

RESOLUCIÓN EN FORMA DE LAUDO
EXPEDIENTE: 1045/2024/TCA/CB/IND

Guanajuato, Guanajuato; 04 cuatro de marzo de 2026 dos mil
vointisóis.

RESOLUCIÓN EN FORMA DE LAUDO que recayo a los autos del
expediente 1045/2024/TCA/CB/IND, relativos al juicio ordinario laboral promovido
por [REDACTED] en contra del H. AYUNTAMIENTO DE
VICTORIA, GUANAJUATO. Dicho laudo es aprobado por los ciudadanos miembros
integrantes del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado, por conducto de la
Secretaria Auxiliar, en cumplimiento al artículo 889 de la Ley Federal del Trabajo en
vigor, en aplicación supletoria a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al
Servicio del Estado y de los Municipios, y:

R E S U L T A N D O :

UNICO. Fases del Procedimiento Ordinario Laboral.

En este apartado y en atención a los principios de celeridad, concentración,
economía y sencillez procesal, se dan por reproducidas las actuaciones que obran
en el expediente, como si a letra se insertasen, en obvio de repetición
innecesarias y redundantes. Sirve de sustento legal las siguientes jurisprudencias

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital. 187492

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Novena Época

Materias(s): Laboral

Tesis: I.10.T. J/38

1
**TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE GUANAJUATO**
CARRETERA GUANAJUATO-JUVENTINO ROSAS KM. 6.5, PLAZA ORO, SEGUNDO PISO
COLONIA BURÓCRATA, GUANAJUATO, GTO.

RESOLUCIÓN EN FORMA DE LAUDO
EXPEDIENTE: 1045/2024/TCA/CB/INT

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XV, Marzo de 2002, página 1233

Tipo: Jurisprudencia

LAUDO. OMISIONES QUE NO TRASCIENDEN EN SU RESULTADO. El extracto de la demanda y su contestación, a que alude el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, es una mera enunciación del conflicto laboral, por lo que si la Junta responsable omitió hacer tal extracto, ello carece de trascendencia, en virtud de que no se trata propiamente de la resolución de la litis.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1361/90. Jaime Estóvez Hernández. 22 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Jesús González Ruz.

Amparo directo 3791/91. Ingenio El Molino, S.A. 2 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

Amparo directo 3491/91. Instituto Mexicano del Seguro Social. 16 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Jesús González Ruz.

Amparo directo 28421/2001. Enequina García Volazco. 18 de octubre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Amparo en revisión 1481/2001. Sindicato de Manobristas, Carretilleros, Cargadores, Abitormes y Conexos de la Zona Marítima y del Comercio de la ciudad y Puerto de Veracruz. 17 de enero de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: 188579

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Novena Época

Materias(s): Laboral

Temas: I. 10o. T. J/3

RESOLUCIÓN EN FORMA DE LAUDO
EXPEDIENTE: 1045/2024/TCA/CB/IND

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XIV,
Octubre de 2001, página 964
Tipo Jurisprudencia

LAUDOS, SU REDACCIÓN. Si la autoridad responsable omite hacer un extracto de la demanda, de su contestación, así como de los alegatos expuestos por las partes, tal omisión no es suficiente para considerar que por ello la resolutora conculcó las garantías individuales de la quejosa, lo que es acorde con una correcta interpretación del artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, que señala la forma en que deben redactarse los laudos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que en dicho precepto no se contienen formalidades esenciales del procedimiento que en caso de no cumplirse coloquen a las partes en estado de indefensión, de tal suerte que la infracción de las reglas comprendidas en el dispositivo de referencia, no es suficiente para considerar que el laudo sea ilegal y violatorio de los artículos 14 y 16 constitucionales, si se estudia y define la cuestión esencial planteada en la controversia

DECIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 0804/99 Dora Angeles Medina 19 de octubre de 1999 Unanimidad de votos Ponente Martín Borrego Martínez Secretario José Maximiano Lugo González

Amparo directo 9850/98 Antonio Castro de la Madrid 21 de enero de 1999 Unanimidad de votos Ponente Martín Borrego Martínez Secretario José Maximiano Lugo González

Amparo directo 12040/98 Grupo Man, S.A. y otro 15 de febrero de 1999 Unanimidad de votos Ponente Martín Borrego Martínez Secretario José Maximiano Lugo González

Amparo directo 4120/99 Javier Vicencia Brambila 6 de agosto de 1999 Unanimidad de votos Ponente Roberto Avendaño Secretario Ma Guadalupe Casillas Quintero

Amparo directo 6090/2001 Adalberto Cervantes Rangel 6 de septiembre de 2001 Unanimidad de votos Ponente Casimiro Barrón Tones Secretario Sara Yanina Martínez Moreno

3

TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE GUANAJUATO
CARRETERA GUANAJUATO-JUVENTINO ROSAS KM. 6.5, PLAZA ORO, SEGUNDO PISO
COLONIA BUROCRATA, GUANAJUATO, GTO.

Scanned with
CamScanner

Scanned with
CamScanner

CONSIDERANDOS

PRIMERO. El Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado, se declara competente para conocer y resolver el presente conflicto laboral de conformidad a lo dispuesto por los artículos 1º y 123, fracción I, de la Ley del Trabajo y los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios vigente.

SEGUNDO. La Litis quedo trabada en la audiencia de contestación de demanda, cuanto se tuvo a la parte actora por ratificando su escrito inicial de demanda donde reclama como acción principal la **Reinstalación en sus funciones** desempeñadas en favor de la demandada como [REDACTED] ello en virtud del despido injustificado del cual dice fue objeto el día [REDACTED]

A lo cual la **demandada** opone la **excepción de falta de acción y carencia de derecho**, destacando que como trabajadora del municipio y atendiendo a las funciones propias que desempeñaba como asesora jurídica del municipio, y dada la naturaleza de las actividades, esta era una [REDACTED] en atención a lo dispuesto por el artículo 7 de la ley burocrática del Estado de Guanajuato.

Respecto a las **condiciones de trabajo**, la actora señala que ingreso a laborar para la demandada el [REDACTED] con el puesto de [REDACTED] con un salario mensual de [REDACTED] pesos y un horario de labores comprendido de las [REDACTED] horas de lunes a viernes de cada semana.

La demandada por su parte admite las condiciones de trabajo que establece la actora en su escrito de demanda.

Se advierte del escrito de contestación de demanda, que la parte patronal le atribuye a la actora la calidad de [REDACTED] al desempeñarse como [REDACTED] del Ayuntamiento, por consiguiente, resulta necesario establecer si de acuerdo a las funciones realizadas en la fuente de trabajo, la misma tiene dicho carácter.

Para tal efecto tenemos que la actora señala en su escrito de demanda que no tenía la obligación de registrar su entrada y salida a la fuente de trabajo toda vez que, por tratarse del área jurídica habla que trasladarse a los órganos jurisdiccionales fuera de la fuente de trabajo. Ahora bien, de la prueba confesional a cargo de la actora se desprende la **confesion expresa** a través de la cual la actora reconoce que se desempeñaba al servicio de la demandada como asesor jurídico del municipio y que sus funciones eran inherentes al cargo designado entre las cuales se encontraba la de asesoramiento, atención y seguimiento de los asuntos jurídicos del municipio.

[De acuerdo con la normatividad municipal, específicamente en el

[REDACTED] las funciones de un [REDACTED] consisten, entre otras, en las siguientes:

- [REDACTED]
- [REDACTED]

[REDACTED]

De acuerdo a las funciones efectuadas por la actora, este tribunal determina que estamos ante la presencia de un [REDACTED] que de acuerdo a la designación del puesto y a las funciones que desempeñaba a favor de la demandada se encuentra contenida en el artículo 6 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y los Municipios, que a continuación se transcribe:

Artículo 6. Son [REDACTED] los que realizan trabajos de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, cuando tengan carácter general, siendo, entre otros:

De las constancias que obran en autos, particularmente de la **confesión expresa** realizada por la propia actora tanto en su escrito inicial de demanda como en la prueba confesional a su cargo, se acredita que las funciones que desempeñaba consistían en actividades de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, las cuales por su propia naturaleza implican el ejercicio de facultades de mando, supervisión y control dentro de la estructura administrativa de la entidad demandada.

En ese sentido, resulta aplicable lo dispuesto por el artículo 7 de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, el cual establece que tienen el carácter de [REDACTED]

RESOLUCIÓN EN FORMA DE LAUDO
EXPEDIENTE: 1045/2024/TCA/CB/IND

[REDACTED] aquellos que desempeñen funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, entre otras análogas que impliquen confianza especial.

De la interpretación sistemática del citado precepto se desprende que **la naturaleza del cargo no depende de la denominación formal del puesto**, sino de las **funciones efectivamente realizadas**, criterio que ha sido sostenido reiteradamente por los tribunales laborales al establecer que para determinar el carácter de confianza debe atenderse a las actividades reales desarrolladas por el servidor público.

En el caso concreto, la naturaleza de las funciones de [REDACTED] que la actora reconoció desempeñar, encuadran en los supuestos de confianza previstos en el numeral 7 de la Ley de la materia, atendiendo no solo a la jerarquía, sino a la esencia de sus responsabilidades. Actividades como la asesoría legal al Ayuntamiento, la elaboración de dictámenes sobre actos de gobierno, la revisión de convenios institucionales y la representación en juicios de amparo y procesos jurisdiccionales, conllevan intrínsecamente el manejo de datos de estricta confidencialidad y el acceso a estrategias de defensa del patrimonio municipal. Dichas tareas exigen un grado de lealtad y reserva que permiten confiarle asuntos que, por su delicadeza jurídica, deben mantener tal carácter frente a terceros, lo que acredita el vínculo directo e inmediato con los órganos de mando del municipio, las cuales implican una relación directa e inmediata con los órganos de mando y la toma de decisiones dentro de la administración pública.

**RESOLUCIÓN EN FORMA DE LAUDO
EXPEDIENTE: 1045/2024/TCA/CB/IND**

En consecuencia, al actualizarse los supuestos legales y jurisprudenciales aplicables, debe concluirse que la actora tenía el carácter de [REDACTED] [REDACTED] sirve de sustento legal las siguientes tesis jurisprudenciales:

Registro digital 2020718
 Instancia Plenos de Circuito
 Décima Época
 Materia(s) Laboral
 Tesis PC.XI J/9 A (10a)
 Fuente Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
 Libro 71, Octubre de 2019, Tomo III, página 2422
 Tipo Jurisprudencia

[REDACTED] DE UN AYUNTAMIENTO, TIENEN EL CARÁCTER DE [REDACTED] CONFORMIDAD CON EL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO Y DE SUS MUNICIPIOS.

El asesor jurídico es, en la actualidad y en cuanto empleado de un Ayuntamiento, el profesional del derecho que, en razón de sus conocimientos, se encarga de atender los asuntos del orden jurídico que requieran la atención del órgano para el que labora, los cuales pueden involucrar el manejo de datos de estricta confidencialidad. Ahora, si bien en la fracción V del artículo 5o. de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, no se incluye expresamente al asesor jurídico como trabajador de confianza, lo cierto es que se le debe considerar dentro de esa categoría de conformidad con el primer párrafo del propio precepto, el cual señala en forma genérica quiénes son considerados por la ley como trabajadores de confianza, de acuerdo con las funciones de dirección, vigilancia, fiscalización de orden general,

RESOLUCIÓN EN FORMA DE LAUDO
EXPEDIENTE: 1045/2024/TCA/CB/IND

manejo de fondos, valores o datos de estricta confidencialidad; lo anterior, en virtud de la confianza que se deposita en el asesor jurídico en el desempeño de sus funciones, que entraña el manejo de datos de estricta confidencialidad, para lo cual se deberá atender a la naturaleza de las funciones desempeñadas, con independencia del nombramiento respectivo, en atención a lo establecido por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia P./J. 36/2006, de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE [REDACTED] ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL."

PLENO DEL DECIMOPRIMER CIRCUITO.

Contradicción de tesis 11/2018. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito. 9 de abril de 2019. Unanimidad de seis votos de los Magistrados Patricia Mújica López, Fernando López Tovar, Martha Cruz González, Guillermo Esparza Alfaro, Froylán Muñoz Alvarado y Hugo Sauer Hernández. Los Magistrados Martha Cruz González y Guillermo Esparza Alfaro formularon voto concurrente. Ponente: Fernando López Tovar. Secretaria: Janett Fabiola Pérez Tinoco.

Tesis y criterio contendientes:

Tesis XI.1o.A.T.52 L (9a.) de rubro: [REDACTED] DEL AYUNTAMIENTO. ES TRABAJADOR DE [REDACTED] EN TANTO QUE CUENTA CON CARACTERÍSTICAS PERSONALES QUE PERMITEN CONFERIRLE LOS ASUNTOS QUE DEBEN TENER TAL CARÁCTER (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MICHOACÁN).", aprobada por el Primer

9

TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE GUANAJUATO
CARRETERA GUANAJUATO-JUVENTINO ROSAS KM. 6.5, PLAZA ORO, SEGUNDO PISO
COLONIA BURÓCRATA, GUANAJUATO, GTO.

RESOLUCIÓN EN FORMA DE LAUDO
EXPEDIENTE: 1045/2024/TCA/CB/IND

Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Décima Época, Libro VI, Tomo 2, marzo de 2012, página 1073, y El sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito, al resolver el amparo directo 410/2018

Registro digital 160253

Instancia Tribunales Colegiados de Circuito

Décima Época

Materia(s) Laboral

Tesis: XI 1o.A T.52 L (9a)

Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro VI, Marzo de 2012, Tomo 2, página 1073

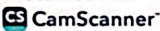
Tipo Aislada


[REDACTED] DEL AYUNTAMIENTO. ES [REDACTED]
[REDACTED] EN TANTO QUE CUENTA CON CARACTERÍSTICAS PERSONALES QUE PERMITEN CONFERIRLE LOS ASUNTOS QUE DEBEN TENER TAL CARÁCTER (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MICHOACÁN).

El artículo 5o de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, señala en forma genérica, quiénes son considerados por la ley como trabajadores de confianza, de acuerdo a las funciones de dirección, vigilancia, fiscalización de orden general, manejo de fondos, valores o datos de estricta confidencialidad, en tanto la fracción V, enuncia en forma concreta los puestos que deben estimarse como de confianza en los Ayuntamientos, sin soslayarse que tal clasificación no es limitativa sino enunciativa, ya que los trabajadores no incluidos, pero que realicen las funciones genéricamente señaladas,

10

TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE GUANAJUATO
CARRETERA GUANAJUATO-JUVENTINO ROSAS KM. 6.5, PLAZA ORO, SEGUNDO PISO
COLONIA BURÓCRATA, GUANAJUATO, GTO.

Scanned with
 CamScanner

Scanned with
 CamScanner

**RESOLUCIÓN EN FORMA DE LAUDO
EXPEDIENTE: 1045/2024/TCA/CB/IND**

también deben estimarse como de confianza, en atención a las funciones que desempeñan; lo que resulta lógico, si se toma en cuenta que en la práctica de la vida actual, moderna, en el quehacer diario, existen trabajadores al servicio de las dependencias que sin tener alguno de los supuestos precisados, ejercen diversas funciones del carácter anotado. Ahora, si por asesoramiento jurídico, se entiende el patrocinio que proporcionan los abogados, tanto los privados como los que prestan sus servicios en el sector público, a las personas que requieren de sus conocimientos técnicos para resolver problemas jurídicos y procesales, en tanto el Ayuntamiento toma en consideración esas calidades o cualidades al contratar a una persona como asesor jurídico, se sigue entonces que también es de confianza, precisamente porque su designación equivale a que cuenta con características personales que permiten confiarle los asuntos que deban tener tal carácter, sobre todo los que están relacionados con cuestiones jurídicas.

o que implica que su relación laboral se encontraba sujeta a un régimen jurídico special, caracterizado por la libre designación y remoción, y por tanto no le son aplicables las prerrogativas propias de los trabajadores de base, particularmente en materia de estabilidad en el empleo.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 175735, Instancia: Pleno, Novena Época, Materias(s): Laboral, Tesis: P/J. 36/2006, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, febrero de 2006, página 10, Tipo: Jurisprudencia.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA

RESOLUCIÓN EN FORMA DE LAUDO
EXPEDIENTE: 1045/2024/TCA/CB/IND

DENOMINACIÓN DE AQUÉL. De la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que "la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza", se desprende que el Poder Revisor de la Constitución tuvo la clara intención de que el legislador ordinario precisara qué trabajadores al servicio del Estado, por la naturaleza de las funciones realizadas, serían considerados de confianza y, por ende, únicamente disfrutarían de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social y, por exclusión, cuáles serían de base, lo que implica, atendiendo a que todo cargo público conlleva una específica esfera competencial, que la naturaleza de confianza de un servidor público está sujeta a la índole de las atribuciones desarrolladas por éste, lo que si bien generalmente debe ser congruente con la denominación del nombramiento otorgado, ocasionalmente, puede no serlo con motivo de que el patrón equiparado confiera este último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza. Por tanto, para respetar el referido precepto constitucional y la voluntad del legislador ordinario plasmada en los numerales que señalan qué cargos son de confianza, cuando sea necesario determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base, deberá atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña o realizó al ocupar el cargo, con independencia del nombramiento respectivo.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 160253, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s) Laboral, Tesis: XI.10.A.T.52 L (9a.), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro VI, marzo de 2012, Tomo 2, página 1073, Tipo: Aislada

Tratándose de trabajadores de confianza, los mismos no gozan de ad en el empleo. El artículo 8 de la Ley del Trabajo de los Servidores

RESOLUCIÓN EN FORMA DE LAUDO
EXPEDIENTE: 1045/2024/TCA/CB/IND

s al Servicio del Estado y de los Municipios establece lo siguiente: "Quedan los del régimen de esta ley los miembros de las policías estatales o municipales, de las fuerzas de seguridad, de las fuerzas de tránsito y los [REDACTED] pero tendrán derecho a disfrutar de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social. Los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, organismos autónomos y municipios, mediante disposiciones de carácter general, **podrán establecer una prestación a favor de trabajadores de confianza al término de la relación laboral, cuyo importe en ningún caso podrá ser superior al equivalente a tres meses de salario, más la prima de antigüedad en los términos de la fracción I del artículo 63 de esta ley.**"

Como se advierte, este tipo de trabajadores pueden ser acreedores a estas prestaciones al término de su relación laboral mediante disposiciones de carácter general. Aunado a ello, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estableció que los trabajadores de confianza en nuestra entidad tampoco en derecho a salarios caídos, aun cuando hayan sido objeto de un despido justificado incluso, por quien no tenía facultades para hacerlo.

[REDACTED] AL SERVICIO DEL ESTADO. AL CARECER DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, SU REMOCIÓN ORDENADA POR QUIEN CARECE DE FACULTADES PARA DECRETARLA, NO TIENE COMO CONSECUENCIA QUE SE DECLARE PROCEDENTE EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS (LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS DE BAJA CALIFORNIA Y GUANAJUATO). Acorde con el artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California y con la Ley del Trabajo de los

13

TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE GUANAJUATO
CARRETERA GUANAJUATO-JUVENTINO ROSAS KM. 6.5, PLAZA ORO, SEGUNDO PISO
COLONIA BURÓCRATA, GUANAJUATO, GTO.

Scanned with
CamScanner

Scanned with
CamScanner

Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios de Guanajuato, la remoción de un trabajador de confianza por quien carece de facultades para hacerla, no tiene como consecuencia que se declare procedente el pago de salarios vencidos, pues tales empleados únicamente gozan de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, por lo cual, en caso de considerar como injustificado el despido, no pueden demandar la indemnización constitucional o la reinstalación, porque esas prestaciones dependen del análisis de lo justificado o injustificado del despido, lo que ningún fin práctico tendría tratándose de empleados de confianza, pues no gozan de estabilidad en el empleo y, por ende, las prestaciones derivadas del cese, aun considerado ilegal, no podrían prosperar. Además, en una relación laboral burocrática el titular demandado, al separar del cargo al trabajador, lo realiza en su carácter de patrón equiparado y no como autoridad, por lo que no es dable analizar la existencia de un despido justificado o no de un trabajador de confianza sobre la base de que quien lo realizó carece de facultades acorde con la ley orgánica del Municipio correspondiente pues, se reitera, ese tipo de trabajadores no goza del derecho a la estabilidad en el empleo¹

ra bien, los artículos 6 y 7 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al inicio del Estado y de los Municipios, para nuestra entidad, señalan lo siguiente:

Artículo 6. Son [REDACTED] los que realizan trabajos de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, cuando tengan carácter general, siendo, entre otros:

¹J. 160/2013 (10a). Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Décima Época. 2005640. Segunda Sala. Libro de 2014. Tomo II. Pág. 1322. Jurisprudencia (Laboral)

Artículo 7. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo anterior, la clasificación de base o de confianza que les corresponda, se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación, considerando la naturaleza de las funciones que realice el trabajador.

o anterior tampoco pugna contra disposiciones constitucionales ni de derechos humanos pues un trabajador de confianza sobre todo burocrático, se encuentra en una posición diversa al resto de los empleados al ser sus funciones diversas de las de sus compañeros de base. Sobre todo, porque su actuar compromete a los titulares que los hayan designado, así como al Estado mismo. Tal y como lo refiere la siguiente tesis jurisprudencial:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO RESULTA COHERENTE CON EL NUEVO MODELO DE CONSTITUCIONALIDAD EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. La actual integración de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que el criterio que ha definido a través de las diversas épocas del Semanario Judicial de la Federación, al interpretar la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza al servicio del Estado sólo disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, resulta acorde con el actual modelo de constitucionalidad en materia de derechos humanos y, por tanto, debe confirmarse, porque sus derechos no se ven limitados, ni se

RESOLUCIÓN EN FORMA DE LAUDO
EXPEDIENTE: 1045/2024/ITCA/CB/IND

genera un trato desigual respecto de los trabajadores de base, sobre el derecho a la estabilidad en el empleo. Lo anterior, porque no fue intención del Constituyente Permanente otorgar el derecho de inamovilidad a los trabajadores de confianza pues, de haberlo estimado así, lo habría señalado expresamente; de manera que debe considerarse una restricción de rango constitucional que encuentra plena justificación, porque en el sistema jurídico administrativo de nuestro país, los trabajadores de confianza realizan un papel importante en el ejercicio de la función pública del Estado; de ahí que no pueda soslayarse que sobre este tipo de servidores públicos descansa la mayor y más importante responsabilidad de la dependencia o entidad del Estado, de acuerdo con las funciones que realizan, nivel y jerarquía, ya sea que la presidan o porque tengan una íntima relación y colaboración con el titular responsable de la función pública, en cuyo caso la "remoción libre", lejos de estar prohibida, se justifica en la medida de que constituye la más elemental atribución de los titulares de elegir a su equipo de trabajo, a fin de conseguir y garantizar la mayor eficacia y eficiencia del servicio público.²

Una vez determinado que la actora ostentaba el carácter de abajadora de confianza, este Tribunal advierte que la demandada, al dar contestación a la demanda, manifestó expresamente que, derivado del cambio de administración municipal, [REDACTED] respecto de la actora, quien se desempeñaba como [REDACTED]

Registro digital: 2005825. Instancia: Segunda Sala, Décima Época. Materias(s): Constitucional, Laboral. Tesis: 2a./J. 21/2014
(. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 4, Marzo de 2014, Tomo 1, página 877. Tipo: Prudencia.

RESOLUCIÓN EN FORMA DE LAUDO
EXPEDIENTE: 1045/2024/TCA/CB/IND

Tal manifestación reviste especial trascendencia procesal, pues constituye un [REDACTED]

[REDACTED] al admitir que la relación laboral concluyó por decisión unilateral de la parte patronal sustentada en la supuesta pérdida de confianza. Es decir, aunque la demandada no emplee literalmente el término "despido", al afirmar que derivado del cambio de administración se actualizó la pérdida de confianza y, por ende, la baja de la actora, está reconociendo implícita pero inequívocamente que fue ella quien determinó dar por terminada la relación laboral.

Configurándose una confesión expresa respecto del acto de despido, quedando únicamente en controversia la justificación del mismo.

Ahora bien, tratándose de trabajadores de confianza la legislación reconoce la posibilidad de su libre remoción, ello no exime a la parte patronal de expresar con claridad la causa concreta que motiva la pérdida de confianza, ya que ésta no puede sustentarse en afirmaciones genéricas o abstractas. La simple referencia al "cambio de administración" no constituye, por sí misma, una causa objetiva y debidamente fundada que evidencie incumplimiento, deficiencia o conducta que justifique la separación.

Es por ello que este tribunal atendiendo a la manifestación realizada por la demandada en el sentido de que la terminación de la relación laboral obedeció a la supuesta [REDACTED] respecto de la actora, corresponde analizar a quién incumbe la carga de acreditar la causa de dicha separación.

De conformidad con el artículo 784, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la legislación burocrática, corresponde al patrón probar la causa de terminación de la relación laboral cuando ésta sea invocada como justificación de la separación.

RESOLUCIÓN EN FORMA DE LAUDO
EXPEDIENTE: 1045/2024/TCA/CB/IND

En el caso concreto, la demandada no negó la separación, sino que la justificó bajo el argumento de que ocurrió una [REDACTED] derivada del cambio de administración. En consecuencia, al tratarse de una causa atribuida a la trabajadora para legitimar la terminación del vínculo laboral, la carga de la prueba recae en la parte patronal, quien debe demostrar de manera objetiva, concreta y suficiente los hechos que motivaron dicha determinación.

Para tal efecto se procede al estudio de las pruebas aportadas por la [REDACTED] comenzando con la prueba [REDACTED] prueba que no aporta elemento probatorio alguno en beneficio de la demandada.

Del análisis integral de las documentales ofrecidas por la demandada, se concluye que las mismas no resultan idóneas ni suficientes para acreditar la causa legal de terminación de la relación laboral invocada, consistente en la supuesta pérdida de confianza, sino que, por el contrario, evidencian que fue la propia demandada quien decidió dar por concluido el vínculo laboral de manera unilateral y sin causa legalmente justificada.

En efecto, las copias simples de convenios, oficios, comparecencias en audiencias y demás actuaciones en las que la actora intervino como [REDACTED] o [REDACTED] así como la copia simple del [REDACTED] y del [REDACTED] únicamente acreditan la existencia del [REDACTED]. Dichos documentos se limitan a demostrar que la actora ejercía el puesto de [REDACTED] que, dentro de sus atribuciones, se encontraba la representación legal del municipio y la intervención en [REDACTED]. Sin embargo, en ninguno de ellos se advierte la existencia de hechos concretos, conductas específicas u omisiones

RESOLUCIÓN EN FORMA DE LAUDO
EXPEDIENTE: 1046/2024/TCA/CB/IND

atribuibles a la actora que pudieran razonablemente generar una pérdida de confianza y, por ende, justificar la terminación del vínculo laboral.

Cabe destacar que la pérdida de confianza, como causa de terminación, no puede sustentarse en apreciaciones subjetivas o en la mera naturaleza del puesto desempeñado, sino que exige la acreditación de hechos objetivos, verificables y atribuibles al trabajador que evidencien una afectación real a la confianza depositada. En el caso, la demandada omitió aportar prueba alguna que demostrara circunstancias específicas que motivaran dicha ruptura, incumpliendo con la carga probatoria que le corresponde respecto de la causa de terminación invocada.

Adicionalmente, debe considerarse que la mayoría de las documentales fueron exhibidas en copia simple, sin haber sido perfeccionadas conforme a derecho, lo cual limita su alcance y valor probatorio, al carecer de plena eficacia demostrativa.

Por otra parte, el oficio suscrito por la [REDACTED] exhibido en original, lejos de robustecer la postura de la demandada, evidencia que la decisión de no continuar con la relación laboral obedeció exclusivamente a la voluntad de la autoridad entrante. Del contenido del citado documento se desprende que la funcionaria manifiesta expresamente su intención de no mantener a la actora como trabajadora de la Sindicatura y la pone a disposición del [REDACTED] para que determine su reubicación o liquidación, sin expresar causa legal alguna atribuible a la trabajadora que justificara la terminación.

Tal manifestación constituye un reconocimiento implícito de que la separación no derivó de una conducta irregular, incumplimiento o hecho concreto imputable a la actora, sino de una decisión administrativa discrecional de la demandada. En consecuencia, el propio documento ofrecido por la parte patronal confirma que la

RESOLUCIÓN EN FORMA DE LAUDO
EXPEDIENTE: 1045/2024/TCA/CB/IND

terminación del vínculo laboral no obedeció a una causa legalmente prevista, sino a la determinación unilateral de no continuar con la relación de trabajo.

En virtud de lo anterior, este Tribunal debe concluir que las pruebas aportadas por la demandada no acreditan la causa justificada de terminación invocada y, por el contrario, permiten advertir que la separación de la actora fue consecuencia de una decisión unilateral carente de sustento legal, lo que actualiza la improcedencia de la terminación y las consecuencias jurídicas inherentes a un despido injustificado.

En consecuencia, este Tribunal concluye que las pruebas documentales aportadas no acreditan los extremos de la defensa planteada por la demandada, pues no demuestran la actualización de una causa concreta y justificada de pérdida de confianza, quedando incumplida la carga probatoria que le correspondía. Por ende, la separación de la actora carece de sustento probatorio suficiente para considerarse justificada.

En ese orden de ideas, este H. Tribunal determina procedente condenar a la demandada al pago de las prestaciones indemnizatorias que corresponden a la actora, en base a las siguientes condiciones:

[REDACTED]

RESOLUCIÓN EN FORMA DE LAUDO
EXPEDIENTE: 1045/2024/TCA/CB/IND

Por lo que hace al [REDACTED] este tribunal determina procedente condenar a la demandada al pago de la cantidad de [REDACTED] de conformidad a lo dispuesto por el artículo 8 de la Ley Burocrática del Estado de Guanajuato.

En cuanto hace al pago de [REDACTED] en lo que respecta a dichas prestaciones, este tribunal determina que, por tratarse de un trabajador de confianza, el mismo podrá ejercitar únicamente como acción principal la indemnización de tres meses de salario, ya que la remoción de un trabajador de confianza no conlleva como consecuencia a la reinstalación ni al pago de salarios caídos ni los 20 días por año, dado que gozan únicamente de las medias de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social. Sirven de sustento legal las siguientes tesis jurisprudenciales:

[REDACTED] AL SERVICIO DEL ESTADO. AL CARECER DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, SU REMOCIÓN ORDENADA POR QUIEN CARECE DE FACULTADES PARA DECRETARLA, NO TIENE COMO CONSECUENCIA QUE SE DECLARE PROCEDENTE EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS (LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS DE BAJA CALIFORNIA Y GUANAJUATO). Acorde con el artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California y con la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios de Guanajuato, la remoción de un trabajador de confianza por quien carece de facultades para hacerla, no tiene como consecuencia que se

**RESOLUCIÓN EN FORMA DE LAUDO
EXPEDIENTE: 1045/2024/TCA/CB/IND**

declare procedente el pago de salarios vencidos, pues tales empleados únicamente gozan de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, por lo cual, en caso de considerar como injustificado el despido, no pueden demandar la indemnización constitucional o la reinstalación, porque esas prestaciones dependen del análisis de lo justificado o injustificado del despido, lo que ningún fin práctico tendría tratándose de empleados de confianza, pues no gozan de estabilidad en el empleo y, por ende, las prestaciones derivadas del cese, aun considerado ilegal, no podrían prosperar. Además, en una relación laboral burocrática el titular demandado, al separar del cargo al trabajador, lo realiza en su carácter de patrón equiparado y no como autoridad, por lo que no es dable analizar la existencia de un despido justificado o no de un trabajador de confianza sobre la base de que quien lo realizó carece de facultades acorde con la ley orgánica del Municipio correspondiente pues, se reitera, ese tipo de trabajadores no goza del derecho a la estabilidad en el empleo.³

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO RESULTA COHERENTE CON EL NUEVO MODELO DE CONSTITUCIONALIDAD EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. La actual integración de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que el criterio que ha definido a través de las diversas épocas del Semanario Judicial de la Federación, al interpretar la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido

60/2013 (10a.). Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Décima Época. 2005640. Segunda Sala. Libro 214, Tomo II. Pag. 1322. Jurisprudencia (Laboral).

de que los trabajadores de confianza al servicio del Estado sólo disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, resulta acorde con el actual modelo de constitucionalidad en materia de derechos humanos y, por tanto, debe confirmarse, porque sus derechos no se ven limitados, ni se genera un trato desigual respecto de los trabajadores de base, sobre el derecho a la estabilidad en el empleo. Lo anterior, porque no fue intención del Constituyente Permanente otorgar el derecho de inamovilidad a los trabajadores de confianza pues, de haberlo estimado así, lo habría señalado expresamente, de manera que debe considerarse una restricción de rango constitucional que encuentra plena justificación, porque en el sistema jurídico administrativo de nuestro país, los trabajadores de confianza realizan un papel importante en el ejercicio de la función pública del Estado; de ahí que no pueda sostenerse que sobre este tipo de servidores públicos descansa la mayor y más importante responsabilidad de la dependencia o entidad del Estado, de acuerdo con las funciones que realizan, nivel y jerarquía, ya sea que la presidan o porque tengan una íntima relación y colaboración con el titular responsable de la función pública, en cuyo caso la "remoción libre", lejos de estar prohibida, se justifica en la medida de que constituye la más elemental atribución de los titulares de elegir a su equipo de trabajo, a fin de conseguir y garantizar la mayor eficacia y eficiencia del servicio público.⁴

Por concepto de [REDACTED] se condena a la demandada a que cubra al actor el pago de la cantidad de [REDACTED] correspondiente a los 72.65 días a que tiene derecho la trabajadora por el tiempo de prestación de servicios, multiplicados por el salario diario percibido. Lo anterior de conformidad a

Registro digital 2005825 Instancia Segunda Sala, Décima Época. Materia(s) Constitucional, Laboral. Tesis 2a /J. 21/2014 Da J. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 4, Marzo de 2014, Tomo I, página 877. Tipo: jurisprudencia

RESOLUCIÓN EN FORMA DE LAUDO
EXPEDIENTE: 1045/2024/TCA/CB/IND

o establecido en el artículo 8, en relación con el artículo 63 fracción de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios.

TERCERO. La actora reclama el pago de [REDACTED] [REDACTED] correspondiente al tiempo de prestación de servicios, en razón de 45 días por año, 20 días por año y 30% sobre las vacaciones. Por su parte la [REDACTED] controvierte los términos en que se reclaman dichas prestaciones, estableciendo que las mismas eran cubiertas en términos de ley, así mismo opone la [REDACTED]. Por consiguiente, estas serán analizadas por un periodo de un año anterior a la fecha de la presentación de la demanda que lo fue el [REDACTED].

Ahora bien, de las pruebas que obran en autos no se desprende elemento alguno con el cual se acredite que el aguinaldo le era cubierto a la trabajadora en los términos que establece en su demanda, por lo tanto, se procederá a su condena en términos de ley.

Es por ello, que resulta procedente [REDACTED] a la demandada a que cubra a la actora el pago de la cantidad de [REDACTED] por concepto de [REDACTED] correspondiente al año [REDACTED] esto es la suma de 20 días por el salario diario de la actora, dado que este no acredito que el pago se realizara conforme a los lineamientos extraordinarios que señala en su demanda. El pago de la cantidad de [REDACTED] por concepto de [REDACTED] correspondiente al año [REDACTED] esto es la suma de [REDACTED] por el salario diario de la actora. El pago de la cantidad de [REDACTED] por concepto de [REDACTED] esto es 10 días por el salario diario de la actora correspondiente al segundo periodo del año [REDACTED]. El pago de la cantidad de [REDACTED] por concepto de [REDACTED] esto es el [REDACTED] sobre las vacaciones

[REDACTED] El pago de la cantidad de [REDACTED] por concepto de [REDACTED] esto [REDACTED] días por el salario diario de la actora correspondiente a las vacaciones del [REDACTED]. El pago de la cantidad de [REDACTED] por concepto de [REDACTED] esto es el [REDACTED] sobre las vacaciones del [REDACTED]. Lo anterior de conformidad a lo dispuesto por el artículo 26, 27 y 41 de la ley burocrática del Estado de Guanajuato.

Por lo que hace al pago de [REDACTED] que reclama la actora en su escrito de demanda. Dado que corresponde a la demandada la carga procesal de acreditar su pago en términos de lo dispuesto por el artículo 784 de la ley federal de trabajo aplicada de manera supletoria, de las pruebas aportadas por esta no se desprende el pago de los salarios reclamados, este tribunal determina procedente [REDACTED] a la demandada a que cubra a la actora el pago de la cantidad de [REDACTED] correspondiente a los salarios del [REDACTED].

Por lo que respecta a la [REDACTED] suscrito por la actora, este Tribunal estima que dicha reclamación resulta improcedente por carecer de materia, en virtud de que no forma parte de la litis ni tiene incidencia en la controversia planteada. La litis en el presente juicio quedó delimitada a determinar la legalidad o no de la terminación de la relación laboral. En su contestación, la demandada no negó la existencia ni la naturaleza laboral del vínculo, ni hizo valer la cláusula novena como fundamento de defensa, ni la invocó para sostener una renuncia de derechos o justificar la terminación. En consecuencia, dicha estipulación contractual no constituye un hecho controvertido ni un acto de aplicación que afecte de manera directa la esfera jurídica de la actora dentro de este procedimiento. En ese contexto, la declaración de nulidad solicitada carece de objeto, pues no existe una controversia real sobre la validez o eficacia de la cláusula en cuestión, ni su contenido fue utilizado para sustentar la actuación patronal

RESOLUCIÓN EN FORMA DE LAUDO
EXPEDIENTE: 1045/2024/TCA/CB/IND

impugnada. Por tanto, al no incidir en la resolución del fondo del asunto ni influir en la determinación sobre la terminación de la relación laboral, la pretensión de nulidad no tiene razón de ser y debe declararse [REDACTED] por no formar parte de los puntos materia de debate.

Por lo que hace a la [REDACTED] este tribunal determina procedente [REDACTED] a la demandada a la inscripción retroactiva ante instituto de seguridad social y el pago de cuotas de seguridad social en base al salario diario percibido en razón de [REDACTED] desde la fecha del inicio de la relación laboral que lo fue el [REDACTED] y hasta la fecha de la separación que fue el [REDACTED] debiendo exhibir ante este Tribunal las constancias correspondientes de su cumplimiento, se le apercibe que en caso de no dar cumplimiento en el término de 15 días contados a partir del día siguiente de la notificación del laudo, se ordenará la inscripción ante instituto de seguridad social a efecto de que se realice la inscripción retroactiva del trabajador a la seguridad social y el pago de cuotas correspondientes.

Es pertinente aclarar que la demandada no tiene una facultad discrecional de otorgar la atención médica y demás prestaciones de seguridad social, sino que se encuentra sujeto por un imperativo legal que le obliga a otorgar a sus trabajadores esos servicios por medio de terceros mediante la suscripción de un convenio, al tratarse de un derecho humano. En tal sentido es importante atender los lineamientos que respecto del derecho fundamental de seguridad social, consigna la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, concretamente en el artículo 123, fracciones XXIX, del apartado A, y XI del apartado B. En ellos se aprecia que el Constituyente Permanente normó lo relativo al derecho a la seguridad social de los trabajadores, para prevenir en términos generales el cuidado de la salud, tanto en la vida productiva como al concluir la misma por motivos como la

26

TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE GUANAJUATO
CARRETERA GUANAJUATO-JUVENTINO ROSAS KM. 6.5, PLAZA ORO, SEGUNDO PISO
COLONIA BURÓCRATA, GUANAJUATO, GTO.

Scanned with
CamScanner

Scanned with
CamScanner

uerte, invalidez, vejez o jubilación, distinguiendo a los trabajadores que prestan sus servicios a los órganos integrantes de los Poderes de la Unión y del Distrito Federal, de los demás que prestan sus servicios a entes distintos a ellos. De conformidad con esta diferenciación, se ubica en el apartado A del artículo 123 de la Constitución federal, a los trabajadores en general; mientras que en el apartado B, se contemplan las normas aplicables a las relaciones de trabajo establecidas por los órganos de gobierno. A partir de la regulación constitucional, que ubica en marcos diferentes a los trabajadores en función del ente para el que prestan sus servicios, se hace también una distinción en la concreción de la normatividad inherente a la seguridad social, a través de instrumentos jurídicos distintos. Quienes se ubican en el régimen de regulación laboral prevista en el aludido apartado A, se sujetan a la Ley del Seguro Social, mientras que los trabajadores ubicados en el apartado B se rigen por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Sin embargo, la propia Constitución Federal confiere a las entidades federativas la facultad de establecer las normas legales rectoras de las relaciones de trabajo establecidas con los estados y con los municipios, y con los organismos públicos descentralizados, como es el caso de la hoy demandada; ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 116, fracción VI y 115, fracción VIII, segundo párrafo. De esto se aprecia, entonces, que por mandato constitucional son las legislaturas de los estados las facultadas para concretizar la normatividad laboral dentro de cada entidad, entendiéndose a la seguridad social como parte integrante de la misma. Se tiene entonces, la obligatoriedad del municipio demandado de otorgarle a sus trabajadores beneficios de seguridad social en términos del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, esto es, el acceso a la asistencia médica para el trabajador y sus familiares, y el otorgamiento de los seguros correspondientes, para lo cual impuso la obligación a los órganos públicos de cubrir las aportaciones que fijen las leyes de seguridad social, para que los

RESOLUCIÓN EN FORMA DE LAUDO
EXPEDIENTE: 1045/2024/TCA/CB/IND

trabajadores reciban los beneficios comprendidos en ellas o en los convenios que para tal efecto se celebren.

Por tales motivos, la determinación del régimen de seguridad social al que un trabajador del estado de Guanajuato y sus municipios está sujeto, tiene su origen en el contenido de la norma jurídica y con base en ella se define la institución pública que debe prestarle tales servicios. Por tanto, el derecho a la seguridad social del actor, como trabajador del demandado se encuentra tutelado por el régimen interior regulatorio de dicho sistema de seguridad social. Por esa razón, el demandado no puede quedar exento de la obligación constitucional de inscribir a sus trabajadores a una institución de seguridad social, en franco detrimento de sus derechos humanos. Como consecuencia, en caso de que sea procedente la inscripción del trabajador, la demandada tendrá la obligación de realizar todos los trámites necesarios para así hacerlo.

En cuanto a la prestación consistente en el [REDACTED] este Tribunal estima que la misma resulta improcedente. La actora manifestó haber laborado en un horario de [REDACTED] lo que equivale a una jornada semanal de 40 horas. Asimismo, señaló de manera genérica que realizaba comisiones con posterioridad a su horario habitual; sin embargo, omitió precisar de manera clara, concreta y circunstanciada los días específicos, el número de horas adicionales laboradas y el periodo exacto en que supuestamente se generó la jornada extraordinaria. La falta de determinación específica respecto de los días y horas supuestamente laboradas en exceso imposibilita el estudio de fondo de la prestación, al no existir base cierta sobre la cual pronunciarse ni parámetros objetivos para una eventual condena. En consecuencia, al no haber la actora cumplido con la carga mínima de precisión necesaria para

sustentar su reclamo, se declara [REDACTED] el pago de jornada extraordinaria solicitado.

Con relación a la [REDACTED] resulta procedente [REDACTED] a la demandada a su otorgamiento. Lo anterior, con fundamento en el artículo 132, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, que establece como obligación del patrón expedir al trabajador, a solicitud de éste, constancia escrita relativa a sus servicios, en la que se precise el tiempo laborado y la naturaleza de los mismos.

Por lo anteriormente expuesto y fundado en conciencia, verdad sabida, buena fe guardada y además, con fundamento en el artículo 138 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios es de resolverse y se:

RESUELVE:

[REDACTED]

[REDACTED]

3. Por los razonamientos y fundamentos asentados en esta resolución se [REDACTED] a la demandada a pagar las cantidades y cumplir con las obligaciones que correspondan a la actora, en términos de la presente resolución

4. Por los razonamientos y fundamentos asentados en esta resolución se [REDACTED] a la demandada de pagar las cantidades y cumplir con las obligaciones que correspondan al actor, en términos de la presente resolución

5.- Conforme a lo resuelto en el presente laudo, la parte demandada [REDACTED] con las prestaciones y obligaciones a las que fue condenada, en término de 15 días siguientes al día en que surta efectos la notificación del mismo, en términos del artículo 045 de la ley federal de trabajo aplicada de manera supletoria.

NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LA PARTE ACTORA EN SU DOMICILIO UBICADO [REDACTED]

EN SU DOMICILIO UBICADO [REDACTED]

[REDACTED] DE ESTA CIUDAD. CÚMPLASE Y EN SU OPORTUNIDAD ARCHÍVESE EL PRESENTE EXPEDIENTE COMO ASUNTO TOTAL Y DEFINITIVAMENTE CONCLUIDO, PREVIA SALIDA QUE SE DÉ EN LOS LIBROS DE GOBIERNO DEL TRIBUNAL. - DOY FE. -----

RESOLUCIÓN EN FORMA DE LAUDO
EXPEDIENTE: 1045/2024/TCA/GB/IND

C. JOSE JUAN BAUTISTA PRADO

LIC. JESUS ABRAHAM VILLAFANA RENDON

Representante de los Trabajadores
al Servicio de los Municipios

Representante de los Ayuntamientos

LIC. ALM.