

Amparo Directo 572/2018
Relacionado con el A.D. 571/2018
(Materia de Trabajo)

Quejosa:

Arlene del Carmen Hernández Méndez

Autoridad Responsable:

Junta Local de Conciliación y Arbitraje
del Estado de Tabasco

Magistrado Ponente:

Eduardo Castillo Robles

Secretario:

Ulises Oliveros Mendoza

Villahermosa, Tabasco. Acuerdo del Tribunal Colegiado en Materia Penal del Décimo Circuito, relativo a la sesión ordinaria virtual, vía remota, de treinta de septiembre de dos mil veintiuno.

Vistos para resolver los autos del juicio de amparo directo **572/2018**; y,

R E S U L T A N D O

PRIMERO. En escrito presentado el dos de mayo de dos mil dieciocho (foja 4 del cuaderno de amparo), ante la **Oficialía de Partes de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco**, con residencia en esta ciudad, **Arlene del Carmen Hernández Méndez**, promovió demanda de amparo

directo en la que señaló como autoridad responsable a la mencionada Junta y como acto reclamado el laudo de **trece de marzo de dos mil dieciocho**, dictado en el expediente laboral **5298/2014**.

Acto que consideró violatorio en su perjuicio de los derechos fundamentales contenidos en los artículos 1o., 14, 16 y 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Y autorizó para oír y recibir notificaciones a **Miguel Alberto Romero Pérez, Enrique Pons Franco, Rodolfo Gordillo Alvarado, Germán Lorenzo Iduarte Méndez, Gilberto Tadeo Melquiades Esponda y Alberto Gil Gutiérrez**.

SEGUNDO. Mediante oficio **285/JLCA/AMP/2018** de veintinueve de mayo de dos mil dieciocho (foja 3 del cuaderno de amparo), la autoridad responsable rindió su informe justificado, remitió el original y copia de la demanda de amparo y la constancia de emplazamiento de las partes terceras interesadas; e informó que con el diverso juicio de amparo 571/2018, con este relacionado, remitió el expediente laboral **5298/2014**. El oficio y sus anexos fueron recibidos en la Oficina de Correspondencia Común de los Tribunales Colegiados de Circuito, el treinta de mayo de dos mil dieciocho (foja 2 del cuaderno de amparo).

TERCERO. Por auto de cinco de junio de dos mil dieciocho (foja 19 vuelta del cuaderno de amparo), la presidencia de este Tribunal Colegiado ordenó formar expediente y registrarlo con el número **572/2018**; darlo de alta en el Sistema Integral de Seguimiento de Expedientes; **admitió la demanda de amparo**; se tuvo por emplazada a la parte tercera interesada, a la que se le hizo saber el derecho que le asiste de alegar o promover el amparo adhesivo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 181 y 182 de la Ley de Amparo; y se dio la intervención legal que le compete al agente del Ministerio Público de la Federación adscrito; lo que se realizó por oficio **II-1094** (foja 23 del cuaderno de amparo), quien no formuló pedimento.

CUARTO. Mediante certificación de veinticuatro de julio de dos mil dieciocho, se hizo constar que la parte tercero interesado no promovió **amparo adhesivo** (foja 25 del cuaderno de amparo).

QUINTO. En proveído de veinticuatro de agosto de dos mil dieciocho (foja 26 del cuaderno de amparo), se ordenó turnar el presente asunto al Magistrado **Elías Álvarez Torres** para la elaboración del proyecto de resolución correspondiente.

SEXTO. Por acuerdo de veintiséis de septiembre de dos mil dieciocho (foja 27 del cuaderno de amparo), se comunicó a las partes que mediante oficio

CCJ/ST/4353/2018, de once de septiembre de ese año, signado por el **Secretario Técnico de la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal**, se informó a este Tribunal que, a partir del veintiséis de septiembre de dicha anualidad, autorizó al licenciado **Armando Antonio Palomeque**, para que desempeñara las funciones de Magistrado de Circuito, por cambio de adscripción del Magistrado **Germán Ramírez Luquín** hasta en tanto el Pleno del citado Consejo lo determinara.

SÉPTIMO. Por auto del **veintiuno de enero de dos mil diecinueve** (foja 28 del cuaderno de amparo), se hizo saber a las partes que mediante oficio **SEADS/1425/2018**, suscrito por el **secretario Ejecutivo de Adscripción del Consejo de la Judicatura Federal**, se comunicó la adscripción a este órgano del magistrado **Jesús Alberto Ávila Garavito**, con efectos a partir del **dieciséis de enero del año en cita**, en sustitución del magistrado **Alfonso Gabriel García Lanz**.

OCTAVO. En **diez de abril de dos mil diecinueve** (foja 29 del cuaderno de amparo), se hizo saber a las partes que mediante oficio **SEADS/412/19**, suscrito por el secretario Ejecutivo de Adscripción del **Consejo de la Judicatura Federal**, fue adscrita a este órgano colegiado la magistrada **Margarita Nahuatt Javier**, a partir del **dieciséis de abril de dos mil diecinueve**, en sustitución de la magistrada **Josefina Mora Dorantes**.

NOVENO. Por acuerdo de diecisiete de noviembre de dos mil veinte (foja 37 del cuaderno de amparo), se comunicó a las partes que mediante oficio **CCJ/ST/2503/2020**, de nueve de noviembre de ese año, signado por el **Secretario Técnico de la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal**, se informó a este Tribunal, que a partir del once de noviembre de dicha anualidad, autorizó al licenciado **Ulises Oliveros Mendoza**, para que desempeñara las funciones de Magistrado de Circuito, por cambio de adscripción del Magistrado **Elías Álvarez Torres** hasta en tanto el Pleno del citado Consejo lo determine; por lo que desde esa fecha el tribunal está integrado por los magistrados **Margarita Nahuatt Javier** y **Jesús Alberto Ávila Garavito –presidente-**, así como por el secretario de que se trata.

DÉCIMO. En **veintisiete de julio de dos mil veintiuno** (foja 39 del cuaderno de amparo), se hizo saber a las partes que mediante oficio **SEADS/497/21**, suscrito por el secretario Ejecutivo de Adscripción del **Consejo de la Judicatura Federal**, fue adscrito a este órgano colegiado el magistrado **Eduardo Catillo Robles**, a partir del **dieciséis de agosto de dos mil veintiuno**, en sustitución del magistrado **Elías Álvarez Torres**.

En el mismo proveído se retornó el presente asunto al nombrado magistrado, para la elaboración del

proyecto de resolución correspondiente y se hizo del conocimiento de las partes que el tribunal se encuentra integrado por los Magistrados **Eduardo Castillo Robles**, **Margarita Nahuatt Javier** y **Jaime Flores Cruz**.

DÉCIMO PRIMERO. En vista de la relación que este amparo directo tiene con el diverso **571/2018**, ya que en ellos se **reclama** el mismo laudo, es conveniente que sean analizados en una sesión; y,

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

PRIMERO. Competencia. Este Tribunal Colegiado en Materia Penal Décimo Circuito es competente para conocer y resolver el presente juicio, de conformidad con los artículos 103, fracción I y 107, fracciones V, inciso d) y VI de la Constitución Federal; 170, fracción I de la Ley de Amparo; 37, fracción I, inciso a) y 144 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; puntos Segundo y Tercero, ambos, en su fracción X del Acuerdo General **3/2013** del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, por virtud del Acuerdo General **51/2018** del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el dieciocho de diciembre de dos mil dieciocho; por tratarse de un juicio de amparo directo promovido en contra de un laudo emitido por la **Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, con residencia en esta ciudad**, donde ejerce jurisdicción este Tribunal Colegiado.

SEGUNDO. Legislación aplicable Es aplicable la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que de conformidad con la jurisprudencia P./J. 1/96, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo III, febrero de 1996, Novena Época, página 52, el Máximo Tribunal consideró que el artículo 1o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es inconstitucional, al establecer como entes sujetos a dicha ley, no sólo a los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, sino también a los trabajadores de organismos descentralizados, pues aunque éstos integran la administración pública federal descentralizada, no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, cuyo ejercicio corre a cargo del Presidente de la República, por conducto de las dependencias de la administración pública centralizada y, por tanto, las relaciones de los organismos públicos descentralizados de carácter federal con sus servidores, no se rigen por las normas del apartado B del artículo 123 constitucional, como se ve del contenido de dicha jurisprudencia, que es como sigue:

"ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL. SU INCLUSIÓN EN EL ARTÍCULO 1o. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL.-El apartado B del artículo 123 constitucional establece las bases jurídicas que deben regir las relaciones de trabajo de las personas al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, otorgando facultades al Congreso de la Unión para expedir la legislación respectiva que, como es lógico, no debe

contradecir aquellos fundamentos porque incurriría en inconstitucionalidad, como sucede con el artículo 1o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que sujeta al régimen laboral burocrático no sólo a los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, sino también a los trabajadores de organismos descentralizados que aunque integran la administración pública federal descentralizada, no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, cuyo ejercicio corresponde, conforme a lo establecido en los artículos 80, 89 y 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al presidente de la República, según atribuciones que desempeña directamente o por conducto de las dependencias de la administración pública centralizada, como son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos. Por tanto, las relaciones de los organismos públicos descentralizados de carácter federal con sus servidores, no se rigen por las normas del apartado B del artículo 123 constitucional."

Lo que en el caso acontece, por identidad de razón, toda vez que la patronal demandada **Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Tabasco**, es un organismo descentralizado de carácter local, respecto del cual, no es aplicable la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco, ni es competencia del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, sino la Ley Federal del Trabajo que debe aplicar la Junta responsable.

Sirve de apoyo a lo anterior, el criterio con registro digital 185234, Novena Época, Materias(s): Laboral, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XVII, Enero de 2003, página 725, del tenor siguiente:

“COMPETENCIA LABORAL. CORRESPONDE A LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CONOCER DE LOS CONFLICTOS LABORALES QUE SURJAN ENTRE LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS ESTATALES Y SUS TRABAJADORES. El Pleno de la Suprema Corte de la Nación estableció en la tesis P. XXV/98, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VII, abril de 1998, página 122, que, en atención a lo sostenido en jurisprudencia firme, los organismos descentralizados no forman parte del Poder Ejecutivo y, en esa virtud, las relaciones laborales de los organismos de carácter local con sus trabajadores escapan a las facultades reglamentarias de las Legislaturas Locales; asimismo, en la diversa tesis P. XXVI/98, publicada en la página 117 del referido Tomo, sostuvo que conforme a lo dispuesto en los artículos 116, fracción VI, y 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Poderes Legislativos de cada entidad federativa sólo pueden expedir las leyes que rijan las relaciones de trabajo entre los Poderes Locales y sus empleados, pues de comprender a otros sujetos resultarían inconstitucionales. Por tanto, toda vez que las relaciones laborales entre los organismos descentralizados estatales y sus trabajadores se rigen por el apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal, con independencia de lo que establezcan la Constitución y los ordenamientos secundarios de las entidades federativas, así como los decretos de creación de aquéllos, la competencia para conocer de los conflictos laborales que surjan entre los citados organismos y sus trabajadores corresponde a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y no a los Tribunales Estatales de Conciliación y Arbitraje.”

TERCERO. Certeza. La existencia del acto reclamado quedó acreditada con el informe justificado rendido por la Junta responsable y con el expediente laboral **5298/2014** que fuera remitido con el diverso relacionado 571/2018; las cuales tienen pleno valor probatorio en términos de los numerales 129 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria a la Ley de Amparo.

CUARTO. Oportunidad. La demanda de amparo fue presentada oportunamente.

De acuerdo con el artículo 18 de la Ley de Amparo, el plazo de quince días a que se refiere el diverso 17 de la ley invocada, para la interposición de la demanda de amparo, se cuenta desde el día siguiente al en que haya surtido efectos, conforme a la ley del acto, la notificación al quejoso de la resolución reclamada.

El artículo 747, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, dispone que las notificaciones personales surtirán sus efectos el día y hora en que se practiquen. Si a la parte quejosa se le notificó personalmente el laudo reclamado, el **once de abril de dos mil dieciocho** (foja 495 vuelta y 502 del expediente laboral), ese día surtió efectos la notificación, y el término de **quince días** le transcurrió del **doce de abril al tres de mayo del referido año**, descontando los días catorce, quince, veintiuno, veintidós, veintiocho y veintinueve de abril, así como el día uno de mayo, por ser inhábiles, de conformidad con la certificación asentada al pie del escrito de la demanda de amparo por la secretaria de acuerdos de la junta responsable (foja 10 del cuaderno de amparo).

Por tanto, al haberse presentado la demanda de amparo el **dos de mayo de dos mil dieciocho**, es inconcuso que la misma se encuentra dentro del plazo indicado, como se ilustra a continuación:

ABRIL 2018

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
		11 Notificación Surte efectos	12 Día 1 Inicia plazo	13 Día 2	14 Inhábil	15 Inhábil
16 Día 3	17 Día 4	18 Día 5	19 Día 6	20 Día 7	21 Inhábil	22 Inhábil
23 Día 8	24 Día 9	25 Día 10	26 Día 11	27 Día 12	28 Inhábil	29 Inhábil
30 Día 13						

MAYO 2018

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
	1 Inhábil	2 Día 14 Presenta demanda	3 Día 15 Finaliza plazo			

QUINTO. Laudo combatido y conceptos de violación. No se transcribirá el laudo combatido ni los conceptos de violación expresados en la demanda de amparo, ya que no existe ninguna disposición legal que obligue a que obren formalmente en la sentencia, inclusive, el artículo 74 de la Ley de Amparo, no dispone nada al respecto siempre y cuando se resuelvan las cuestiones efectivamente planteadas.

Sin embargo, este tribunal **estima conveniente extraer copias del laudo combatido y de los conceptos de violación formulados** y entregarlas a los integrantes de este Tribunal Colegiado para su consulta.

Sirve de apoyo la tesis XVII.1°.C.T.30 K, sustentada por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Décimo Séptimo Circuito, que este tribunal comparte, publicada en la Novena Época del

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, marzo de 2006, tomo XXIII, página 2115, de rubro siguiente:

"SENTENCIAS DE LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. AL EMITIRLAS NO SE ENCUENTRAN OBLIGADOS A TRANSCRIBIR LA RESOLUCIÓN RECURRIDA."

Asimismo, es aplicable la jurisprudencia por contradicción de tesis 2ª./J.58/2010, sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, mayo de 2010, tomo XX, página 830, la cual es del rubro siguiente:

"CONCEPTOS DE VIOLACIÓN O AGRAVIOS. PARA CUMPLIR CON LOS PRINCIPIOS DE CONGRUENCIA Y EXHAUSTIVIDAD EN LAS SENTENCIAS DE AMPARO ES INNECESARIA SU TRANSCRIPCIÓN."

SEXTO. Estudio. Una parte de los conceptos de violación hechos valer por la quejosa, son **fundados**, aunque suplidos en su deficiencia en términos del artículo 79, fracción V, de la Ley de Amparo.

Antes de abordar el estudio, cabe mencionar que las tesis aisladas y jurisprudencias que en su caso se invoquen y que hayan surgido durante la vigencia de la Ley de Amparo abrogada por decreto de dos de abril de dos mil trece, son aplicables al presente asunto, pues su contenido no se opone a la legislación de la materia en vigor, por virtud de lo dispuesto en el transitorio sexto de esta normatividad.

Para una mejor comprensión, se expondrán los antecedentes del caso, como se aprecian de las constancias de autos, de las que se advierte lo siguiente:

1. Mediante escrito presentado el dieciocho de febrero de dos mil trece, en la Oficialía de Partes del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, con residencia en Villahermosa, **Arlene del Carmen Hernández**, por conducto de su apoderado **Enrique Pons Franco**, **demandó** del **Gobierno del Estado de Tabasco, Poder Ejecutivo del Estado, Desarrollo Integral de la Familia o Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Tabasco e Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco**; su reinstalación al trabajo que venía desempeñando, y demás prestaciones, con motivo del injustificado despido del que dice fue objeto (fojas 1-9 del expediente laboral).

2. Por acuerdo de veintinueve de abril de dos mil trece, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje registró el asunto bajo el expediente **204/2013**; **citó** a las partes a la audiencia conciliatoria y ordenó la notificación de dicho proveído a las demandadas (fojas 12-13 del expediente laboral).

3. Por escrito presentado el dieciséis de octubre de dos mil trece, la parte demandada **Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Tabasco**, a

través de su apoderado **Sergio Eduardo Pulido Pérez**, dio **contestación** a la demanda entablada en su contra (fojas 34-47 del expediente laboral); y, en audiencia de ocho de enero de dos mil dieciséis, la codemandada **Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco** dio contestación a la demanda entablada en su contra (foja 212 del expediente laboral).

4. En audiencia de diez de julio de dos mil catorce, la parte actora **desistió** de la demanda entablada en contra de **Gobierno del Estado de Tabasco** y **Poder Ejecutivo del Estado** (fojas 150-151 del expediente laboral).

5. Mediante resolución de veinte de agosto de dos mil catorce el Tribunal declaró procedente el incidente de **competencia** y declinó el conocimiento del asunto a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco (fojas 154-157 del expediente laboral).

6. Mediante proveído de siete de enero de dos mil quince, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, **aceptó la competencia**, ordenó el emplazamiento de los demandados y señaló fecha para audiencia de conciliación, demanda y excepciones (fojas 158 y 159 del expediente laboral)

7. En audiencia de seis de octubre de dos mil quince, se tuvo a la parte actora **modificando y**

ampliando su demanda laboral, por lo que se difirió la audiencia de demanda y excepciones (foja 203 del expediente laboral); y, en audiencia de ocho de enero de dos mil dieciséis, se tuvo por **contestada la ampliación de demanda** (fojas 212 y 213 del expediente laboral).

8. Seguido el procedimiento en todas sus etapas, la Junta responsable mediante **laudo** de trece de marzo de dos mil dieciocho, resolvió el asunto al tenor siguiente:

“...Por lo anteriormente expuesto y fundado en los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, es de resolverse y se:

RESUELVE

PRIMERO.- La parte actora probó parcialmente la procedencia de sus acciones y reclamaciones, las demandadas **DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA e INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL ESTADO DE TABASCO**, opusieron defensas y excepciones.

SEGUNDO.- Se **CONDENA** a la demandada **DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA** a **REINSTALAR** a la actora **ARLENE DEL CARMEN HERNÁNDEZ MENEZ** (sic) y a pagarle los salarios caídos, intereses, el reconocimiento de la antigüedad, séptimos días, horas extras, quinquenio, canasta alimenticia, bono de puntualidad, por las razones expuestas en los considerandos III y IV, de esta resolución.

TERCERO.- Se **ABSUELVE** a la demandada **DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA** de pagarle a la actora **ARLENE DEL CARMEN HERNÁNDEZ MENEZ** (sic) las prestaciones consistentes en vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, compensación, las aportaciones al **Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco**, por las razones expuestas en el considerando V de esta resolución.

CUARTO.- Se **ABSUELVE** a la demandada **INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL ESTADO DE TABASCO (ISSET)**, de pagar a la actora **ARLENE DEL CARMEN HERNÁNDEZ MENEZ**, todas y cada una de las prestaciones que reclamó en su escrito de demanda, por las razones expuestas en el considerando V de esta

resolución.

QUINTO.- En virtud de que las partes no realizaron manifestación alguna respecto del derecho que les asiste para oponerse a la publicación de sus datos personales en el laudo dictado en el presente asunto, el mismo estará a disposición del público para su consulta cuando así lo soliciten, conforme al procedimiento de acceso a la información, siendo facultad de la unidad administrativa correspondiente, determinar cuándo se presente una solicitud sobre dicha publicación de datos personales, así como también si las pruebas o constancias del juicio deben considerarse como reservadas o confidenciales, con base en lo dispuesto en algún tratado internacional o en una ley expedida por el Congreso de la Unión o las Legislaturas de los Estados; lo anterior de conformidad con los artículos 3, segundo párrafo, 5, fracción IV y 36, fracción II de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tabasco, así como los artículos 18 y 21, fracción II del Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tabasco.

SEXTO.- NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES...”.

FONDO

Previo a dar contestación a los conceptos de violación cuanto al fondo del asunto, conviene precisar las **cargas probatorias.**

Como punto de partida se tiene que, en la materia de trabajo tienen características propias, dado que su objeto es garantizar la igualdad procesal del empleado frente al patrón en los juicios respectivos, por lo cual se impone a los empleadores, por regla general, el deber de demostrar los hechos en debate para eximir al trabajador de acreditar los que son base de su acción, cuando por otros medios a juicio del tribunal cabe llegar al conocimiento de los hechos de que se trata, tal como así

se advierte de los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, se invoca la tesis 2a. LX/2002, de la Segunda Sala de nuestro más Alto Tribunal del País, visible en la página 300, Tomo XV, Mayo de 2002, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, con Registro digital: 186996, que es del tenor siguiente:

“CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SUS CARACTERÍSTICAS. *Del análisis sistemático de lo dispuesto en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la carga de la prueba en materia laboral tiene características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón en el juicio, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio, para eximir al trabajador de probar los que son base de su acción en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos. Lo anterior se traduce en que, la carga de la prueba corresponde a la parte que, de acuerdo con las leyes aplicables, tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, duración de la jornada de trabajo, monto y pago del salario, entre otros, con el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador; además, la obligación de aportar probanzas no sólo corresponde al patrón, sino a cualquier autoridad o persona ajena al juicio laboral que tenga en su poder documentos relacionados con los hechos controvertidos que puedan contribuir a esclarecerlos, según lo dispone el artículo 783 de la ley invocada.”*

De igual manera, la parte demandada debe demostrar sus excepciones. Así, el actor **debe** satisfacer la procedencia de su acción y, el demandado por su parte **debe** acreditar sus excepciones y defensas.

Al respecto, se cita la tesis sustentada por la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en la página ochenta y cinco del Semanario Judicial de la Federación, Volumen 157-162, del tenor siguiente:

"ACCIÓN, NECESIDAD DE SATISFACER LOS PRESUPUESTOS DE LA. *Si las excepciones opuestas por la parte demandada no prosperan, no por esa sola circunstancia ha de estimarse procedente la acción intentada, sino que en el estudio del negocio deben considerarse también, y principalmente, los presupuestos de aquélla, los cuales deben ser satisfechos, son pena de que su ejercicio se considere ineficaz."*

Luego, en caso de que el demandado acredite sus excepciones y defensas la acción resultará improcedente pero si la parte enjuiciada no logra cumplir con la carga probatoria que le corresponde, esto es, si no demuestra sus pretensiones defensivas surge una presunción simple en favor de la parte trabajadora frente a la cual, la junta está obligada a estudiar la procedencia de la acción en la forma en que fue instaurada, en términos de los artículos 687, 782, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin duda, la ley laboral no exige forma alguna en la promoción de las demandas, pero establece requisitos mínimos que deben satisfacerse, entre los que se contiene el relativo a la exposición clara y precisa de los hechos, lo que en correlación con el deber de la junta de apreciarlos en conciencia a fin de dictar un laudo claro, preciso y congruente con los planteamientos de demanda y contestación, emerge la obligación de la junta de

analizar, de forma oficiosa, los elementos de la acción, sin importar si fueron opuestas o no defensas y excepciones.

A ese respecto, cabe invocarse la tesis sustentada también por la extinta Cuarta Sala del más Alto Tribunal del País, visible en la página ochenta y seis del Semanario Judicial de la Federación, Volumen 151-156, que es del tenor siguiente:

"ACCIÓN, PROCEDENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE LAS JUNTAS DE EXAMINARLA, INDEPENDIEMENTE DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS. *Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen obligación, conforme a la ley, de examinar la acción deducida y las excepciones opuestas, y si encuentran que de los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas no procede la acción, deben absolver, pese a que sean inadecuadas las excepciones opuestas."*

Ahora, la parte actora tiene a su favor la presunción de ser ciertos los hechos manifestados en la demanda laboral, salvo prueba en contrario, entre otros supuestos, cuando:

- El demandado no acude a la audiencia de demanda y excepciones pues la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo (artículo 879, párrafo tercero, de la Ley Federal del Trabajo); y,
- El patrón no exhiba los documentos que se encuentra obligado a conservar, pues en este caso se presumirán ciertos los hechos alegados por el

trabajador (artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo).

En dichos supuestos, la Junta laboral deberá analizar, *vis a vis*, los hechos constitutivos de la acción, la satisfacción, con ellos, de los presupuestos de la acción, de ser el caso la pretensión de la demandada, la distribución de las cargas probatorias y, de actualizarse, las presunciones demostrativas alcanzadas en el juicio de origen.

A partir de estas premisas se analizará el acto cuya inconstitucionalidad reclama la trabajadora quejosa.

Acciones reclamadas. En el caso, la parte actora ejerció dos pretensiones:

La primera, atinente a **su reinstalación**, sustentada en el despido injustificado que dice ocurrió aproximadamente a las 14 horas del día 23 de enero de 2013, en su centro de trabajo, cuando **GUADALUPE RAMÍREZ SOSA**, quien se ostentaba como Directora de Programa de Adultos Mayores y la Familia, le dijo que por instrucciones de **Alicia Manzanilla Fojaco**, Directora General del Desarrollo Integral de la Familia, estaba despedida pues sus servicios ya no eran requeridos y, por tanto, a partir de ese momento ya no se debería presentar a trabajar. Señaló la actora, que no obstante lo anterior, ella siguió laborando hasta el treinta y uno de enero de dos mil trece, cuando aproximadamente a las doce treinta

horas, **GUADALUPE RAMÍREZ SOSA** nuevamente le dijo que estaba despedida, que se retirara de las instalaciones y que en lo sucesivo no se le permitiría la entrada haciéndole entrega, dijo, de un documento firmado por dicha persona en el que se le comunicaba que se le perdió la confianza y se daba por concluida la relación de trabajo (fojas 3, 4 y 201 del expediente laboral).

La segunda, que formuló al ampliar su demanda laboral, en donde exigió de las demandadas **su basificación** en el puesto, esto es, como secretaria derivado, dijo, que las labores que ella realizó correspondían a una categoría de base pues si bien tuvo la categoría de *Secretaría Nivel Director*, no se desempeñó en ninguna dirección ni realizó trabajos personales o exclusivos para los titulares o altos funcionarios de la demandada (foja 200).

El **Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Tabasco**, al contestar la demanda:

Primero. Con relación a la reinstalación negó el despido y por tanto el derecho de la actora pues, dijo, en realidad fue cesada a través de un procedimiento administrativo pues, a partir del veintitrés de enero de dos mil trece, la trabajadora dejó de presentarse a laborar sin que justificara sus inasistencia lo que originó el cese de su nombramiento por acumular más de tres faltas, sin

permiso o causa justificada (folio 38 y 47 siete del expediente laboral).

Agregó que, aun cuando hubiese ocurrido el despido, la trabajadora era de confianza pues se desempeñaba en una plaza de tal naturaleza con la categoría de Secretaria Nivel Dirección, realizando dijo, entre otras funciones la de recepcionista a Nivel de Dirección con jornada laboral de 07:30 a 15:30 horas de lunes a viernes, en el Centro Gerontológico, categoría, plaza y funciones que, dijo la demandada, desempeñaba conforme al presupuesto de egresos y al tabulador de salarios, catálogo de puestos y funciones de confianza (foja 38 del expediente laboral).

Segundo. La demandada se opuso a la basificación pues negó que las labores que la trabajadora realizó correspondieran a una categoría de base, ya que dijo, en todo tiempo se desempeñó como trabajadora de confianza en la categoría de Secretaria Nivel Director, realizando funciones nivel recepcionista a nivel de dirección, con un horario de 7:30 a 15:30 horas de lunes a viernes, funciones que desempeñaba conforme al presupuesto de egresos y al tabulador de salarios, catálogo de puesto y funciones de confianza (foja 205 del expediente laboral)

En esos términos fue que, en esencia, las partes plantearon sus pretensiones y, por tanto, fijaron la litis en el juicio de origen.

Ahora, para acreditar la acción de reinstalación, en principio se debe probar, en términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo: 1. La existencia de una relación laboral entre el actor y el demandado; y, 2. El despido.

Y, con relación a la basificación, se deben acreditar los siguientes elementos: 1. La naturaleza de las funciones; 2. La situación real en que se encontraba el trabajador y 3. La temporalidad del contrato.

- La temporalidad del contrato.

Es aplicable y se comparte, la Jurisprudencia I.6o.T. J/35 (10a.), emitida por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, registro digital 2013980, Décima Época, Materias(s): Laboral, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 40, Marzo de 2017, Tomo IV, página 2601, que es del tenor siguiente:

“TRABAJADORES DE ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS. SI COMO CONSECUENCIA DE LA DECLARACIÓN JUDICIAL DE QUE SU RELACIÓN ES DE CARÁCTER LABORAL DEMANDAN SU RECONOCIMIENTO EN UNA PLAZA DE BASE O POR TIEMPO INDEFINIDO, PREVIAMENTE A DETERMINAR LA CLASE DE NOMBRAMIENTO QUE SE LES DEBE OTORGAR, ES NECESARIO EXAMINAR LA NATURALEZA DE SUS FUNCIONES, LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE ENCONTRABAN Y LA TEMPORALIDAD DE SU CONTRATACIÓN. De acuerdo con la jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2a./J. 67/2010, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXI, mayo de 2010, página 843, de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA DECLARACIÓN JUDICIAL DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO Y NO DE UN CONTRATO DE NATURALEZA CIVIL DE

PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES, NO IMPLICA NECESARIAMENTE EL OTORGAMIENTO DE UN NOMBRAMIENTO DE BASE O POR TIEMPO INDEFINIDO."; la declaración judicial de la existencia de una relación laboral de los trabajadores al servicio del Estado y no de un contrato de naturaleza civil de prestación de servicios profesionales, no implica necesariamente el otorgamiento de un nombramiento de base o por tiempo indefinido, ya que previamente a tener por satisfecha la pretensión del trabajador en el sentido de que se reconozca que su plaza es de base o por tiempo indefinido, debe examinarse la naturaleza de sus funciones, la situación real en que se encontraban y la temporalidad del contrato, a fin de determinar los supuestos en que se ubican conforme a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en cuanto a las diferentes clases de nombramiento, que pueden ser: de confianza o de base y, en su caso, definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada; criterio que es aplicable a los trabajadores de organismos descentralizados, ya que como en los centralizados, opera el mismo principio, esto es, se encuentran sujetos al presupuesto público. Por ello, tratándose de los trabajadores de organismos descentralizados, a fin de determinar la clase de nombramiento que se les debe otorgar como consecuencia de la declaración judicial de que su relación es de carácter laboral, previamente deben examinarse la naturaleza de sus funciones, la situación real en que se encontraban y la temporalidad de sus contratos."

Ahora, si la trabajadora es de base o de confianza tiene trascendencia e impacta en sus correspondientes pretensiones y correlativas acciones pues los trabajadores de confianza no gozan de estabilidad en el empleo, lo que implica, por una parte que aun de existir el despido injustificado no se le podría reinstalar aunque sí indemnizar y, por otra, que no tendría derecho a una *basificación*.

Apoya lo antes dicho la Jurisprudencia 2a./J. 183/2007, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, registro digital 171193, Novena Época, Materias(s): Común, Laboral, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXVI, Octubre de 2007, página 240, que es del tenor siguiente:

“DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN DERIVADA DE AQUÉL SEA LA DE REINSTALACIÓN, Y LA INTENTE UN TRABAJADOR DE CONFIANZA, OPERA LA EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Si bien es cierto que conforme al indicado precepto constitucional, cuando se demanda la reinstalación con motivo de un despido injustificado, por regla general no procede la insumisión al arbitraje ni la negativa del patrón a acatar el laudo, también lo es que conforme al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, al que remite la Constitución Federal, tratándose de trabajadores de confianza el patrón queda eximido de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización, en virtud de que la naturaleza de sus funciones impide que el patrón continúe depositando su confianza en ellos cuando ya la perdió.”

ACCIÓN DE REINSTALACIÓN

Firmeza. Es a la parte demandada en el juicio de origen, tercera interesada en este juicio de amparo, a quien podría generar agravio o perjuicio jurídico la determinación de la autoridad responsable sobre aspectos tales como **reinstalación, salarios caídos, intereses, el reconocimiento de antigüedad, séptimos días y horas extras, quinquenio, canasta alimenticia, bono de puntualidad**, sin que, visto lo considerado y resuelto en el juicio de amparo relacionado, la patronal demandada

lograra combatir tales aspectos y, por tanto, deberán permanecer intocados pues este Tribunal no advierte que, con tales determinaciones, la responsable generara una afectación a los derechos fundamentales de la trabajadora, hoy quejosa.

PRESCRIPCIÓN

Respecto de las **prestaciones accesorias**, fue acertado que se tuviera a la demandada oponiendo en tiempo y forma la excepción de **prescripción** en contra de aquellas no ejercitadas en el periodo de un año anterior a la presentación de la demanda, en términos de lo dispuesto por el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, resolviendo así sobre el periodo comprendido del 18 de febrero de 2013 (fecha en que presentó la demanda laboral), al año anterior.

PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO

Previo al análisis de aguinaldo y prima vacacional, conviene precisar que la parte actora, aquí quejosa, reclamó dichos conceptos en la prestación marcada con el inciso H), por haberse omitido su pago.

Al respecto, atendiendo a la causa de pedir, este Tribunal advierte que fue incorrecta la determinación de la responsable al absolver a la enjuiciada del pago de **prima vacacional y aguinaldo**.

Lo anterior es así, toda vez que si bien se encuentra acreditado su pago correspondiente al año 2012, como se acredita de dos recibos de pago del mes de diciembre; de los cuales se advierte el pago de aguinaldo por la cantidad de \$15,384.90, con clave 1321 y el pago de prima vacacional por la cantidad de ..92.05, con clave 1322 (foja 71 del expediente laboral).

También lo es que, la junta responsable debió condenar a su pago desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, en términos de los artículos 48 y 84 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior, aun cuando no haya sido reclamado en forma expresa.

Es aplicable la jurisprudencia 2a./J. 1/2020 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro digital 2021557, Décima Época, Materias: Laboral, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 75, Febrero de 2020, Tomo I, página 725, que es del tenor siguiente:

“AGUINALDO. PROCEDE SU PAGO AUN CUANDO NO SE DEMANDE EXPRESAMENTE, SI PROSPERA LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sustentó en la jurisprudencia 2a./J. 92/2003, que el factor determinante para la procedencia de una prestación, aun cuando el trabajador no la reclame expresamente, radica en que ésta sea una consecuencia inmediata y directa de la acción intentada. Así, la acción de reinstalación, cuyo origen descansa en un despido injustificado, tiene

como objetivo proteger la estabilidad de los trabajadores en su empleo, en función de las consecuencias que la ley atribuye a la separación ilegal; de ahí que, cuando el patrón no comprueba la causa de terminación de la relación de trabajo, la condena tiene como consecuencia que aquélla continúe en los términos y condiciones pactados como si no se hubiese interrumpido y que se entreguen al trabajador los salarios que deje de percibir durante el tiempo que dure suspendido ese vínculo. Sobre esa base, procede el pago del aguinaldo que pueda generarse durante la tramitación del juicio laboral, pues debe considerarse una consecuencia directa de la acción de reinstalación, aun cuando no se reclame expresamente en el juicio, conforme a los principios laborales de estabilidad en el empleo, justicia social, protección y continuidad, por ser uno de los ingresos que el trabajador dejó de percibir sin causa justificada.”
(Subrayado añadido).

Es aplicable y se comparte el criterio sostenido en la jurisprudencia VII.2o.T. J/75 L (10a.), por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito, con registro digital 2023082, Undécima Época, Materias(s): Laboral, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 1, Mayo de 2021, Tomo III, página 2288, que es del tenor siguiente:

“PRIMA VACACIONAL. AL SER UNA PRESTACIÓN QUE INTEGRA EL PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS TRATÁNDOSE DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN, SU LIQUIDACIÓN ESTÁ LIMITADA A UN MÁXIMO DE 12 MESES, CONFORME AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Cuando se condena al patrón a reinstalar al trabajador, éste tendrá derecho a que se le cubran los salarios vencidos calculados con todas las prestaciones que venía percibiendo, entre otras, la prima vacacional, generada durante la tramitación del juicio laboral, ya que el pago de esta prestación forma parte de las gratificaciones a que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones,

prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo; en consecuencia, el pago de la prima vacacional habrá también de limitarse hasta por 12 meses como máximo, conforme al diverso artículo 48 de la ley citada, en atención a que esta prestación accesoria es inescindible de las demás que conforman el salario integrado, y debe seguir la misma suerte, lo que es acorde con la tesis de jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2a./J. 20/2018 (10a.), publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 23 de marzo de 2018 a las 10:26 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 52, Tomo II, marzo de 2018, página 1242, con número de registro digital: 2016490, de título y subtítulo: "AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL PAGO DE SALARIOS VENCIDOS TRATÁNDOSE DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN Y, POR ENDE, SU LIQUIDACIÓN TAMBIÉN ESTÁ LIMITADA HASTA UN MÁXIMO DE 12 MESES, CONFORME AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."

VACACIONES

En otro aspecto, bajo la consideración de este Tribunal Colegiado fue correcto que el Tribunal responsable absolviera a la demandada del reclamo a vacaciones por el tiempo del juicio pues su condena implicaría una doble condena, al estar inmersos en los salarios caídos a que fue condenada la parte demandada.

En efecto, el periodo a partir de la ruptura de la relación laboral con motivo del despido materia de juicio, por virtud de la reinstalación de la parte impetrante en el cargo condigno, queda sin materia el derecho a gozar de vacaciones, porque en razón de la propia separación no se prestó el servicio, materialmente, durante el lapso de descanso correspondiente y, a la par, el derecho a recibir

el salario por tal periodo se cumple con el pago de los salarios vencidos, en los que necesariamente queda incluido lo atinente a las vacaciones.

Resultando así aplicable la jurisprudencia 4a./J. 51/93, que derivó de la Contradicción de tesis 14/93, citada por la autoridad responsable, emitida por la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Octava Época, registro 207732, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Núm. 73, Enero de 1994, visible en la página 49, del tenor siguiente:

“VACACIONES. SU PAGO NO ES PROCEDENTE DURANTE EL PERIODO EN QUE SE INTERRUMPIÓ LA RELACIÓN DE TRABAJO. De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho a las vacaciones se genera por el tiempo de prestación de servicios, y si durante el período que transcurre desde que se rescinde el contrato de trabajo hasta que se reinstala al trabajador en el empleo, no hay prestación de servicios, es claro que no surge el derecho a vacaciones, aun cuando esa interrupción de la relación de trabajo sea imputable al patrón por no haber acreditado la causa de rescisión, pues de acuerdo con la jurisprudencia de esta Sala, del rubro "SALARIOS CAIDOS, MONTO DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO", ello sólo da lugar a que la relación de trabajo se considere como continuada, es decir, como si nunca se hubiera interrumpido, y que se establezca a cargo del patrón la condena al pago de los salarios vencidos, y si con éstos quedan cubiertos los días que por causa imputable al patrón se dejaron de laborar, no procede imponer la condena al pago de las vacaciones correspondientes a ese período, ya que ello implicaría que respecto de esos días se estableciera una doble condena, la del pago de salarios vencidos y la de pago de vacaciones.”

Sin embargo, es **fundado** el concepto de violación en el que la parte actora, aquí quejosa, se duele

de que en forma incorrecta se absolvió a la demandada al pago de las **vacaciones**, durante el tiempo que duró la relación laboral, es decir, **las vacaciones devengadas y no disfrutadas**.

En efecto, con relación al tema de las vacaciones, la Ley Federal del Trabajo dispone, que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que no podrá ser menor de seis días laborales, y aumentará en dos, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios aunque, después del cuarto año, el periodo vacacional aumentará en dos días por cada cinco de servicio (artículo 76).

Los trabajadores que presten servicios discontinuos, y los de temporada, tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año (artículo 77).

Los trabajadores deberán disfrutar, por lo menos, de seis días de vacaciones en forma continua (artículo 78).

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, y si la relación laboral termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a un pago proporcional al tiempo en que haya laborado (artículo 79).

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les

correspondan durante el periodo de vacaciones (artículo 80).

Las vacaciones deberán concederse dentro de los seis meses siguientes a que el trabajador cumpla un año de servicios y, anualmente, los patrones entregarán a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y, de acuerdo con ella, el periodo vacacional que les corresponda, y la fecha en que deberán disfrutarlo (artículo 81).

Por ello, la responsable debió ponderar que cuando la relación de trabajo había concluido por cualquier causa, el derecho al pago de **vacaciones devengadas pero no disfrutadas** sí era procedente.

Lo anterior es así, ya que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, y si la relación laboral termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a un pago proporcional al tiempo en que haya laborado, como lo establece el citado artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo.

Así, por **ejemplo**, si un trabajador comenzó a laborar el 01 de enero del 2020, después de un año tiene derecho a disfrutar de vacaciones -01 de enero de 2021-; pero, las vacaciones se concederán dentro de los 6 meses siguientes, esto es, del 01 de enero de 2021 al 30 junio de 2021.

Transcurridos los seis meses, sin que se hayan concedido vacaciones al trabajador; y, para el caso de ser despedido en forma injustificada el 01 de diciembre de 2021. El trabajador tendrá derecho a reclamar su pago por tratarse de vacaciones devengadas no disfrutadas.

De ahí que, la autoridad responsable debió condenar a la demandada a pagarle a la actora las vacaciones por el último año de presentación de la demanda.

Es aplicable la jurisprudencia 2a./J. 142/2012 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Décima Época, registro 2002097, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XIII, Octubre de 2012, Tomo 3, página 1977, del tenor siguiente:

“VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL DEVENGADAS Y NO DISFRUTADAS. CUANDO EL TRABAJADOR HAYA SIDO REINSTALADO Y TENGA DERECHO A SU PAGO, ÉSTE DEBE HACERSE CON BASE EN EL SALARIO INTEGRADO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. *La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido, por una parte, que aunque en principio la reinstalación deriva de la existencia de un despido injustificado, la causa directa de las prestaciones adicionales es la propia relación laboral y, por otra, que el salario a que se refiere el precepto aludido es válido para todos los días de trabajo, incluso los de descanso, y no sólo para efectos indemnizatorios. Así, toda vez que las vacaciones son un derecho que los trabajadores adquieren por el transcurso del*

tiempo en que prestan sus servicios, cuya finalidad es el descanso continuo de varios días para reponer la energía gastada con la actividad laboral desempeñada, es claro que el salario que debe servir de base para pagarlas, cuando se ha reinstalado al trabajador que, adicionalmente, demandó su pago, es el integrado, previsto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, que comprende 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. Lo mismo ocurre respecto de la prima vacacional pues, conforme al artículo 80 de la legislación citada, consiste en un porcentaje fijado a partir de los salarios que corresponden al trabajador durante el periodo vacacional. Ahora bien, este criterio está vinculado con la reclamación de vacaciones y prima vacacional devengadas y no disfrutadas, pero no con las que se reclaman concomitantes a un despido injustificado pues, en este caso, la condena al pago de salarios caídos hace improcedente su pago durante el tiempo que el trabajador permaneció separado del trabajo. En este último supuesto debe considerarse, además, que no podría incluirse el monto que por estos conceptos sea motivo de condena en el juicio laboral dentro del salario integrado, porque ello daría como resultado un doble pago, ya que en éste se incluirían el pago de las vacaciones y la prima vacacional y, a la vez, sería la base para cuantificar las propias prestaciones, lo que, evidentemente, duplicaría la condena.”.

SALARIO y COMPENSACIÓN

Adverso a lo considerado por la responsable, en este caso el salario no quedó demostrado en los términos que señala; es decir, un salario de **\$180.52** pesos diarios en moneda nacional (foja 494 vuelta del expediente laboral).

En efecto, en el juicio de origen obran las documentales presentadas por la parte actora entre las que se aprecia el recibo de pago del periodo del 16 al 30 de enero de 2013, coligiéndose los conceptos cubiertos por sus servicios prestados para la demandada cuyo último monto asciende a **\$195.17** pesos moneda nacional, en vía de salario integrado, que resulta de dividir entre 15 días, la cantidad que recibía en forma quincenal \$2,927.55, como se ve a continuación:

Concepto	Clave	Cantidad
Sueldo	1131	\$2,125.80
Quinquenio	1313	\$212.60
Compensación	1341	\$199.15
Canasta alimenticia	1540	\$178.80
Bono de puntualidad	1712	\$211.20

(foja 12 del expediente laboral).

En cuanto a esa documental importa destacar que fue exhibida como prueba de la parte actora, de ahí que adquieren valor probatorio pleno de conformidad a los artículos 796 y 803 de la Ley Federal del Trabajo, para así demostrar los hechos contenidos en ellos, en particular, tanto la forma en que la demandada cubrió al actor el

salario otorgado a cambio de la prestación de sus servicios personales, como el monto por los últimos **15** días laborados, lo que así arroja la cantidad de **\$195.17** pesos como **salario diario integrado** (*sueldo, quinquenio, compensación, canasta alimenticia y bono de puntualidad*).

Entonces, no hay razón jurídica alguna para considerar, como lo hace la responsable, que el salario diario integrado de la trabajadora ascendió a la cantidad de **\$180.52** pesos moneda nacional, pues esto no es así, justamente porque en el juicio quedó demostrado que su último salario diario integrado fue de **\$195.17**; el cual, se insiste, se encuentra integrado por el sueldo base, quinquenio, compensación, canasta alimenticia y bono de puntualidad.

Máxime que así lo confesó expresamente el patrón, al contestar la demanda, como se ve a continuación:

“...; con un salario diario de \$195.17...” (foja 48 del expediente laboral)

Consecuentemente, la responsable deberá ajustar, en las condenas, el salario que corresponde al trabajador a lo indicado con antelación.

De ahí que, también resulta **fundado** el concepto de violación en el que se combate que la

responsable no estableciera condena alguna respecto de **compensación**.

Lo anterior es así porque la responsable absuelve de dicha prestación bajo el argumento de ser una prestación extralegal que la actora, aquí quejosa, no demostró haber percibido (foja 494 vuelta, del expediente laboral).

Sin embargo, la litis no se centró en el hecho de que el actor no la venía cobrando sino en el pago, toda vez que la parte demandada reconoció que pagó dicha prestación, y que no la adeudaba, como se ve de la siguiente transcripción:

“...O) SE NIEGA que la hoy actora tenga acción y derecho para reclamar el pago de cantidad alguna por concepto de COMPENSACIÓN como parte de los salarios caídos y como salario integrado para la reinstalación con mejoras y aumentos salariales que infundadamente reclama toda vez que el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Tabasco (DIF-TABASCO), ha cumplido con el pago de todas y cada una de sus percepciones que tiene derecho el actor, de acuerdo con la categoría que fue contratado y que este acepto, tal y como se acredita con los recibos de pagos originales y que durante todo el tiempo que ha durado en la relación laboral el DIF-TABASCO, ha cumplido con el pago correspondiente de dicha prestación, por lo que por dicho concepto no se le adeuda cantidad alguna a la actora y como se acreditara en su momento procesal oportuno mi representada ha cumplido con el pago correspondiente por la cantidad de \$199.15 quincenal, siendo esta la cantidad correcta que percibía el actor por dicho concepto tal y como se acreditara en su momento procesal con las nóminas y recibos de pago correspondientes ” (foja 45 del expediente laboral)

De lo cual se advierte que la parte demandada reconoció que la prestación, por concepto de

compensación, sí se pagaba a la trabajadora, de forma quincenal, pero su defensa la hizo consistir en que sí pagó tal prestación.

Luego, bajo la consideración de este Tribunal Colegiado, la junta responsable debió condenar a la demandada al pago de dicha prestación incorporándola al salario integrado, es decir, incluirla en los salarios caídos y demás prestaciones, como parte integrante del salario, más los aumentos y mejoras, por así haberse reclamado por la parte actora en la prestación marcada con el “*inciso O*” de la demanda laboral (foja 5 del expediente laboral).

Además, como ya quedó precisado en párrafos precedentes, el salario integral se encuentra conformado por el sueldo base, quinquenio, compensación, canasta alimenticia y bono de puntualidad.

NULIDAD DE DOCUMENTOS QUE IMPLIQUE RENUNCIA DE DERECHOS, NULIDAD DEL ACTA DE ABANDONO, PAGO DE DOS DÍAS, PARTE PROPORCIONAL DE SÉPTIMOS DÍAS y DESCANSOS OBLIGATORIOS.

Respecto al reclamo de nulidad de documentos, nulidad de acta de abandono, pago de dos días, parte proporcional de séptimos días y descansos obligatorios, reclamadas en los incisos E), F), I) y L), respectivamente, la junta responsable omitió pronunciarse al respecto, cuando en realidad, la parte actora, aquí quejosa, hizo su

reclamó de la siguiente manera:

*“...E) La nulidad de cualquier documento ...
F) La nulidad de cualquier supuesta acta de abandono...
(...)
I) El pago de dos días incluyendo parte proporcional de séptimos días ...
(...)
L) El pago dey días de descansos obligatorios ”
(foja 4 del expediente laboral)*

Sin embargo, la Junta responsable omitió pronunciarse en forma particular de cada una de ellas; lo cual debe realizar, pues de lo contrario hace que el laudo reclamado resulte incongruente y, por tanto, violatorio de los derechos reconocidos en los artículos 14 y 16 constitucionales.

En mérito de lo anterior, la responsable debe tomar en cuenta la demanda, ampliación de demanda, contestación de demanda y contestación de ampliación de demanda, así como las pruebas ofrecidas por las partes contendientes.

Así como el hecho de que la aquí quejosa obtuvo la reinstalación y resolver en consecuencia.

APORTACIONES AL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL ESTADO DE TABASCO

Respecto al reclamo de la entrega de constancias de las aportaciones, el reconocimiento de aportaciones y el otorgamiento de beneficios a que tiene derechos la aquí quejosa, así como el pago de

aportaciones omitidas, reclamadas en los incisos J), K) y M), respectivamente, la junta responsable consideró improcedentes tales prestaciones pues advirtió su pago y señaló que la actora disfrutó de los servicios de seguridad social, precisando que en el rubro 033, se aprecian las deducciones; es decir, la responsable consideró el reclamó de dichas prestaciones como uno solo –el pago de aportaciones omitidas- cuando en realidad, la parte actora, aquí quejosa, hizo su reclamó de la siguiente manera:

“...J) La entrega de constancias de las aportaciones de seguridad social...”

K) El reconocimiento por parte del ISSET de las aportaciones ..., así como el otorgamiento de todos y cada uno de los beneficios de seguridad social...”

(...)

M) El pago de aportaciones omitidas...” (foja 4 del expediente laboral)

De lo cual, se advierte que la parte actora reclamó la entrega de constancias, el reconocimiento de las aportaciones, así como de sus beneficios de seguridad social y el pago de aportaciones omitidas.

Sin embargo, como lo refiere la parte quejosa, la Junta responsable omitió pronunciarse en forma particular de cada una de ellas; lo cual debe realizar, pues de lo contrario hace que el laudo reclamado resulte incongruente y, por tanto, violatorio de los derechos reconocidos en los artículos 14 y 16 constitucionales.

En mérito de lo anterior, la responsable debe tomar en cuenta la demanda, ampliación de demanda, contestación de demanda y contestación de ampliación de demanda, así como las pruebas ofrecidas por las partes contendientes; y, en particular lo señalado en la contestación del **INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL ESTADO DE TABASCO** quien, al respecto manifestó lo siguiente:

“...CONTESTACIÓN AL CAPÍTULO DE PRESTACIONES QUE LE RECLAMAN LOS ACTORES A MI REPRESENTADO INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL ESTADO DE TABASCO

*K).- La C. **ARLENE DEL CARMEN HERNÁNDEZ MENDEZ**, cuenta con aportaciones a su favor ante este Instituto, por el periodo comprendido del 01 de julio de 1994, al 15 de febrero de 2013, generando una antigüedad de 18 años, mismas que prescriben a favor de mi representada en caso de no ser retiradas en el tiempo que estipula la Ley del ISSET y en relación a los beneficios de seguridad social a la que tiene derecho es de decirse que deberá sujetarse a lo estipulado en los artículos 82 y 136 de la Ley del ISSET...” (foja 210 del expediente laboral)*

Así como el hecho de que la aquí quejosa obtuvo la reinstalación y resolver en consecuencia.

BASIFICACIÓN Y EXPEDICIÓN DE NOMBRAMIENTO COMO SECRETARIA NIVEL DIRECTOR

Ahora, como lo señaló la parte actora, aquí quejosa, la Junta responsable omitió pronunciarse respecto a la categoría del trabajador; esto es, si la parte actora tenía la calidad de trabajador de base, lo cual debe hacerse al reclamarse en su ampliación de demanda.

En ese tenor, como ya quedó precisado en párrafos precedentes, la parte actora, aquí quejosa, al ampliar su demanda laboral, solicitó de las demandadas **su basificación** como secretaria, derivado de que las labores que ella realizó correspondían a una categoría de base; pues, si bien tuvo la categoría de Secretaria Nivel Director, no desempeñó en ninguna dirección ni realizó trabajos personales o exclusivos para los titulares o altos funcionarios de la demandada (foja 200 del expediente laboral).

Por su parte, la codemandada **Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Tabasco**, al contestar la ampliación de la demanda, se opuso a la basificación pues negó que las labores que realizó la trabajadora correspondieran a una categoría de base; pues dijo, que en todo tiempo se desempeñó como trabajadora de confianza en la categoría de Secretaria Nivel Director, realizando funciones nivel recepcionista a nivel de dirección, con un horario de 7:30 a 15:30 horas de lunes a viernes, funciones que desempeñaba conforme al presupuesto de egresos y al tabulador de salarios, catálogo de puesto y funciones de confianza (foja 205 del expediente laboral).

En tal virtud, corresponde a la parte demandada demostrar que la actora es una trabajadora de confianza -naturaleza de sus funciones-, la situación real en que se encontraba y la temporalidad del contrato, pues fue la demandada quien al contestar tal reclamo expresó que la

trabajadora es de confianza. Luego, se encuentra obligado a probar su excepción, aunado a que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, tiene la carga de demostrar sus manifestaciones cuando envuelven una afirmación.

En la Ley Federal del Trabajo se contempla todo un sistema sobre la institución materia de estudio.

Así, en materia laboral la carga de la prueba tiene sus reglas específicas que difieren de las aplicables al derecho común donde impera el principio de que el que afirma está obligado a probar y que el que niega también lo estará cuando su negativa envuelva una afirmación.

Ello, dado que en una rama del derecho social como lo es la materia laboral donde sus disposiciones son por regla general, tutelares de la parte débil en el proceso, a saber, la clase trabajadora, las reglas procesales específicamente aquellas que se refieren a la carga procesal, están basadas no en aquellos principios del derecho común acabados de mencionar, sino en el principio fundamental de que el trabajador será relevado de dicha carga procesal cuando por otros medios se esté en condiciones de descubrir la verdad de los hechos que se pretenden juzgar en el proceso, por lo que el artículo **784**¹ de la Ley Federal del Trabajo establece un catálogo

¹ **Artículo 784.**- La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

de supuestos en los que, cuando haya controversia en el procedimiento respecto a los mismos, se eximirá a la parte trabajadora de la carga de la prueba, precepto que al ser complementado con lo que disponen los diversos **804** y **805**² del anotado cuerpo normativo, donde se establece una serie de supuestos y de documentos que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio, se contempla un sistema de cargas procesales de tipo social que tiende a proteger a la clase trabajadora.

De las reglas procesales contenidas en tales dispositivos, en concreto de lo previsto en el artículo 784, fracción VII, deriva que entre otros supuestos, el trabajador quedará eximido de la carga procesal cuando

-
- I. Fecha de ingreso del trabajador;*
 - II. Antigüedad del trabajador;*
 - III. Faltas de asistencia del trabajador;*
 - IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;*
 - V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley;*
 - VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido;*
 - VII. El contrato de trabajo;*
 - VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales;*
 - IX. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo;*
 - X. Disfrute y pago de las vacaciones;*
 - XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;*
 - XII. Monto y pago del salario;*
 - XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y*
 - XIV. Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro.”.*

² **“Artículo 804.** *El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:*

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;*
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;*
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;*
- IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y*
- V. Los demás que señalen las leyes.*

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

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

exista controversia sobre el contrato de trabajo, en este caso, debe entenderse referido al nombramiento.

Precisado lo anterior, si la parte patronal controvirtió la calidad del puesto desempeñado, señalando que la trabajadora ocupó uno de confianza, sólo a él corresponde esa carga procesal, atento al marco normativo expuesto con antelación.

Por ello, se evidencia que, como alega la parte quejosa, la Junta responsable en ningún momento realizó el análisis de los elementos de la acción de basificación ejercitada por la trabajadora, cuando tiene la obligación de hacerlo, ya que conforme a los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, debe examinar la acción deducida atendiendo los hechos de la demanda, ampliación de demanda y de la contestación, indicando por qué, debía proceder al estudio de las excepciones planteadas para destruir dicha acción, apoyando su determinación en el análisis de las pruebas ofrecidas por ambas partes.

Sin que el hecho de que resultara procedente la acción de reinstalación, en automático, implique la procedencia de la basificación pues se trata de acciones distintas y, bien puede suceder que, por ejemplo, un trabajador de confianza sea reinstalado en el puesto en que venía desempeñando su trabajo al no ejercer la patronal la insumisión al arbitraje, pero no es en virtud de

la acción derivada del despido injustificado que adquiere el derecho a obtener un puesto o categoría de base, ya que como se demostró, se trata de pretensiones diferentes a la derivada del despido injustificado y de la basificación.

Precisando que la parte actora, aquí quejosa, señaló en su demanda tener la categoría de nivel director y desempeñar sus actividades en las instalaciones del velatorio, casa del árbol (foja 3 del expediente laboral). Lo que reiteró en vía de aclaración (foja 200 del expediente laboral).

Además de que la parte demandada **Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Tabasco**, al contestar la demanda, entre otras cosas señaló que la trabajadora era de confianza pues se desempeñaba en una plaza de tal naturaleza con la categoría de Secretaria Nivel Dirección, realizando dijo, entre otras funciones la de recepcionista a Nivel de Dirección (foja 38 del expediente laboral). Lo que reiteró al dar contestación a la aclaración de la demanda (foja 205 del expediente laboral).

De ahí que, aun cuando la categoría de la trabajadora era de confianza, la autoridad responsable deberá **examinar** si se encuentra o no demostrada la naturaleza de las funciones de la trabajadora, aquí quejosa, la situación real en que se encontraba y la temporalidad de sus contratos.

Resulta Ilustrativa, la jurisprudencia I.6o.T. J/35 (10a.), emitida por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, registro digital 2013980, Décima Época, Materias(s): Laboral, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 40, Marzo de 2017, Tomo IV, página 2601, del tenor siguiente:

“TRABAJADORES DE ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS. SI COMO CONSECUENCIA DE LA DECLARACIÓN JUDICIAL DE QUE SU RELACIÓN ES DE CARÁCTER LABORAL DEMANDAN SU RECONOCIMIENTO EN UNA PLAZA DE BASE O POR TIEMPO INDEFINIDO, PREVIAMENTE A DETERMINAR LA CLASE DE NOMBRAMIENTO QUE SE LES DEBE OTORGAR, ES NECESARIO EXAMINAR LA NATURALEZA DE SUS FUNCIONES, LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE ENCONTRABAN Y LA TEMPORALIDAD DE SU CONTRATACIÓN. De acuerdo con la jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2a./J. 67/2010, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXI, mayo de 2010, página 843, de rubro: *“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA DECLARACIÓN JUDICIAL DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO Y NO DE UN CONTRATO DE NATURALEZA CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES, NO IMPLICA NECESARIAMENTE EL OTORGAMIENTO DE UN NOMBRAMIENTO DE BASE O POR TIEMPO INDEFINIDO.”*; la declaración judicial de la existencia de una relación laboral de los trabajadores al servicio del Estado y no de un contrato de naturaleza civil de prestación de servicios profesionales, no implica necesariamente el otorgamiento de un nombramiento de base o por tiempo indefinido, ya que previamente a tener por satisfecha la pretensión del trabajador en el sentido de que se reconozca que su plaza es de base o por tiempo indefinido, debe examinarse la naturaleza de sus funciones, la situación real en que se encontraban y la temporalidad del contrato, a fin de determinar los supuestos en que se ubican conforme a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en cuanto a las diferentes clases de nombramiento, que pueden ser: de confianza o de base y, en su caso, definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o

por obra determinada; criterio que es aplicable a los trabajadores de organismos descentralizados, ya que como en los centralizados, opera el mismo principio, esto es, se encuentran sujetos al presupuesto público. Por ello, tratándose de los trabajadores de organismos descentralizados, a fin de determinar la clase de nombramiento que se les debe otorgar como consecuencia de la declaración judicial de que su relación es de carácter laboral, previamente deben examinarse la naturaleza de sus funciones, la situación real en que se encontraban y la temporalidad de sus contratos.”

Por tanto, la responsable, en ejercicio de su jurisdicción ordinaria debe, en primer término determinar la categoría de la trabajadora (*base o de confianza*) arrojando la carga de la prueba al demandado de que el trabajador es de confianza, dada la manera en que se condujo al contestar la demanda.

Lo anterior es necesario al estar ante un conflicto laboral donde la trabajadora reclama el derecho a ser trabajadora de base, por lo que la Junta responsable debe analizar el supuesto normativo con base en la **Ley Federal del Trabajo**, para determinar los elementos de la acción planteada, tal como se precisó con anterioridad.

En ese contexto, la Junta responsable al no haber analizado la acción de basificación, a partir de la categoría de la trabajadora, hace que el laudo reclamado resulte incongruente y, por tanto, violatorio de los derechos reconocidos en los artículos 14 y 16 constitucionales.

De igual manera, la Junta responsable deberá pronunciarse respecto a la expedición de nombramiento reclamada en el inciso B), y que la parte actora, aquí quejosa, hizo de la siguiente manera:

“...B) La expedición a favor de mi representada del nombramiento por escrito que le corresponde como secretaria nivel director adscrita a Desarrollo Integral de la Familia o Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Tabasco...” (foja 3 del expediente laboral)

Lo cual debe realizar, pues de lo contrario hace que el laudo reclamado resulta incongruente y, por tanto, violatorio de los derechos reconocidos en los artículos 14 y 16 constitucionales.

En las relatadas consideraciones, la Justicia de la Unión **ampara y protege** a **ARLENE DEL CARMEN HERNÁNDEZ MÉNDEZ**, respecto del laudo de **trece de marzo de dos mil dieciocho**, dictado en los autos del juicio laboral **5298/2014**, por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco con residencia en esta ciudad, para el efecto de que dicha autoridad responsable:

1. Deje insubsistente el laudo reclamado.
2. Emita otro, en el que **reitere** lo relativo a la **reinstalación y salarios caídos, intereses, el reconocimiento de antigüedad, séptimos días y horas**

extras, quinquenio, canasta alimenticia, bono de puntualidad.

3. Emita condena al **pago de prima vacacional y aguinaldo**, desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, en términos de los artículos 48 y 84 de la Ley Federal del Trabajo.

4. Emita condena a la demandada a pagarle a la actora las **vacaciones** por el último año de presentación de la demanda, al haber hecho valer la excepción de prescripción.

5. Al momento de realizar la cuantificación de las condenas deberá hacerlo con base en un **salario** diario por la cantidad de \$195.17 (ciento noventa y cinco pesos 17/100 moneda nacional).

De igual manera, se emita condena a la demandada al pago de **compensación** e incorporarla al salario integrado, esto es, incluirla en los salarios caídos y demás prestaciones, como parte integrante del salario, más los aumentos y mejoras, por así haberse reclamado la parte actora, en la prestación marcada con el “inciso O)” de la demanda laboral.

6. Emita pronunciamiento, respecto al reclamo del pago de **nulidad de documentos, nulidad de acta de abandono, pago de dos días, parte proporcional de**

séptimos días y descansos obligatorios, reclamadas en los incisos E), F), I) y L), respectivamente, de la demanda laboral.

En mérito de lo anterior, la responsable debe tomar en cuenta la demanda, ampliación de demanda, contestación de demanda y contestación de ampliación de demanda, así como las pruebas ofrecidas por las partes contendientes.

Así como el hecho de que la aquí quejosa obtuvo la reinstalación y resolver en consecuencia.

7. Proceda a estudiar las prestaciones relativas a las **aportaciones** al **INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL ESTADO DE TABASCO**, reclamadas en los incisos J), K) y M), respectivamente; para lo cual, debe tomar en cuenta la demanda, ampliación de demanda, contestación de demanda y contestación de ampliación de demanda, así como las pruebas ofrecidas por las partes contendientes; y, en particular lo señalado en la contestación del **INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL ESTADO DE TABASCO**.

Tomando en cuenta, el hecho de que la aquí quejosa obtuvo la reinstalación y resolver en consecuencia.

8. De igual manera, proceda a estudiar los elementos de la acción de **basificación**, así como el

estudio de las excepciones y defensas planteadas por la patronal demandada.

Determinando en primer término la categoría de la trabajadora (de base o de confianza), tomando en cuenta la demanda, ampliación de demanda, contestación, defensas y excepciones, y pruebas ofrecidas por las partes.

Para lo anterior, deberá tomarse en consideración que la carga de la prueba corresponde al demandado.

De igual manera, la Junta responsable deberá pronunciarse respecto al reclamo de la **expedición de nombramiento** reclamada en el inciso B).

Hecho lo anterior, con plenitud de jurisdicción resuelva lo que en derecho corresponda.

Por lo expuesto, fundado y con apoyo en los artículos 74, 186 y 188 de la Ley de Amparo; así como los ordinales 34 y 35 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; se

RESUELVE

ÚNICO. La Justicia de la Unión **ampara y protege** a **ARLENE DEL CARMEN HERNÁNDEZ MÉNDEZ**, respecto del laudo de **trece de marzo de dos**

mil dieciocho, dictado en los autos del juicio laboral **5298/2014**, por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco con residencia en esta ciudad, por las razones y para los efectos indicados en el considerando **último** de esta resolución.

Notifíquese; con testimonio de esta resolución y, en su oportunidad, archívese el presente juicio de amparo directo como asunto concluido.

Así, por unanimidad de votos de los señores magistrados **Jaime Flores Cruz, Margarita Nahuatt Javier y Eduardo Castillo Robles**, lo resolvió este Tribunal Colegiado en Materia Penal del Décimo Circuito, **en sesión ordinaria, conforme los lineamientos fijados en los Acuerdos Generales 4/2020, 6/2020, 8/2020, 10/2020, 13/2020, 15/2020, 18/2020 y 21/2020 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal**, firmando el primero como presidente y el tercero como ponente, el **ocho de octubre de dos mil veintiuno**, en que se terminó de engrosar el presente asunto, ante la secretaria **Reyna del Carmen Luna Posada**, conforme a los artículos 184, párrafo segundo y 188, párrafo primero, ambos de la Ley de Amparo. **Doy fe.**

En términos de lo previsto en los artículos 3,13, 14 y 18 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, en esta versión pública se suprime la información considerada legalmente como reservada, confidencial o datos personales. Doy fe.

Reyna del Carmen Luna Posada
Secretaria de Tribunal

ADT 572/2018
(Rel con el diverso 571/2018)