable; por tanto, realizarse el computo de los meses de acuerdo al número de días que le correspondan a cada uno, si la fecha del despido de que señala el accionante fue objeto se dio el siete de octubre de dos mil diecinueve, del día siguiente, ocho de octubre al siete de noviembre de dos mil diecinueve, transcurrió el primer mes del plazo, asimismo del ocho de noviembre al siete de diciembre de dos mil diecinueve, se cumplió el plazo de los dos meses, por lo que toda vez que el accionante realizó la presentación de demanda el nueve de diciembre de dos mil diecinueve, como consta en el sello de recepción impuesto por la oficialía de partes de este órgano jurisdiccional (foja 1 de autos), se advierte que la misma fue presentada dos días después del término de los dos meses, sin embargo, es preciso indicar que el día siete de diciembre de dos mil diecinueve, cayó en sábado, considerado día inhábil, luego entonces, el siguiente día hábil para la presentación de demanda lo fue el nueve del mes y año en cita, acorde a lo establecido al artículo 106 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, que señala: “Artículo 106. Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días naturales que le correspondan. El primer día se contará completo aun cuando no lo sea y cuando sea inhábil el último, no se tendrá por completa la prescripción sino hasta cumplido el primer día hábil siguiente.”, en ese sentido, al ser presentada la demandada el nueve de diciembre de dos mil diecinueve, se encuentra dentro del plazo conferido para su presentación, de ahí que la prescripción hecha valer por el demandante, sea notoriamente inoperante; ahora bien, ya en estudio de los demás motivos de disenso concernientes al fondo de la controversia que aquí se dilucida, al constituir la calidad laboral un presupuesto procesal limitante o coadyuvante en el ejercicio de las acciones fundamentales como la de reinstalación, por derivar del principio de estabilidad en el empleo, se estima por razón de técnica jurídica, abordar un estudio previo orientado a desentrañar conforme a las aludidas excepciones y defensas hechas valer, si 5.- [REDACTED], ocupó o no un puesto de confianza con el objeto de decidir si tiene posibilidad legal y material para acceder válidamente a la reincorporación pretendida, incluso, no existiendo opuestas excepciones y defensas, por así autorizarlo las tesis del rubro, texto y datos de localización siguientes: “...ACCIÓN. DEBE ACREDITARSE SU PROCEDENCIA AUN CUANDO EL DEMANDADO HUBIERA O NO OPUESTO EXCEPCIONES O DEFENSAS. Para que prospere una acción intentada en un juicio laboral deben aparecer acreditados los supuestos que la configuran, y de no ser así, no puede prosperar la misma, independientemente de que el demandado hubiera opuesto o no excepciones o defensas. No. Registro: 197,912 Jurisprudencia Materia(s): Laboral Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta VI, Agosto de 1997 Tesis: VI.2o. J/106 Página: 473... TRABAJADOR DE CONFIANZA. EL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO ES UN PRESUPUESTO DE LA ACCIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO Y, POR ENDE, ES LEGAL SU ESTUDIO OFICIOSO. Cuando el tribunal, en observancia al principio jurisprudencial de que "el órgano jurisdiccional tiene la obligación de estudiar los presupuestos de la acción independientemente de las excepciones y defensas opuestas", considera motu proprio que el servidor público es trabajador de confianza y, por ende, carece del derecho a la estabilidad en el empleo, su proceder es legal, porque tal derecho es un presupuesto de la acción:

despido injustificado; luego, el haber advertido la responsable que el actor es trabajador de confianza, es una cuestión que aquélla estaba obligada a señalar y conforme a ella resolver, mas no una excepción que necesariamente debía invocar la demandada para tomarse en cuenta. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Novena Época Registro: 188475 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tesis Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XIV, Octubre de 2001 Materia(s): Laboral Tesis: II.T.209 L Página: 1203...”; en ese orden de ideas, al fijar el marco normativo que regula a los trabajadores al servicio del Estado de Veracruz, en lo concerniente a las relaciones laborales existentes con éste en el ámbito burocrático local, 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 sustentado en lo dispuesto por el artículo 123, de la Carta Magna, y disposiciones reglamentarias, cuyos ejes rectores en el caso de la legislación 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, entendiendo con ello que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, promoviéndose la creación de 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, que 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, mientras que por cuanto ve a la temporalidad de su nombramiento, sus artículos 16, 17, 18, 19, 20 y 21, reconoce a los trabajadores definitivos, como aquéllos a quienes se les haya otorgado nombramiento con tal carácter después de cubrir los requisitos de admisión señalados por la Ley y cuya actividad sea necesaria en forma permanente para el desarrollo de las actividades de las Entidades Públicas, interinos, a los que sustituyan temporalmente a otro trabajador de base en su ausencia, provisionales, a quienes ocupan una plaza sin titular, hasta que dicha plaza sea asignada en forma definitiva, por tiempo fijo, los que se contraten únicamente por el tiempo establecido en su nombramiento, para satisfacer necesidades eventuales de las Entidades Públicas y, por obra determinada, a los contratados para ejecutar una obra específica, desempeñando su trabajo sólo por el tiempo que dure su realización, mismos que conforme a los artículos 22 y 23 del mismo cuerpo de leyes, en el caso de los interinos, por tiempo fijo u obra determinada, éstos podrán ser retirados de su trabajo sin responsabilidad para las Entidades Públicas, al reincorporarse el titular, vencerse el plazo o al terminarse la obra para la que fueron contratados, mientras que respecto de los de base que ocupan una vacante definitiva o una plaza de nueva creación, sólo tendrán el carácter de definitivos después de seis meses de desempeñar el puesto, siempre que hayan aprobado los exámenes de selección, salvo cuando exista objeción fundada a su capacidad, si el movimiento fue por ascenso, se encontrarán obligados a regresar su base dentro de los cinco días siguientes y, si son de nuevo ingreso, quedarán separados sin responsabilidad para la Entidad Pública, de ahí que al haber sostenido la patronal esencialmente sus argumentos de defensa, como se dijo, en torno a que el operario ocupó un puesto de confianza como “Técnico”, de conformidad con el numeral 7, fracción VII, de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, por consiguiente, el artículo 11 la excluye de la aplicación de citada ley; es indiscutible que entonces es el 26.- [REDACTED], quien por imperativo del principio onus probandi, tendrá que acreditar sus aseveraciones vertidas respecto el puesto y funciones, así como trabajos personales y directos, observándose únicamente lo previsto por la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, como el único ordenamiento legal especializado en la materia 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, al 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 acudir 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..."; para lo cual allegó la confesional de la trabajadora (pliego y desahogo a fojas 196, 197 y 202 de autos), quien al momento de absolver el pliego de posiciones exhibido, concretamente las formuladas bajo los numerales 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9: "...1.- Que usted ingresó a laborar para el 90.- [REDACTED], como trabajador con categoría de Confianza. 2.-Que desde que usted ingresó a laborar para el 91.- [REDACTED], tuvo conocimiento de su categoría de confianza. 3.- Que desde que usted ingresó a laborar para el 92.- [REDACTED], estuvo de acuerdo con la categoría de Confianza que le fue asignada. 4.- Que desde que usted ingresó a laborar para el

93.- [REDACTED], lo hizo sin impugnar su categoría de Confianza. 5.- Que usted en el desempeño de su trabajo se encontraba adscrita a la Unidad de Agenda dependiente de la Secretaría Particular de la Presidencia. 6.- Que usted en el desempeño de su trabajo para el 94.- [REDACTED], desempeñaba funciones de llevar la agenda personal del Presidente Municipal. 7.- Que en el desempeño de su trabajo usted tuvo un horario comprendido de las 09:00 a las 15:00 horas y de las 18:00 a las 21:00 horas. 8.- Que el 95.- [REDACTED], a usted le pagó un sueldo por la cantidad de 103.- [REDACTED]. 9.- Que en el desempeño de su trabajo usted tenía como días de descanso semanal el sábado y domingo, así como los días festivos...”, contestó: “...A LA 1.- si, ingrese como trabajadora de confianza. A LA 2.- SI. A LA 3.- SI. A LA 4.- SI. A LA 5.- SI. A LA 6.- NO, MI JEFE ES QUE EL LLEVABA LA AGENDA DEL PRESIDENTE MUNICIPAL, NOSOTROS LO AUXILIÁBAMOS CON DIVERSAS TAREAS, PERO ERA EL QUIEN TOMABA LAS DECISIONES EN CONJUNTO CON EL SECRETARIO PARTICULAR PARA AGENDAR LAS ACTIVIDADES DEL PRESIDENTE. A LA 7.- NO, EL HORARIO DE ENTRADA ERA A LAS NUEVE DE LA MAÑANA, SIN EMBARGO TENÍA UNA HORA Y MEDA PARA COMER, LA CUAL NO ERA FIJA, TODA VEZ QUE MI JEFE LA CAMBIABA A VOLUNTAD. A LA 8.- NO, LO QUE RECUERDO ES QUE RECIBÍA ENTRE 104.- [REDACTED] MENSUALES, SIENDO LA QUINCENA LA MITAD DE ESTA CANTIDAD. A LA 9.- SI, PERO EN OCASIONES TENÍAMOS QUE HACER GUARDIA EN DÍAS FESTIVOS Y/O FINES DE SEMANA, SIENDO ROTATIVAS LAS GUARDIAS...”, respuestas que, por una parte, si bien es cierto en relación a las posiciones 1, 2, 3, 4 y 5, fueron contestadas en sentido afirmativo respecto a que la parte trabajadora ingresó con la categoría de confianza, que estuvo de acuerdo con ella sin impugnarla, adscrita a la Unidad de Agenda dependiente de la Secretaría Particular de la Presidencia (adscripción no controvertida); también lo es que no son suficientes para acreditar tal calidad, no siendo favorable a los intereses de la patronal, ya que no se deducen las funciones desempeñadas pese a que se dijera genéricamente que su categoría era de confianza, y en cuanto a las posiciones 6, 7 y 8, negó llevar la agenda personal del Presidente, así como el horario y salario, por lo que no fueron favorables a los intereses de la oferente, razón por la que este medio convictivo se vuelve ineficaz; idéntica estimación se advierte de la inspección en el Archivo Histórico de la demandada (puntos y diligencia a fojas 136, 192 y 200 de autos), en la que se exhibieron e inspeccionaron las nóminas, por el periodo del uno de septiembre al quince de octubre de dos mil diecinueve, ya que no se demostró que materialmente fueran realizadas por la operaria actividades de confianza, puesto que únicamente se asentó que se encontraba la trabajadora bajo la nómina de personal de confianza y que suscribió ésta, por lo que tal probanza se torna inconducente; sin que obste para este Tribunal, que atendiendo a lo solicitado por la patronal, se tiene a la vista el expediente 105.- [REDACTED] del índice de este Tribunal, relacionado a las Condiciones Generales de Trabajo, celebradas entre la parte d e m a n d a d a y e l 3 8 . - [REDACTED], de fecha veintinueve de marzo de dos mil diecinueve, de las que si bien se advierte en sus cláusulas cuarta, séptima y vigésima cuarta, que los trabajadores de confianza serán todos aquellos que define la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz y de aplicación supletoria la Ley Federal de Trabajo en su artículo noveno, así como, que éstos quedan excluidos de la aplicación de las citadas condiciones y a las personas sujetas a contrato civil o al pago de honorarios, por lo que no se hacen extensivas las prestaciones y salarios en ellas pactadas, también lo es que dichas cláusulas remiten a las leyes del trabajo para determinar la calidad de confianza de los trabajadores, sin que de las mismas se actualice hipótesis alguna que dada su categoría o funciones tuviera la condición de confianza, para poder concluir con su exclusión de la aplicación de las citadas condiciones, aun cuando

dicho pacto colectivo estableciera que el puesto de Técnico se encontrará clasificado de confianza, debe estarse a sus funciones desempeñadas y no a la designación que se le dé al puesto; asimismo, que por razón de que las actividades señaladas en los hechos de su demanda para desempeñarse en el puesto de Técnico, consistentes en: "...mis actividades incluían realizar y contestar oficios, sacar copias, contestar y realizar llamadas (esto lo hacía de manera esporádica, puesto que había una persona pendiente del teléfono), además realizar mandados personales para mi jefe el 44.- [REDACTED] como ir al cajero, comprar su comida cuando no tenía tiempo, atender a los ciudadanos que solicitaban audiencia con el presidente llevar el control de reservas de la Sala de Cabildo y Expedientes, elaboración de un reporte mensual de actividades, pasar a ofrecer bebidas a los asistentes de reuniones y posteriormente servirlos, búsqueda diaria de efemérides que se colocan en la agenda del 49.- [REDACTED], recepción y entrega de oficios a distintas áreas...

Hecho 4.-...el hacer convocatorias era una de mis funciones...", en ninguna proporción ni medida actualizan las hipótesis contempladas en el artículo 7 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, en concreto en la fracción VII, dado que ni su puesto (categoría) y funciones, como integrante del ayuntamiento demandado, se encuentren supeditados a las actividades y cargo que le confieran su nombramiento de acuerdo a algún catálogo de puestos como de confianza; ni mucho menos al resto de supuestos referidos en el numeral en comento, esto es, no se desempeñaba como secretaria particular o privada o como personal adscrita presupuestalmente a las Secretarías Particulares o Ayudantías, así como los destinados presupuestalmente, o que realizara trabajos personales y directos de alguno de los funcionarios, sin que las actividades de ir al cajero o comprar la comida del titular, sean trabajos personales y directos, en virtud de que los mismos son ajenos a sus actividades propias del encargo del titular o que la demandante integrará la planta de la oficina del 106.- [REDACTED], ni el nombramiento o ejercicio del puesto requería la aprobación expresa de los Titulares de los Poderes del Estado, o los Municipios, previstos en las fracciones I y II; asimismo, que de modo alguno se evidencia que ejerciera actividades de supervisión o vigilancia, cuenta habida que no tenía personal a su cargo a quien supervisar o vigilar; de dirección, ya que tampoco se advierte que tuviera poder de decisión en el ejercicio de las labores de otros; de auditoría, por no desprenderse que estuviera facultada para evaluar resultados de alguna gestión; de fiscalización, pues dentro de sus actividades no estaba obligada a observar los actos de alguien más; de planeación, porque no estaba encargada de fijar de manera definitiva objetivos, metas y estrategias, así como de evaluar resultados, para lograr los fines de las dependencias de gobierno; además, no se desprende que brindara asesoría o consultoría en defensa de los intereses de la parte demandada; ni que llevara el control directo de adquisiciones, que fuera responsable de los almacenes e inventarios o que realizara investigaciones comunes o científicas, lo que no se ubica en las hipótesis del tantas veces referido artículo 7 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, sin que la Ley Federal del Trabajo o disposición legal alguna otorgue conforme al puesto la calidad de confianza, ya que si bien se tuviera considerado en el catálogo de puestos o pacto colectivo como de confianza, también lo es que existe el criterio jurisprudencial de rubro, texto y datos de localización siguientes: "...TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LOS ESTADOS Y MUNICIPIOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA. PARA DETERMINAR SI TIENEN ESA CATEGORÍA ES INDISPENSABLE COMPROBAR LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE ALGUNA DISPOSICIÓN NORMATIVA LES ATRIBUYA UN CARGO O FUNCIÓN CON ESE CARÁCTER. Las leyes estatales que regulan las relaciones laborales entre los trabajadores y los titulares de las dependencias estatales y municipales, describen diversos puestos y funciones a los que se les asigna la calidad de confianza; sin embargo, si alguna ley, reglamento o cualquier otra disposición normativa de carácter general atribuye a un cargo o función la calidad

excepcional referida, como acontece con la mayor parte de las legislaciones laborales de los Estados de la República Mexicana, ello no es determinante para concluir que se trata de un trabajador de confianza, pues no debe perderse de vista que, al constituir una presunción, admite prueba en contrario y al ser aplicable sobre todo a los hechos jurídicos, deben encontrarse plenamente demostrados, esto es, lo relativo a las actividades desplegadas por el trabajador, pues sólo así, el hecho presumido se tendrá por cierto, lo cual es coherente con el carácter protector de las leyes laborales hacia el trabajador, quien es la parte débil de la relación laboral. Suprema Corte de Justicia de la Nación Registro digital: 2011993 Instancia: Segunda Sala Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 71/2016 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 32, Julio de 2016, Tomo I, página 771 Tipo: Jurisprudencia...”, en el cual se precisa que deberá de atenderse a las funciones efectivamente llevadas a cabo a fin de establecer si ellas tienen la naturaleza de confianza, y no únicamente al contener el cargo con esa naturaleza, hecho que ya fue establecido líneas arriba; por tanto, al no advertirse de la Instrumental de Actuaciones, dato o elemento convictivo con valor demostrativo en el sentido de que la trabajadora tuviera la calidad de confianza, es de tenerse por cierto que en la especie se trata de una trabajadora de base, en términos del numeral 8 de la Ley en la materia, quien cuenta con el derecho de estabilidad en el cargo; sentado lo anterior, en análisis de las restantes excepciones hechas valer contra el despido, 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 siete de octubre de dos mil diecinueve, derivado de que fue obligada a firmar su renuncia y, por otra la demandada 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 lo realmente acontecido es que en dicha fecha, fue la propia 6.- [REDACTED], quien renunció en forma voluntaria a su trabajo; luego entonces, ante tales circunstancias, es preciso señalar que correspondería en primer término al ayuntamiento demandado acreditar la existencia del escrito original de renuncia suscrito por la parte trabajadora, misma que debiera contener los elementos de certeza idóneos para reflejar en forma plenamente convincente y congruente la voluntad, la autonomía y espontaneidad de la trabajadora a esos efectos; y, en segundo término, una vez acreditado lo anterior, a la accionante le correspondería demostrar la influencia, engaño o coacción alegada, por imperativo del criterio jurisprudencial de rubro, texto y datos de localización siguientes: “...RENUNCIA. ESTÁNDARES DE VALORACIÓN DE PRUEBAS QUE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEBEN CONSIDERAR CUANDO EL TRABAJADOR ALEGA QUE FUE OBLIGADO E, INCLUSIVE, RECIBIÓ INSTRUCCIONES PARA FIRMARLA, Y EL PATRÓN AFIRMA QUE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL FUE VOLUNTARIA. Hechos: Un trabajador que fue despedido alegó que fue obligado e, inclusive, recibió instrucciones para firmar su renuncia. El patrón señaló que no existió despido, sino que aquél renunció voluntariamente. La autoridad responsable otorgó valor probatorio a la renuncia exhibida por el patrón, con la que tuvo por demostrada la inexistencia del despido, sin analizar pormenorizadamente ese escrito, los argumentos, indicios y pruebas aportados en el expediente. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que cuando el trabajador alega que fue obligado e, inclusive, recibió instrucciones para firmar su renuncia, y el patrón afirma que la terminación de la relación laboral fue voluntaria, a éste corresponde: i) acreditar la existencia del escrito original de aquélla, el cual deberá contener los elementos de certeza idóneos para reflejar, convincente y congruentemente, la voluntad, la autonomía y espontaneidad del trabajador para esos efectos; y, ii) una vez acreditados esos extremos, al trabajador corresponderá demostrar la influencia, engaño, coacción o intimidación física, moral o económica alegadas, para lo cual únicamente tendrá la carga de aportar indicios objetivos que razonablemente permitan considerar cuestionable e incierto el consentimiento que le es atribuido en la terminación de la relación laboral, bastando para ello

que las pruebas expongan en su conjunto un escenario de sospecha, duda o mera probabilidad que apunte a la ausencia de condiciones de seguridad, autonomía y libertad en la suscripción de la renuncia, o que revelen un contexto violatorio de sus derechos humanos en ese ámbito. Justificación: Ello es así pues, en primer lugar, por regla general, en materia laboral existe un contexto de desigualdad y de asimetría económica, social y cultural entre el patrón y el trabajador; en segundo término, la experiencia judicial demuestra que en muchas ocasiones el despido se encubre bajo situaciones inciertas o artificiosas (como la firma de hojas en blanco como condición para ingresar a trabajar o la suscripción de formatos de renuncia bajo presiones de subordinación); en tercer término, el patrón se encuentra en una posición privilegiada de mayor poder y control sobre la prueba que nace dentro del entorno laboral, por su mayor proximidad y dominio a las fuentes probatorias (expedientes, papeles, escritos, testigos-trabajadores/administradores, controles de pagos, de jornada, de asistencias, etcétera). Por esas razones, la tesis de jurisprudencia 2a./J. 142/2013 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de título y subtítulo: "RENUNCIA. SI EL TRABAJADOR OBJETA EL ESCRITO RELATIVO EN CUANTO A SU CONTENIDO, FIRMA O HUELLA DIGITAL, A ÉL LE CORRESPONDE LA CARGA DE PROBAR SU OBJECCIÓN.", debe interpretarse conforme al propio sistema normativo constitucional y legal, que reconoce una serie de normas de protección a la parte trabajadora, lo que justifica que, para determinar si en el caso concreto se actualiza el despido injustificado demandado o una terminación de la relación laboral consentida, es imprescindible que el órgano jurisdiccional efectúe la valoración de las pruebas a partir de dichos niveles de comprobación de los hechos controvertidos, a través de la aplicación del sistema dinámico de la prueba, complementado por un modelo probatorio de sana crítica, cuya finalidad es que el trabajador –en el contexto de un entorno probatorio hostil– tenga materialmente la posibilidad de demostrar la verdad de los hechos, de manera que su carga probatoria no se traduzca en un imposible jurídico; todo ello en cumplimiento a los artículos 784 y 841 de la Ley Federal del Trabajo, interpretados a la luz de los derechos humanos a la igualdad sustantiva, a la libertad de trabajo, al debido proceso laboral, a la tutela judicial efectiva y a la estabilidad en el empleo, reconocidos en los artículos 1o., 5o., 14, 16, 17 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Registro digital: 2024400 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.5o.T. J/1 L (11a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 12, Abril de 2022, Tomo III, página 2619 Tipo: Jurisprudencia...";

sin embargo, dicho criterio no es absoluto, sino que es menester atender a cada situación particular, en el caso que nos ocupa, es claro que al referir 7.- [REDACTED] que la renuncia fue coaccionada, esto es, su ex jefe le pidió entrar a solas a la sala de expresidentes y estando ahí más de media hora, lapso de tiempo en que le dio sus razones para despedirla, asimismo, se dedicó a reprocharle su conducta sobre él, a cada rato golpeaba la mesa para tratar de intimidarla argumentado una serie de cosas sin sentido, como el que porque no le dijo que tenía novio como tratando de humillarla y se le pidió firmar una carta de renuncia que presento ya elaborada, por indicaciones de recursos humanos; nos encontramos ante una posible violencia psicológica, que redundaría a la suscripción de la renuncia; así teniendo en cuenta que la parte accionante es una mujer y que se aduce la existencia de violencia moral, se utilizará como método el juzgar con perspectiva de género, tal posibilidad deriva de los principios de igualdad y no discriminación previstos en los artículos 1° y 4° 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, asimismo, la igualdad entre hombres y mujeres, lo cual permea en el derecho al trabajo, como derecho inalienable de todo ser humano, y 123 constitucional, que contempla el derecho de las mujeres a conservar su trabajo, así como los artículos 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las

Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y 1, 2, 3 y 5, de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, que refieren que toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales; para ello, contará con la total protección de esos derechos, consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos; siendo de gran relevancia que los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos y, 5, fracción IV, 10, 11 y 18 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que establecen que constituye violencia laboral la negativa ilegal a respetar la permanencia de la mujer trabajadora o sus condiciones generales de trabajo, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, entre otras cuestiones; por lo que de conformidad con el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo, es dable establecer que modificando el diseño institucional de distribución de cargas probatorias, será únicamente la demandada quien corresponda demostrar la inexistencia de esos vicios de la voluntad, que la trabajadora no fue coaccionada a firmar la renuncia; puesto que exigir a la trabajadora esa fatiga procesal implicaría una carga desproporcionada que afectaría su derecho de defensa, pues el sometimiento a un proceso de violencia psicológica, que se adujo desde el escrito de demanda y en presencia únicamente de quien tiene el carácter de representante del patrón, es decir, de realización oculta, dado que los hechos ocurrieron en privado y de manera verbal, bajo las condiciones anteriores, que se aduce violentada o coaccionada para suscribir su renuncia, tenga nulas posibilidades de probar su dicho; lo cual constituye un principio de prueba, partir del cual la demandada puede estructurar su defensa, máxime que la simultaneidad en que se verificó el despido y la renuncia, como que la propia trabajadora, desde su demanda reconoció que firmó un escrito de renuncia, pero lo vinculó al despido, ya que indicó que luego de ser despedida fue coaccionada para suscribir su renuncia, es decir, no es un argumento defensivo sobrevenido a partir de que la demandada se excepcionó en cuanto a la inexistencia del despido por renuncia; esto es, al no haber controversia en cuanto a la firma de la renuncia, lo que debe demostrarse es si existieron o no vicios en la voluntad de la suscriptora, y la patronal puede y cuenta con mayores posibilidades de ofrecer pruebas que desvirtúen las acciones de coacción que se le imputan, esto es, acreditar que no retuvo a la actora en la sala de ex presidentes a solas, que no la intimidó golpeando la mesa y que no le presentó la carta de renuncia ya elaborada para firmarla; esta forma de establecer la distribución de cargas probatorias, armoniza con el marco nacional e internacional de resolver con perspectiva de género, es así, pues con ello se cumple con la finalidad de salvaguardar el derecho a la igualdad que debe prevalecer a favor de la trabajadora que se dijo despedida con violencia; en efecto, estamos frente una categoría sospechosa, pues se identifica una situación de poder que, por cuestiones de género, genera un desequilibrio entre las partes de la controversia; lo anterior, merced a que a la trabajadora se le exige demostrar los actos de violencia psicológica por los cuales aduce firmó la renuncia, no obstante que, puntualmente indicó, acontecieron únicamente en presencia de su jefe inmediato que labora para la patronal; aplicar la regla general de que la acreditación de la coacción en la firma de la renuncia corresponde a la trabajadora, genera una desventaja en el proceso laboral pues, se recalca, la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de sus derechos, en este caso, laborales, cobrando exacta aplicación como criterio orientador la tesis aislada del rubro texto y datos de localización siguientes: "...RENUNCIA DE UNA TRABAJADORA AL SERVICIO DEL ESTADO BAJO VIOLENCIA FÍSICA O MORAL. CONFORME AL MÉTODO DE JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR LA INEXISTENCIA DE ESOS VICIOS DE LA VOLUNTAD. Hechos: En un juicio laboral burocrático una trabajadora argumentó haber sido despedida injustificadamente porque el patrón ejerció violencia física y moral para que firmara su renuncia. El tribunal responsable arrojó a la operaria la carga de la prueba para demostrar la coacción que refiere y, al no hacerlo, otorgó eficacia a la renuncia, por lo que estimó inacreditado el despido injustificado.

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

Justificación: De los artículos 1o. y 4o. de la Constitución General deriva la prohibición de discriminación basada en el género, así como la consagración de la igualdad entre hombres y mujeres. Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), en sus artículos 1 y 5 establece que se entiende por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado; que toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, y que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de ese derecho. El artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prescribe que constituyen violencia laboral contra la mujer, entre otros supuestos, la negativa a respetar su permanencia en el trabajo, las amenazas y las humillaciones. En acatamiento a lo anterior, es excesivo aplicar la regla de que la acreditación de la coacción en la firma de la renuncia corresponde a la trabajadora, pues con ello se genera una desventaja en el proceso laboral, dado que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de sus derechos, en este caso, laborales. Así, cuando la trabajadora, desde su escrito de demanda y no como un argumento defensivo, refiere haber sido despedida injustificadamente, precisamente porque a través de violencia física o moral se le obligó a renunciar al empleo y que el despido y la renuncia ocurrieron en forma simultánea, a lo que se agrega que los hechos ocurrieron en privado y de manera verbal, es decir, por su mecánica son de realización oculta, ello implica que su demostración por parte de la trabajadora resulte sumamente difícil. Esto es, al no haber controversia en cuanto a la firma de la renuncia, lo que debe demostrarse es si existieron o no vicios en la voluntad de la suscriptora, y el patrón puede ofrecer pruebas que desvirtúen las acciones de coacción que se le imputan. Esta forma de establecer la distribución de las cargas probatorias armoniza el marco nacional e internacional de resolver con perspectiva de género, pues con ello se cumple con la finalidad de salvaguardar el derecho a la igualdad que debe prevalecer a favor de la trabajadora que se dijo despedida con violencia, ya que se está frente a una categoría sospechosa, pues se identifica una situación de poder que por cuestiones de género genera un desequilibrio entre las partes de la controversia; por ende, debe regir la regla general de cargas probatorias recogida en el primer párrafo del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que se eximirá al trabajador de probar cuando por otros medios se esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y también que es obligación de la patronal justificar la inexistencia del despido.

Suprema Corte de Justicia de la Nación Registro digital: 2025010 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: XX.T.4 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 15, Julio de 2022, Tomo V, página 4681 Tipo: Aislada...”, para lo cual la patronal que con ese cometido, aportó la confesional de la operaria (pliego y desahogo a fojas 196, 197 y 202 de autos), quien al momento de absolver el pliego de posiciones exhibido, concretamente la formulada bajo el numeral 13: “...13.- Que usted presentó su renuncia al 96.- [REDACTED], en fecha 07 de octubre de 2019...”, contestó: “...A LA 13.- NO, EL DÍA SIETE DE OCTUBRE DE DOS MIL DIECINUEVE, MI EX JEFE EL 107.- [REDACTED], EN LA TARDE DE ESE DÍA ME HIZO ENTRAR A LA SALA DE EXPRESIDENTES DEL 72.- [REDACTED], CERRANDO LA PUERTA, POR LO QUE QUEDAMOS ÉL Y YO A SOLAS, ASÍ QUE TEMIENDO POR MI SEGURIDAD, COMENCÉ A GRABAR LA CONVERSACIÓN QUE TUVE CON ÉL, EN DONDE SE DEMUESTRA QUE EL HIZO LA RECISIÓN DEL CONTRATO Y ME OBLIGO A FIRMAR UNA CARTA DE RENUNCIA QUE EL PREVIAMENTE TENÍA ELABORADA, A LO QUE ACCEDÍ TEMIENDO POR MI SEGURIDAD, MOTIVO POR EL CUAL,

PRESENTO DICHO AUDIO COMO PRUEBA DE MI DESPIDO INJUSTIFICADO...”, respuesta que no beneficio a la oferente por virtud de que el deponente la rindió en sentido negativo, por lo que este medio convictivo se vuelve ineficaz; de igual forma, allegó al sumario escrito de renuncia de siete de octubre de dos mil diecinueve (foja 162 de autos), signada por 8.- [REDACTED], dirigida a los maestros 108.- [REDACTED] y 109.- [REDACTED], jefe de la Unidad de Agenda y director de Recursos Humanos, respectivamente, cabe precisar que si bien fue exhibida en copia fotostática simple, también lo es que la parte actora la exhibió en original (foja 131 de autos), la que contiene su firma autógrafa, luego entonces, se tiene por acreditada su existencia, la cual no se encuentra controvertida, sino que ésta fue coaccionada para su suscripción; de tal manera que, al no advertirse de la Instrumental de Actuaciones, medio o elemento convictivo con valor demostrativo a través del cual la patronal pudiera cumplir a cabalidad con su débito procesal de acreditar la inexistencia de esos vicios de la voluntad, esto es, que la trabajadora no fue coaccionada a firmar la renuncia, para dar a lugar a que ésta renunció a su empleo de forma irrevocable, y que tal dimisión se dio en forma libre y espontánea, por lo que se tiene como verdad histórica a prevalecer, lo contenido en el escrito de demanda, esto es, que efectivamente el siete de octubre de dos mil diecinueve,

9.- [REDACTED], fue separada de su empleo, y que ello aconteció a causa de un injustificado despido derivado a que fue coaccionada a firmar su escrito de renuncia de misma fecha, razones fundadas y suficientes para estimar que las excepciones y defensas hechas valer sobre el particular devienen notoriamente inoperantes; sin que obste para este Tribunal, que la trabajadora exhibió D.V.D., que a decir contiene archivo de grabación de audio (foja 134 de autos), con el cual pretendió acreditar que el despido fue injustificado, ya que la parte demandada le presentó la carta de renuncia, ejerciendo las prácticas ilegales, como la coacción; sin embargo, mediante proveído de veintiuno de abril de dos mil veintitrés, este Tribunal determinó agregarlo a los autos, en virtud de que no fueron ofrecidos los medios necesarios para su reproducción, asimismo, que fue ofrecida para que el audio se cotejara en relación con los hechos cinco y seis, siendo que ese medio de perfeccionamiento encuadra única y exclusivamente referente a documentales, por lo que al no haber sido perfeccionado, a pesar de que se encontraba objetado, dicha probanza carece de valor, al resultar inconducente su perfeccionamiento; con base en todo lo hasta aquí expuesto, lo que legalmente deberá decretarse es que se condena al 27.- [REDACTED], a REINSTALAR a 10.-

[REDACTED], en el puesto de Técnico, adscrita a la Unidad de Agenda dependiente de la Secretaría Particular de la Presidencia Municipal, realizando las funciones de contestar oficios, sacar copias, contestar y realizar llamadas, atender a los ciudadanos que solicitan audiencia con el presidente, llevar el control de reservas de la Sala de Cabildo y Expedientes, elaboración de un reporte mensual de actividades, pasar a ofrecer bebidas a los asistentes de reuniones y posteriormente servir las, búsqueda diaria de efemérides que se colocan en la agenda del Presidente Municipal, recepción y entrega de oficios a distintas áreas y hacer convocatorias, en un horario de labores de las nueve a las quince y de las dieciocho a veintiún horas de lunes a viernes (horario más benéfico el referido por la patronal, puesto que la trabajadora señaló de las nueve a las veintiún horas, con hora y media para descansar y tomar alimentos), con días de descanso los sábado y domingo de cada semana, y percibiendo un salario por la c a n t i d a d d e 1 1 0 . -

[REDACTED], vigente para el año dos mil diecinueve, asignado en las nóminas correspondientes al periodo comprendido entre el nueve de octubre de dos mil dieciocho, y al veintiocho de agosto de dos mil diecinueve (fojas 164 a 182 de autos), que tienen pleno valor probatorio al no haber sido objetadas; aspecto permisible en los Laudos laborales, ya que las condenas que al efecto se imponen deben ser a la base del salario bruto -sin deducciones-, pues precisamente sobre éste es que se fija la base gravable

para contribuciones u otros descuentos o retenciones, afín al criterio contenido en la 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. Época: Décima Época Registro: 2011107 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 27, Febrero de 2016, Tomo III Materia(s): Laboral Tesis: XVI.1o.T.23 L (10a.) Página: 2139..."; asimismo, a pagarle la cantidad que resulte por un salario en cada día transcurrido a partir de la fecha del despido siete de octubre de dos mil diecinueve y hasta por un plazo máximo de doce meses posteriores a su separación de la fuente de empleo en concepto de SALARIOS CAÍDOS, a la base del salario diario que derive del salario quincenal antes referido, ajustado a lo previsto por el artículo 43, de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, reformado en su primer párrafo a partir del veintisiete de febrero de dos mil quince, más los incrementos y mejoras otorgados durante esa temporalidad, dado el efecto jurídico producido por el ejercicio de la acción fundamental que es el de que la relación laboral se entienda por continuada como si nunca se hubiese interrumpido, cuya comprobación, cálculo y cuantificación podrán llevarse a cabo dentro del correspondiente Incidente de Liquidación, del cual se ordena su apertura de conformidad con el artículo 843, de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la Materia; sin que se considere intereses por falta de pago por salarios vencidos, dado que conforme al principio de libertad de configuración legislativa, no fue intención del legislador local de Veracruz, establecer los intereses como resarcimiento por el pago tardío de los salarios vencidos, como sí lo hizo el legislador federal en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, motivo por el cual, no es dable aplicarlo supletoriamente a la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, cobrando exacta aplicación la tesis del rubro, texto y datos de localización siguientes: "...INTERESES GENERADOS POR LA FALTA DE PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS. EL ARTÍCULO 48, PÁRRAFO TERCERO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE LOS PREVÉ, NO ES APLICABLE SUPLETORIAMENTE AL ARTÍCULO 43 DE LA LEY NÚMERO 364 ESTATAL DEL SERVICIO CIVIL DE VERACRUZ. Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sostuvieron posturas diferentes al analizar si el artículo 48, párrafo tercero, de la Ley Federal del Trabajo, es o no aplicable supletoriamente al diverso 43 de la Ley Número 364 Estatal del Servicio Civil de Veracruz, a fin de establecer la procedencia de intereses como consecuencia del pago tardío de los salarios vencidos, pues mientras uno de los tribunales consideró que no era dable tal

supletoriedad, el otro determinó que sí procedía. Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Sur, con residencia en la Ciudad de México, determina que el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo no es aplicable supletoriamente al artículo 43 de la Ley Número 364 Estatal del Servicio Civil de Veracruz, a fin de establecer la procedencia de los intereses como consecuencia del pago tardío de los salarios caídos. Justificación: De conformidad con lo establecido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 34/2013 (10a.), de rubro: "SUPLETORIEDAD DE LAS LEYES. REQUISITOS PARA QUE OPERE.", para que opere la supletoriedad es necesario que: a) el ordenamiento legal a suplir establezca expresamente esa posibilidad, indicando la ley o 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 de manera deficiente; c) esa omisión o vacío legislativo haga necesaria la aplicación supletoria de normas para solucionar 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. Ahora bien, en el caso sólo se cumple con los requisitos de los incisos a) y b), toda vez que el artículo 13 de la Ley Número 364 Estatal del Servicio Civil de Veracruz admite la posibilidad de aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, en relación con lo no previsto, y la ley burocrática local no contempla expresamente la figura jurídica de los intereses para el supuesto de que a la conclusión del plazo que abarcan los salarios caídos no hubiera concluido el procedimiento o se hubiera dado cumplimiento al laudo; sin embargo, está insatisfecho el requisito del inciso c), pues se está en presencia de una cuestión jurídica que el legislador no tuvo intención de establecer en la ley a suplir, además de que la omisión de prever en la legislación burocrática local el pago de los intereses, tampoco implica alguna contravención a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dado que no se trata de un aspecto relativo a la acción principal de reinstalación o indemnización por despido que deba contemplarse como un derecho mínimo constitucional, por lo que en ejercicio de su facultad legislativa cada entidad federativa puede o no instituirlos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 116, fracción VI, constitucional. Además, tampoco se satisface el requisito del inciso d), porque de acudir al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, que prevé los intereses a fin de resarcir el pago tardío de los salarios vencidos, se inobservaría el ordenamiento legal que se busca complementar. Registro: 2026932 Instancia: Plenos Regionales Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación Materia(s): Laboral Tesis: PR.L.CS. J/33 L (11a.)...". No es óbice, realizar la precisión de que las condenas económicas antes señaladas en el supuesto que así proceda deberán sujetarse a las deducciones relativas al Impuesto Sobre la Renta, lo cual incluye además la totalidad de 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, correlacionado 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, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la 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 únicamente las constancias de retención respectivas, por conducto de su titular o funcionario facultado para tales efectos hasta la fase de ejecución del Laudo, recurriéndose para el caso concreto, además de la tesis antes transcrita de rubro: "...SALARIO BRUTO. LAS CONDENAS EN LOS LAUDOS DEBEN EFECTUARSE CON BASE EN AQUÉL..."; a la diversa tesis de rubro, texto y datos de localización siguientes: "...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...".- - - - - CUARTO. En relación al pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo reclamado bajo los incisos B), C) y D), la demandada negó el derecho de la parte actora y por vía de excepciones y defensas, opuso las de Falta de Acción y de Derecho a Pago, Improcedencia, Oscuridad y Prescripción; haciendo la precisión que en cuanto a la excepción de oscuridad la hace referente a la acción principal de reinstalación, misma que resultó inoperante, misma suerte, la prescripción del aguinaldo, es referente a la prestación principal; dicho lo anterior, resulta necesario para esta autoridad el analizar la procedencia de las acciones en base a los elementos que las configuran con independencia de si existen o no opuestas excepciones y defensas, por efectos del criterio sostenido en la tesis jurisprudencial del rubro, texto y datos de localización siguientes: "...ACCIÓN. DEBE ACREDITARSE SU PROCEDENCIA AUN CUANDO EL DEMANDADO HUBIERA O NO OPUESTO EXCEPCIONES O DEFENSAS. Para que prospere una acción intentada en un juicio laboral deben aparecer acreditados los supuestos que la configuran, y de no ser así, no puede prosperar la misma, independientemente de que el demandado hubiera opuesto o no excepciones o defensas. No. Registro: 197,912 Jurisprudencia Materia(s): Laboral Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta VI, Agosto de 1997 Tesis: VI.2o. J/106 Página: 473..."; de las narradas circunstancias, en análisis de la prescripción hecha valer, cabe señalar que para que la misma prospere cuando se encuentra referida a los casos específicos establecidos en la Ley de la materia, en sus artículos 101 y 102, se requiere que la parte que la oponga diga cuándo nace y fenece el ejercicio del derecho exigido, al reconocerse una serie de supuestos y mecanismos que obligan a quien invoca a su favor dicha institución, el colmar todos y cada uno de los requisitos que ahí se señalan, y que tratándose de los casos no específicos a que se circunscribe el término genérico de un año, fundado en el artículo 100, de la propia ley, aplicable a las prestaciones en estudio, donde a pesar de que no es necesario contribuir con los mismos elementos, se hace invariablemente indefectible que se diga, a guisa de ejemplo, que sólo procede el cumplimiento o pago de la acción intentada en lo atinente al último año anterior al de presentación de demanda, con la finalidad de que la autoridad que conoce esté en posibilidad de realizar su análisis adecuadamente,

atento a lo dispuesto por la jurisprudencia del rubro, texto y datos de localización siguientes: "...PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. LA PARTE QUE OPONE TAL EXCEPCIÓN, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBE PROPORCIONAR LOS ELEMENTOS MÍNIMOS QUE PERMITAN A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SU ANÁLISIS. Si bien la excepción de prescripción opuesta por la parte demandada requiere que ésta precise los elementos que permitan a la Junta de Conciliación y Arbitraje realizar el estudio correspondiente, como ocurre con los casos específicos contemplados en los artículos 517 a 519 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de los cuales se deben allegar datos que sólo el demandado conoce, no sucede lo mismo cuando se trata de la regla genérica de prescripción a que alude el diverso artículo 516 de la propia legislación laboral, que opera, entre otros supuestos, cuando se demanda el pago de prestaciones periódicas, como pensiones por varios años, pues aun cuando subsiste la obligación de proporcionar los elementos que conforman la excepción de prescripción para que la mencionada Junta pueda realizar su análisis, basta con que el demandado señale, por ejemplo, que sólo procede el pago por el año anterior a la demanda para que se tenga por cumplida la carga de precisar los datos necesarios para el estudio de la prescripción, con independencia de que se mencione o no el referido numeral 516, puesto que al particular le corresponde decir los hechos y al juzgador el derecho. Novena Época Registro: 186747 Instancia: Segunda Sala Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XV, Junio de 2002 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 49/2002 Página: 157 Contradicción de tesis 61/2000-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo del Noveno Circuito, Primero del Décimo Sexto Circuito y los Tribunales Colegiados Cuarto y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 17 de mayo de 2002. Mayoría de cuatro votos. Disidente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz..."; no perdiendo de vista que, además de lo anterior, es imperativo que su cómputo inicial se haga a partir de la fecha en que tales conceptos sean disfrutables y cubiertos, por lo que quien la opone en su beneficio debe pormenorizar y acreditar los días que se gozaba y se cubría su pago y, de no ser así, el término prescriptivo iniciará a partir de la fecha de ingreso al servicio en el caso de las vacaciones y prima vacacional, así como en la primera quincena de diciembre y primera quincena de enero de la anualidad siguiente en el caso del aguinaldo, como método de conocimiento de aquéllas en que se generó el derecho a su liquidación, en afinidad con los criterios adoptados en las tesis del rubro, texto y datos de localización siguientes: "...VACACIONES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CÓMPUTO DEL TÉRMINO PARA QUE OPERE LA PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO PARA DISFRUTARLAS. El artículo 112 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé el término genérico de un año para que los trabajadores puedan ejercer las acciones que nazcan de dicha ley, del nombramiento que se les haya otorgado y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, pero no establece el momento a partir del cual empieza el cómputo del término para que opere la prescripción. Al respecto, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 1/97, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo V, enero de 1997, página 199, intitulada: "VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA A CORRER EL PLAZO DE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PARA RECLAMAR EL PAGO RESPECTIVO.", sostuvo que, tratándose de las vacaciones, el cómputo del término para que opere la prescripción es a partir de que la obligación se hace exigible y no del momento de la conclusión del periodo anual o parte proporcional que se reclame; de igual manera la mencionada Sala, en la jurisprudencia 2a./J. 49/2002, visible en los citados medio de difusión oficial y Época, Tomo XV, junio de 2002, página 157, de rubro: "PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. LA PARTE QUE OPONE TAL EXCEPCIÓN, CON

FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBE PROPORCIONAR LOS ELEMENTOS MÍNIMOS QUE PERMITAN A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SU ANÁLISIS.", determinó que cuando se trata de la regla genérica de la prescripción prevista en el numeral 516 de la Ley Federal del Trabajo, donde se ubican todos aquellos supuestos que no se encuentran expresamente contemplados en la indicada legislación laboral, concede a quien ejerce la acción respectiva el término de un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, y basta para que opere que quien la oponga señale que sólo procede lo reclamado por el año anterior a la demanda; por otra parte, el artículo 30 de la mencionada ley burocrática indica que los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto, sin que establezca el periodo que se fija en las dependencias de gobierno para su disfrute; por tanto, aun cuando el derecho para ejercitar dicha prestación encuadra en la regla genérica de un año, si la dependencia opone la excepción de prescripción, es necesario que señale y acredite los días que en dicha institución se autorizaron para que sus trabajadores pudieran hacer uso de las vacaciones; y si no se especifica, el término prescriptivo iniciará una vez concluido el periodo para disfrutarlas en cada caso concreto, esto es, a partir de la fecha de inicio de la relación laboral, y es la que servirá de base para establecer cuándo se generó el derecho para gozar de vacaciones, así como para el pago de la prima vacacional. Época: Décima Época Registro: 2003434 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro XIX, Abril de 2013, Tomo 3 Materia(s): Laboral Tesis: I.13o.T. J/1 (10a.) Página: 1981... AGUINALDO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL CÓMPUTO DEL TÉRMINO PARA QUE OPERE LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA DEMANDAR SU PAGO INICIA A PARTIR DE LA FECHA EN QUE ES EXIGIBLE. De conformidad con lo que establece el artículo 42 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el pago del aguinaldo debe cubrirse en un 50% (cincuenta por ciento) antes del quince de diciembre y el otro 50% (cincuenta por ciento) a más tardar el quince de enero; de esta manera, la exigibilidad para el pago de dicha prestación nace a partir del día siguiente de la última fecha indicada; y si bien en términos del numeral 112 de la citada legislación laboral, las acciones de trabajo prescriben en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, debe concluirse que cuando se demanda el pago de dicha prestación, el derecho para solicitar que se cubra nace a partir del día siguiente al quince de enero de cada año, esto es, el dieciséis de enero y, por ende, el término para el cómputo de la prescripción, corre a partir de esta última data. Época: Décima Época Registro: 2007693 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 11, Octubre de 2014, Tomo III Materia(s): Laboral Tesis: I.6o.T.115 L (10a.) Página: 2785..."; por lo que, toda vez que la actora realizó su reclamo del uno de enero de dos mil diecinueve y lo subsecuente para las vacaciones y prima vacacional, así como a partir de la fecha de despido del siete de octubre de dos mil diecinueve y lo subsecuente para el aguinaldo, dichos reclamos se encuentran dentro del último año anterior al de presentación de demanda que aconteció el nueve de diciembre de dos mil diecinueve, como consta en el sello de recepción impuesto por la Oficialía de Partes de este Tribunal (foja 1 de autos), esto es, sin que se haya excedido el plazo genérico que establece el artículo 100 de la Ley Estatal del Servicio, se colige que tal cuestión perentoria no puede entonces ser susceptible de actualización al no existir elementos de preclusión identificados sobre los que se pudiera declarar en parte la procedencia de la excepción hecha valer previa acreditación de los requisitos necesarios para su interposición, de ahí que la misma se torne meramente enunciativa y, por ende, notoriamente inoperante; por tanto, resulta atribuible a la demandada la carga de la prueba para que justifique el cabal cumplimiento del pago de las vacaciones y su prima vacacional, así como el del aguinaldo, respectivamente, por imposición de lo previsto en el

artículo 784 fracciones IX, X y XI de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria; para lo cual, la demandada aportó al sumario la confesional de la actora (pliego y desahogo a fojas 196, 197 y 202 de autos), quien al momento de absolver el pliego de posiciones exhibido, concretamente las formuladas bajo los numerales 10, 11 y 12: "...10.- Que usted durante el desempeño de sus servicios para el 97.- [REDACTED], le fueron otorgados sus periodos vacacionales. 11.- Que usted durante el desempeño de sus servicios para el 98.- [REDACTED], le fueron otorgados los pagos correspondientes al aguinaldo. 12.- Que usted durante el desempeño de sus servicios para el 99.- [REDACTED], le fueron otorgados los pagos correspondientes a la prima vacacional...", contestó: "...A LA 10.- NO, EL PRIMER AÑO SI ME FUE OTORGADO MI PERIODO VACACIONAL Y EL SEGUNDO AÑO SOLO TUVE UNA SEMANA DE VACACIONES EN LUGAR DE LOS DOS PERIODOS QUE NOS DABAN. A LA 11.- NO, EL PRIMER AÑO SI ME DIERON AGUINALDO, EL SEGUNDO AÑO CUANDO OCURRIÓ EL DESPIDO NO ME DIERON LAS PRESTACIONES CORRESPONDIENTES. A LA 12.- NO, EL PRIMER AÑO SI, EL SEGUNDO NO..."; respuestas que en cuanto a las vacaciones, benefician al oferente, en virtud de que refirió que en el segundo año, es decir, dos mil diecinueve, disfrutó una semana de vacaciones en lugar de los dos periodos que disfrutaba, por lo que se tiene acreditado el disfrute de un periodo vacacional del año dos mil diecinueve; no así, en cuanto al pago de aguinaldo y prima vacacional, no fueron favorables a los intereses de la oferente, en virtud de que el deponente negó su pago, de ahí que dicho medio convictivo se vuelve ineficaz; idéntica estimación se advierte de la inspección en el Archivo Histórico de la demandada (puntos y diligencia a fojas 136, 192 y 200 de autos), en la que se exhibieron e inspeccionaron las nóminas, ya que no se demostró que se haya pagado aguinaldo y prima vacacional correspondiente al periodo del uno de septiembre al quince de octubre de dos mil diecinueve, por lo que tal probanza se torna inconducente; en cuanto al oficio DPC-0871/2021 de dieciséis de marzo de dos mil veintiuno, el cual contiene las nóminas del 28.- [REDACTED], correspondientes a la primera y segunda quincena de octubre; primera y segunda quincena de noviembre y primera y segunda quincena de diciembre, todas de dos mil dieciocho; primera y segunda quincena de enero; primera y segunda quincena de febrero; primera y segunda quincena de marzo; primera y segunda quincena de abril; primera y segunda quincena de mayo; segunda quincena de julio; primera y segunda quincena de agosto, ellas de dos mil diecinueve (fojas 164 a 182 de autos), al no deducirse, sobre todo de éstos últimos, que el pago de prima vacacional o aguinaldo haya sido oportunamente cubierto, es dable establecer que el mismo se adeuda, empero, conforme a los montos legales previstos en los artículos 54 y 66 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, por no justificarse el derecho a la percepción de monto extralegal alguno; no así, en cuanto a las vacaciones, toda vez que como se indicó líneas arriba se acreditó el pago de un periodo vacacional, por lo que es hecho notorio que los municipios, confieren a sus empleados dos periodos vacacionales al año en -verano e invierno-, durante los meses de julio y diciembre; en la especie, el actor reclama el pago de vacaciones desde el uno de enero de dos mil diecinueve, reconociendo que disfrutó un periodo vacacional, luego entonces, dado que la fecha del despido aconteció el siete de octubre del citado año, al interrumpirse la relación de trabajo, imposibilitó el disfrute o pago de las vacaciones del segundo periodo de diciembre, empero, el concepto de vacaciones subsecuente al despido, no es posible pagarlo, al no concurrir prestación de servicios efectivos, además de que en todo caso su pago se encuentra inmerso en el diverso concepto de salarios caídos; consecuentemente, se condena al 29.- [REDACTED], a pagar a 11.- [REDACTED], por concepto de PRIMA VACACIONAL, la cantidad de 0.0136 días de salario como parte proporcional por día, obtenidos de dividir 5 días del monto legal por año, entre 365

días que conforman una anualidad; y por concepto de AGUINALDO, la cantidad de 0.0821 días de salario como parte proporcional por día, obtenidos de dividir 30 días del monto legal por año, entre 365 días que conforman una anualidad; para la prima vacacional, en cada uno de los días contenidos en el periodo comprendido del uno de enero, al siete de octubre de dos mil diecinueve, fecha del despido y en cuanto al aguinaldo a partir de la fecha del citado despido, de conformidad con los montos legales previstos en los artículos 54 y 66 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, y a la base del salario diario que derive de 111.-

último salario percibido en forma quincenal, asignado en las nóminas correspondientes al periodo comprendido entre el nueve de octubre de dos mil dieciocho, y al veintiocho de agosto de dos mil diecinueve (fojas 164 a 182 de autos), que tienen pleno valor probatorio al no haber sido objetadas; más lo que se continúe generando por prima vacacional y aguinaldo, hasta por un plazo máximo de doce meses posteriores al despido, al formar parte del salario, tal como lo detallan las tesis del rubro, texto y datos de localización siguientes: "...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. Época: Décima Época Registro: 2016490 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 52, Marzo de 2018, Tomo II Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 20/2018 (10a.) Página: 1242... SALARIOS CAÍDOS. LA LIMITANTE DE 12 MESES PREVISTA EN EL PÁRRAFO SEGUNDO DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TAMBIÉN ES APLICABLE A TODAS LAS PERCEPCIONES QUE EL TRABAJADOR RECIBÍA POR SU LABOR. El artículo mencionado debe interpretarse a la luz de las razones expresadas por el legislador para reformarlo, dentro de las que se encuentran: a) la de preservar el carácter indemnizatorio de los salarios vencidos; b) atender a la necesidad de conservar las fuentes de empleo; y, c) reducir sustancialmente los tiempos procesales para resolver los juicios; todo ello considerando el concepto de salario a que alude el artículo 84 de la ley citada, que señala que éste 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; de suerte que el tope a los salarios caídos previsto por el legislador en el artículo 48, también debe hacerse extensivo a todas aquellas percepciones que el obrero recibía por su labor; sin que sea obstáculo para la conclusión anterior, que en el tercer párrafo del artículo en análisis se establezca que ello no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones, pues dicha limitante se refiere sólo al pago de intereses...", incluidos los incrementos otorgados al salario en dicha temporalidad que se acrediten en el incidente de liquidación previamente ordenado, sin que ello quiera decir que en el momento de la legal y material reinstalación de la trabajadora, tales

prerrogativas deban ser nuevamente cubiertas en vía de regularización nominal; asimismo, se absuelve a la demandada de pagarle cantidad alguna en concepto de vacaciones reclamadas a partir de uno de enero al siete de octubre de dos mil diecinueve y lo subsecuente al despido, al no concurrir prestación de servicios efectivos, además de que en todo caso su pago se encuentra inmerso en el diverso concepto de salarios caídos; se puntualiza que el no establecimiento de condena líquida obedece a que como se ve el quantum se verá modificado para integrar un monto total que contemple los incrementos salariales posteriores a la interrupción del vínculo contractual de lo que en este momento se desconoce su eventual existencia, en cuyo caso contrario se estaría incurriendo en una práctica ociosa y de poca utilidad para las partes en ejercicio de sus derechos relativos.----- QUINTO. En tanto a las prestaciones reclamadas de modo subsidiario por la parte trabajadora, bajo los incisos E) y F), relativos al pago de indemnización constitucional consistente en tres meses de salario, en caso de negativa a la reinstalación, así como, el pago de veinte días por año de servicios prestados, la demandada negó el derecho de la parte actora y por vía de excepciones y defensas, opuso las de Falta de Acción y de Derecho, Improcedencia y Prescripción; asimismo, resulta necesario para esta autoridad el analizar la procedencia de las acciones en base a los elementos que las configuran con independencia de si existen o no opuestas excepciones y defensas, por efectos del criterio sostenido en la tesis jurisprudencial del rubro, texto y datos de localización siguientes: "...ACCIÓN. DEBE ACREDITARSE SU PROCEDENCIA AUN CUANDO EL DEMANDADO HUBIERA O NO OPUESTO EXCEPCIONES O DEFENSAS. Para que prospere una acción intentada en un juicio laboral deben aparecer acreditados los supuestos que la configuran, y de no ser así, no puede prosperar la misma, independientemente de que el demandado hubiera opuesto o no excepciones o defensas. No. Registro: 197,912 Jurisprudencia Materia(s): Laboral Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta VI, Agosto de 1997 Tesis: VI.2o. J/106 Página: 473..."; bajo esa potestad, es preciso señalar que en cuanto a las acciones de indemnización o reinstalación, el artículo 43 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, establece que éstas no son subsidiarias, sino optativas, esto es, otorga el derecho a la trabajadora para que elija la indemnización con un importe de tres meses de salario o que se reinstale en el puesto que desempeñaba y, en ambos casos tendrá el derecho al pago de salarios vencidos por un periodo máximo de doce meses, siempre y cuando si durante el juicio no se prueba la causa del cese del trabajador, más no la posibilidad de obtener las dos acciones, luego entonces, al haberse decantado por la reinstalación, la indemnización constitucional resulta inoperante; en tanto, al reclamo del pago de veinte días por año de servicios prestados, el artículo 45 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, dispone: "...Artículo 45. El trabajador podrá separarse del servicio dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que ocurra cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, veinte días por cada año de servicios efectivos y los salarios vencidos que se causen desde la fecha de la separación hasta que se pague la indemnización..."; así como el artículo 44, que enlista las causas atribuibles a la entidad pública por las que el trabajador podrá separarse del servicio sin incurrir en responsabilidad, dejando de surtir efectos su nombramiento, se deduce que el pago de veinte días por cada año de servicios prestados, es una prestación derivada de la acción de indemnización constitucional con la que cuenta un trabajador para separarse de su empleo sin incurrir en responsabilidad, por causas imputables al patrón, por lo que, al haber sido la acción fundamental ejercida precisamente la de reinstalación, no así, la ad cautelam de indemnización constitucional, al determinarse improcedente, puesto que debe entenderse válidamente que el resultado de una condiciona invariablemente el resultado de la otra, apoyando lo anterior el criterio sostenido por la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia número 4a/J. 15 X11189, visible en la página trescientos treinta y tres, tomo IV, primera parte, julio a diciembre de mil

novecientos ochenta y nueve, Octava Época, del Semanario Judicial de la Federación, con el rubro y texto siguiente: "...INDEMNIZACIÓN DE 20 DÍAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, PROCEDENCIA DE LA. En atención a que los artículos 123, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, no disponen que cuando se ejercitan las acciones derivadas de un despido injustificado procede el pago de la indemnización consistente en 20 días de salario por cada año de servicios prestados, a que se refiere el artículo 50, fracción II, de la Ley citada, se concluye que dicha prestación únicamente procede en los casos que señalan los artículos 49, 52 y 947 de la Ley mencionada, pues su finalidad es la de resarcir o recompensar al trabajador del perjuicio que se le ocasiona por no poder seguir laborando en el puesto que desempeñaba por una causa ajena a su voluntad, bien porque el patrón no quiere reinstalarlo en su trabajo, bien porque aquél se vea obligado a romper la relación laboral por una causa imputable al patrón, o sea, que tal Indemnización constituye una compensación para el trabajador, que no puede continuar desempeñando su trabajo..."; criterio que es aplicable al presente juicio por analogía jurídica, pues de la interpretación sistemática de los artículos 49 y 52, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que se trata de la misma hipótesis a que se refieren los artículos 44 y 45, de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, por cuanto hace al derecho de la trabajadora de separarse de su empleo por causas imputables al patrón, luego entonces, al no haber prosperado la acción ad cautelam de indemnización constitucional en los referidos términos por 12.- [REDACTED], es de colegirse que los veinte días por año aquí solicitados se vuelven totalmente improcedentes dado su carácter accesorio; en consecuencia, se absuelve al 30.- [REDACTED] de pagar a favor de 13.- [REDACTED], la prestación reclamada ad cautelam relativa a la INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL, así como, de pagar cantidad alguna por concepto de VEINTE DÍAS POR AÑO, dado su carácter accesorio a la acción de indemnización antes citada. Por todo lo antes fundado y motivado, es de resolverse; y se, -----  
----- R E S U E L V E ----- PRIMERO. La parte actora 14.- [REDACTED], justificó parcialmente sus acciones y la demandada 31.- [REDACTED], justificó parcialmente sus excepciones y defensas hechas valer; en consecuencia,-----  
SEGUNDO. Se condena al 32.- [REDACTED], a REINSTALAR a 15.- [REDACTED], en el puesto de Técnico, adscrita a la Unidad de Agenda dependiente de la Secretaría Particular de la Presidencia Municipal, realizando las funciones de contestar oficios, sacar copias, contestar y realizar llamadas, atender a los ciudadanos que solicitan audiencia con el presidente, llevar el control de reservas de la Sala de Cabildo y Expedientes, elaboración de un reporte mensual de actividades, pasar a ofrecer bebidas a los asistentes de reuniones y posteriormente servir las, búsqueda diaria de efemérides que se colocan en la agenda del Presidente Municipal, recepción y entrega de oficios a distintas áreas y hacer convocatorias, en un horario de labores de las nueve a las quince y de las dieciocho a veintiún horas de lunes a viernes (horario más benéfico el referido por la patronal, puesto que la trabajadora señaló de las nueve a las veintiún horas, con hora y media para descansar y tomar alimentos), con días de descanso los sábado y domingo de cada semana, y percibiendo un salario por la cantidad de 112.- [REDACTED], vigente para el año dos mil diecinueve, asignado en las nóminas correspondientes al periodo comprendido entre el nueve de octubre de dos mil dieciocho, y al veintiocho de agosto de dos mil diecinueve (fojas 164 a 182 de autos), que tienen pleno valor probatorio al no haber sido objetadas; aspecto permisible en los Laudos laborales, ya que las condenas que al efecto se imponen deben ser a

la base del salario bruto -sin deducciones-, pues precisamente sobre éste es que se fija la base gravable para contribuciones u otros descuentos o retenciones; asimismo, a pagarle la cantidad que resulte por un salario en cada día transcurrido a partir de la fecha del despido siete de octubre de dos mil diecinueve y hasta por un plazo máximo de doce meses posteriores a su separación de la fuente de empleo en concepto de SALARIOS CAÍDOS, a la base del salario diario que derive del salario quincenal antes referido, ajustado a lo previsto por el artículo 43, de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, reformado en su primer párrafo a partir del veintisiete de febrero de dos mil quince, más los incrementos y mejoras otorgados durante esa temporalidad, dado el efecto jurídico producido por el ejercicio de la acción fundamental que es el de que la relación laboral se entienda por continuada como si nunca se hubiese interrumpido, cuya comprobación, cálculo y cuantificación podrán llevarse a cabo dentro del correspondiente Incidente de Liquidación, del cual se ordena su apertura de conformidad con el artículo 843, de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la Materia; sin que se considere intereses por falta de pago por salarios vencidos, dado que conforme al principio de libertad de configuración legislativa, no fue intención del legislador local de Veracruz, establecer los intereses como resarcimiento por el pago tardío de los salarios vencidos, como sí lo hizo el legislador federal en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, motivo por el cual, no es dable aplicarlo supletoriamente a la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz. No es óbice, realizar la precisión de que las condenas económicas antes señaladas en el supuesto que así proceda deberán sujetarse a las deducciones relativas al Impuesto Sobre la Renta, lo cual incluye además la totalidad de 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, correlacionado 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, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la 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 únicamente las constancias de retención respectivas, por conducto de su titular o funcionario facultado para tales efectos hasta la fase de ejecución del Laudo, recurriéndose para el caso concreto, dados los motivos expuestos en el considerando tercero del presente laudo.- - - - -

TERCERO. Se condena al 33.- [REDACTED], a pagar a 16.- [REDACTED], por concepto de PRIMA VACACIONAL, la cantidad de 0.0136 días de salario como parte proporcional por día, obtenidos de dividir 5 días del monto legal por año, entre 365 días que conforman una anualidad; y por concepto de AGUINALDO, la cantidad de 0.0821 días de salario como parte proporcional por día, obtenidos de dividir 30 días del monto legal por año, entre 365 días que conforman una anualidad; para la prima vacacional, en cada uno de los días contenidos en el periodo comprendido del uno de enero, al siete de octubre de dos mil diecinueve, fecha del despido y en cuanto al aguinaldo a partir de la fecha del citado despido, de conformidad con los montos legales previstos en los artículos 54 y 66 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, y a la base del salario diario que

último salario percibido en forma quincenal, asignado en las nóminas correspondientes al periodo comprendido entre el nueve de octubre de dos mil dieciocho, y al veintiocho de agosto de dos mil diecinueve (fojas 164 a 182 de autos), que tienen pleno valor probatorio al no haber sido objetadas; más lo que se continúe generando por prima vacacional y aguinaldo, hasta por un plazo máximo de doce meses posteriores al despido, al formar parte del salario, incluidos los incrementos otorgados al salario en dicha temporalidad que se acrediten en el incidente de liquidación previamente ordenado, sin que ello quiera decir que en el momento de la legal y material reinstalación de la trabajadora, tales prerrogativas deban ser nuevamente cubiertas en vía de regularización nominal; asimismo, se absuelve a la demandada de pagarle cantidad alguna en concepto de vacaciones reclamadas a partir de uno de enero al siete de octubre de dos mil diecinueve y lo subsecuente al despido, al no concurrir prestación de servicios efectivos, además de que en todo caso su pago se encuentra inmerso en el diverso concepto de salarios caídos; se puntualiza que el no establecimiento de condena líquida obedece a que como se ve el quantum se verá modificado para integrar un monto total que contemple los incrementos salariales posteriores a la interrupción del vínculo contractual de lo que en este momento se desconoce su eventual existencia, en cuyo caso contrario se estaría incurriendo en una práctica ociosa y de poca utilidad para las partes en ejercicio de sus derechos relativos, dados los razonamientos expuestos en el considerando cuarto del presente laudo.----- CUARTO. Se absuelve al 34.-  
[REDACTED] de pagar a favor de 17.-  
[REDACTED], la prestación reclamada ad cautelam relativa a la INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL, así como, de pagar cantidad alguna por concepto de VEINTE DÍAS POR AÑO, dado su carácter accesorio a la acción de indemnización antes citada, dados los razonamientos expuestos en el considerando quinto del presente laudo.-----  
----- 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 versiones públicas de 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 doscientos cincuenta y ocho, tomo II, del treinta de junio del dos mil veintiuno. Notifíquese el presente, así como el acuerdo de integración de pleno del cuatro de agosto de la cursante anualidad. Cúmplase en su oportunidad archívese el presente juicio como definitivamente concluido.- 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 en su carácter de presidenta en términos del proveído del diez de agosto del dos mil veinte y su prorroga conforme a su similar de cuatro de agosto del dos mil veintitrés, a cuyo cargo estuvo la ponencia, MAGISTRADA GRACIELA PATRICIA BERLÍN MENDOZA y MAGISTRADA CLAUDIA OCAMPO GARCÍA, ante la Secretaria General de Acuerdos licenciada Rocío Victoria Zavaleta Villate, quien da fe.-----

## FUNDAMENTO LEGAL

1 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.

2 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.

49 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.

50 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.

51 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.

52 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.

53 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.

54 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.

55 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.

56 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.

57 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.

58 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.

59 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.

60 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.

61 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.

62 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.

63 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.





LGCDIEVP.

95 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.

96 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.

97 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.

98 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.

99 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.

100 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.

101 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.

102 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.

103 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.

104 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.

105 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.

106 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.

107 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.

108 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.

109 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.

110 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.

111 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.

112 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.

113 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.

\*\*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