

**PROCEDIMIENTO PARA DIRIMIR LOS
CONFLICTOS O DIFERENCIAS LABORALES
ENTRE LOS ÓRGANOS ELECTORALES Y SU
PERSONAL.**

EXPEDIENTE: TEEG-JL-05/2021.

ACTOR: JOSÉ ISRAEL MARTÍNEZ VIDAL.

DEMANDADO: TRIBUNAL ESTATAL ELECTORAL
DE GUANAJUATO.

**MAGISTRADO PONENTE POR MINISTERIO DE
LEY:** ALEJANDRO JAVIER MARTÍNEZ MEJÍA.

Guanajuato, Guanajuato, a 05 de agosto de 2022.

El Tribunal Estatal Electoral de Guanajuato, en sesión privada de esta fecha, resuelve el juicio laboral identificado al rubro, en el sentido de **modificar** el finiquito erogado en favor del actor y **condenar** a la parte demandada a cubrir a su favor el importe precisado en esta resolución.

GLOSARIO

<i>Audiencia de ley:</i>	Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas.
<i>Convenio</i>	Convenio sobre la disolución de la relación de trabajo con acuerdo de finiquito celebrado entre el Tribunal Estatal Electoral de Guanajuato y José Israel Martínez Vidal
<i>Ley burocrática local:</i>	Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios
<i>Ley electoral local:</i>	Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales del Estado de Guanajuato.
<i>Reglamento interior:</i>	Reglamento Interior del Tribunal Estatal Electoral de Guanajuato.
<i>Suprema Corte:</i>	Suprema Corte de Justicia de la Nación.
<i>Tribunal:</i>	Tribunal Estatal Electoral de Guanajuato.

1. ANTECEDENTES

1.1. Relación jurídico-laboral.

1.1.1 Inicio de relación laboral. De la narrativa de hechos se advierte que el actor comenzó a laborar para el *Tribunal* el 12 de marzo

de 2012, ocupando el puesto de secretario de Sala adscrito a la Cuarta Sala Unitaria.

1.1.2. Conclusión de la prestación de servicios. Afirma el actor que el 30 de junio de 2020, la Magistrada titular de la Segunda Ponencia del *Tribunal*, Yari Zapata López, solicitó al Pleno de este Organismo la disolución de su relación laboral, sin ninguna posibilidad de reinstalación.

1.2. Juicio laboral.

1.2.1. Demanda, recepción y turno. El actor la presentó ante este *Tribunal* el 29 de junio del 2021¹, a fin de reclamar el pago de diversas prestaciones.

El 24 de noviembre, la presidencia ordenó integrar el expediente **TEEG-JL-05/2021** y turnarlo a la Tercera Ponencia, para la instrucción y presentación del proyecto de resolución.

1.2.2. Radicación y admisión. Por acuerdo del 29 de noviembre, se recibió la demanda en la Tercera Ponencia, se radicó y admitió, ordenando emplazar a las partes en conflicto, citándolas para la *Audiencia de ley*.

1.2.3. Audiencia de ley. Se llevó a cabo el 20 de diciembre, en la que las partes no lograron arreglo conciliatorio alguno; por lo que se inició la etapa de demanda y excepciones, dentro de la cual se tuvo a la parte actora ampliando y modificando el escrito inicial de demanda, por lo que se suspendió la audiencia a efecto de que la demandada pudiera producir su contestación.

1.2.4. Reanudación de la Audiencia de ley. Se realizó el 25 de enero del 2022, en ella se tuvo al apoderado legal de este *Tribunal* dando contestación a la demanda laboral y a su ampliación; de igual forma, las partes ejercitaron el derecho de réplica y contra réplica y

¹ Toda referencia de fecha se entenderá que corresponde al año 2021, a menos que se realice precisión distinta.

ofrecieron las pruebas que estimaron pertinentes.

1.2.5. Admisión de pruebas y desahogo. Por acuerdo del 16 de febrero del 2022, se realizó el análisis de las probanzas ofrecidas por las partes y se proveyó lo conducente respecto de su admisión, desechamiento y desahogo, según el caso.

1.2.6. Audiencia de alegatos. El día 1 de julio de 2022 se celebró al ser referida por el artículo 128 del *Reglamento interior*, sin la presencia de ambas partes. Por ello, se decretó que el expediente se encontraba en estado de dictar resolución.

2. CONSIDERACIONES PREVIAS.

2.1. Jurisdicción y competencia. El Pleno del *Tribunal* es competente para conocer y resolver el presente juicio, al tratarse de un conflicto derivado de la relación jurídica laboral entre este *Tribunal* y el actor, así como del *Convenio* del 30 de julio, mismo que fue elevado a la categoría de laudo, respecto del cual el ahora actor demanda su nulidad, ya que a su juicio fue aprobado de manera indebida al contener renuncia de derechos, por lo que reclama el pago de diversas prestaciones.

Lo anterior, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 150, 163 fracción III, 166 fracciones II y III, 455, 458 y 466 de la *Ley electoral local*; así como los numerales 10 fracción I, 11, 13, 14 y 123 del *Reglamento Interior* y en términos de lo resuelto en el amparo directo laboral **1244/2019** emitido por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Sexto Circuito, en el que se ordenó dejar insubsistente el acuerdo de desechamiento de demanda y dictar uno nuevo en el que se entrara al fondo del asunto sin importar que el punto de controversia fuere el convenio ratificado ante este *Tribunal*.

2.2. Régimen jurídico aplicable². Previo al estudio de fondo, se estima pertinente dejar establecido en este apartado que en los procedimientos para dirimir los conflictos o diferencias laborales de las y los servidores públicos electorales, además de la *Ley electoral local* y el *Reglamento Interior*, en todo lo no previsto, son aplicables en forma supletoria:

- a) *Ley burocrática local*;
- b) Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos del Estado de Guanajuato y sus Municipios;
- c) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y
- d) La Ley Federal del Trabajo.

En lo que respecta a los derechos fundamentales, será aplicable también la *Constitución Federal*, los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y la *Constitución local*, bajo la orientación de que los derechos fundamentales deben ser interpretados y aplicados con los criterios que favorezcan más su optimización, es decir, lograr su mayor extensión y eficacia posible, mientras que la de los preceptos relativos a su restricción, se deben limitar a los casos expresamente establecidos o derivados de la propia *Constitución Federal*, sin facilitar su extensión o ampliación, por analogía o mayoría de razón, sobre la base de que estos valores máximos sólo pueden ser restringidos o limitados por excepción y que las restricciones deben fijarse clara e inequívocamente.

En efecto, la necesidad de maximizar y optimizar los derechos fundamentales, ha visto surgir, entre otros, los siguientes principios de interpretación de los derechos humanos: *pro persona*, de interpretación evolutiva, de interpretación conforme, de posición preferente, de maximización de los derechos, de fuerza expansiva de los derechos, del estándar mínimo, de progresividad, de interacción, de irreversibilidad,

² Lo anterior, con fundamento en lo establecido por los artículos 471 de la *Ley electoral local* y 115 del *Reglamento Interior*.

de indivisibilidad y de efectividad o del efecto útil, mismos que serán considerados para, en su caso, su aplicación a la presente controversia.

Ahora bien, de los anteriores, el *pro persona* tiene como finalidad acudir a la norma más protectora y preferir la interpretación de mayor alcance al reconocer o garantizar el ejercicio de un derecho fundamental, o bien, en sentido complementario, aplicar la norma y/o interpretación más restringida al establecer limitaciones al ejercicio de los derechos humanos.

Este principio, tiene dos variantes principales:

I. Preferencia interpretativa, conforme a la cual se debe elegir la forma de entender la norma que más optimice un derecho fundamental, y;

II. Preferencia de normas, que consiste en optar por aquella que sea más favorable a la persona, con independencia del lugar que ocupe dentro de la jerarquía normativa, si es que es posible aplicar más de una al caso concreto.

Así, la preferencia de normas del principio *pro persona* aporta una solución de gran importancia, toda vez que permite superar el debate relacionado con la jerarquía de normas, pues teniendo como fin último la maximización y optimización del sistema de derechos fundamentales y el reforzamiento de sus garantías, el órgano que resuelve puede seleccionar de entre dos o más normas concurrentes, aquella que su contenido ofrezca una protección más favorable a la persona o la que contenga de manera más especializada la protección de los derechos fundamentales, sin importar la posición que ocupe en el orden jurídico, lo que en el caso concreto de los procedimientos laborales, se plasma en el sub principio *in dubio pro operario* (interpretación más favorable a la parte trabajadora).

Al respecto, se cita como criterio orientador el sustentado en la jurisprudencia laboral número II.T. J/31, del Tribunal Colegiado en

Materia del Trabajo del Segundo Circuito del Poder Judicial de la Federación, de rubro: “**PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO. SUS ALCANCES.**”³

Finalmente, en atención a los principios generales del derecho *iura novit curia y da mihi factum dabo tibi jus* (el juez conoce el derecho y dame los hechos y yo te daré el derecho), todos los razonamientos y expresiones que consten en la demanda, o en su caso en la modificación y/o ampliación de ésta, serán tomados en consideración, con independencia de la forma o el lugar en el que se encuentren y atendiendo a lo que el accionante quiso decir, puesto que el presente procedimiento no es formulario o solemne, lo cual se infiere del artículo 459, fracciones II, IV y V de la *Ley electoral local*, que exige a la parte actora, identificar en su demanda el acto o resolución que se impugna; expresar la relación concisa y clara de los hechos motivo del conflicto e identificar sus pretensiones, sin que se exija alguna fórmula determinada para plantear la procedencia de sus acciones o pretensiones, e incluso sin que se necesite expresar los dispositivos legales en que se funde su reclamación.

Con base en lo anterior, basta que la parte actora exprese con claridad la causa de pedir, precisando la lesión que le causa el acto que impugna y los motivos que la originaron, para que, con base en los preceptos jurídicos que resulten aplicables al asunto, este *Tribunal* se ocupe de su estudio.

2.3. Requisitos de procedencia. Previo al estudio de fondo de la controversia, corresponde a este *Tribunal* verificar que se encuentren satisfechos los presupuestos para el ejercicio de la acción intentada, cuyo examen es preferente. Sirve como criterio orientador la tesis L/97,

³ Se hace la precisión de que las tesis, jurisprudencias o criterios jurisdiccionales que se citen en la presente determinación, pueden ser consultados íntegramente en las páginas electrónicas www.te.gob.mx o www.scjn.gob.mx, según corresponda.

de la *Sala Superior*, de rubro: “**ACCIONES. SU PROCEDENCIA ES OBJETO DE ESTUDIO OFICIOSO**”⁴.

Así, del análisis del contenido del expediente, se desprende que se encuentran satisfechos los presupuestos para el ejercicio de las acciones intentadas por la parte actora, como se detalla a continuación:

2.3.1 Forma. La demanda se presentó por escrito ante este *Tribunal*, haciéndose constar el nombre completo del actor y su domicilio para oír y recibir notificaciones; se manifestaron las consideraciones de hecho y de derecho en que se funda; se mencionaron las prestaciones reclamadas; se anunciaron y ofrecieron pruebas y se asentó la firma autógrafa del promovente.

2.3.2. Oportunidad. El actor afirma que el 30 de junio del 2020, la Magistrada titular de la Segunda Ponencia de este *Tribunal*, decidió dar por terminada su relación laboral con este Órgano Jurisdiccional, sin posibilidad alguna de su reinstalación, misma fecha en la que las partes suscribieron el *Convenio*⁵ y que fue aprobado y elevado a categoría de laudo. Debe tenerse como cierta esa fecha para efectos del cómputo del plazo para cuestionar la decisión de este Órgano, respecto al finiquito erogado al actor⁶.

Que, a la fecha de su separación en el cargo de secretario coordinador adscrito a la Segunda Ponencia de este *Tribunal*, se le cubrió —de forma incompleta— solo algunas prestaciones y otras le fueron negadas.

De ahí que el plazo genérico de 1 año para promover el presente juicio⁷, comenzó a partir del 1 de julio de 2020. Por tanto, si la demanda se presentó el 29 de junio⁸, es evidente —de manera preliminar— su cumplimiento; por ende, es válido concluir que su presentación fue

⁴ Compilación 1997-2013. Jurisprudencia y tesis en materia electoral, Tesis, Volumen 2, Tomo I, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, p. 881.

⁵ Fojas 6 a 14 del expediente.

⁶ Conforme al artículo 516 de la *Ley Federal* aplicada supletoriamente a la *Ley electoral local*.

⁷ Acorde al artículo 457 de la *Ley electoral local*, en relación con el 104 de la *Ley del burocrática local*.

⁸ Visible a foja 2 de actuaciones.

oportuna, máxime si se considera que la prescripción se interrumpe con la presentación de la demanda ante este *Tribunal*, en términos de lo establecido en el artículo 109, fracción I, de la *Ley burocrática local*, de aplicación supletoria.

Por último, respecto a la contestación de demanda, se menciona que también se produjo en tiempo, pues ello ocurrió dentro de la *Audiencia de ley*⁹, celebrada el 13 de diciembre.

2.3.3. Legitimación, personería e interés jurídico. En cuanto a la capacidad procesal de las partes, la del actor se encuentra satisfecha al ser un exfuncionario público de este *Tribunal* que acudió personalmente, a promover el presente juicio por propio derecho y afirma resentir una afectación a sus derechos laborales.

Relación laboral que se encuentra demostrada, en primer término, con la copia certificada del *Convenio* del 30 de junio, en el que se reconoció que el ciudadano José Israel Martínez Vidal fue trabajador de este *Tribunal*, con fecha de ingreso del 12 de marzo del 2012; así como con los recibos de nómina con folios fiscales

N7-ELIMINADO 160

N8-ELIMINADO 160

y

N9-ELIMINADO 160

N10-ELIMINADO 160

los mismos que se encuentran glosado en autos¹⁰.

Probanzas que se valoran tanto en lo individual como en su conjunto en términos de lo dispuesto por los artículos 466 de la *Ley electoral local* y 112, párrafo segundo del *Reglamento interior*, y que resultan útiles para acreditar la legitimación del actor para accionar conforme lo dispone el artículo 458, fracción I, de la *Ley electoral local*, al ser el titular del derecho subjetivo presuntamente vulnerado¹¹.

De igual forma, al *Tribunal* se le tuvo compareciendo por conducto de su apoderado legal licenciado Juan Manuel Macías Aguirre, lo que acreditó con la copia certificada de la escritura pública número 1727 del

⁹ Visible a fojas 000045 a 000049 y 000112 a 000124 del expediente.

¹⁰ Fojas 6 a 14.

¹¹ **Artículo 458.** Son partes en el procedimiento laboral: I. Los empleados administrativos y trabajadores auxiliares del órgano electoral que resulte afectado por el acto o resolución. Quedando exceptuados los servidores públicos que pertenezcan al Servicio Profesional Electoral Nacional, y...

16 de diciembre de 2019, otorgada ante la fe del licenciado Antonio Ruíz Lanuza, titular de la notaría pública número 6, en ejercicio en la ciudad de Guanajuato, capital, que contiene el poder general revocable para pleitos y cobranzas, actos de administración y de riguroso dominio otorgado en su favor por este *Tribunal*.¹²

2.2.4. Definitividad. Se estima que no procede algún otro medio de impugnación que debiera agotarse antes de acudir al presente juicio laboral; por tanto, la parte actora está en aptitud jurídica de promoverlo.

3. PRUEBAS.

En la secuela procesal se ofrecieron, admitieron y desahogaron como medios de prueba, tendentes a acreditar las acciones y excepciones de las partes en conflicto:

I. Respecto del actor:

- a) *Convenio* del 30 de junio del 2020.
- b) Impresión de requerimientos para pago de terminación laboral a nombre de José Israel Martínez Vidal, con membrete del *Tribunal* del 1 de julio del 2020.
- c) 2 impresiones de comprobante de pago de nómina, expedido por el *Tribunal* del 9 de julio del 2020.
- d) Escrito del 15 de junio del 2020, suscrito por la Magistrada Electoral de la Segunda Ponencia, Yari Zapata López.
- e) Oficio número TEEG-DGA-274/2020 del 12 de agosto del 2020, suscrito por Lourdes Uvalle Luna, directora general de Administración del *Tribunal*.
- f) Documental pública relativa a la copia certificada del reporte detallado de asistencia del periodo 2 de julio al 15 de octubre del 2019, generado por el sistema de registro de entradas y salidas de personal denominado "PC Clock", así como del 1 de enero al 17 de marzo de 2020, generado por el sistema de registro de entradas y salidas de personal denominado "ZKTeco"; de la tarjeta de asistencia del periodo 17 al 20 de

¹² Fojas 21 a 24.

marzo del 2020 y entrada del 18 de mayo del 2020; reporte detallado de asistencia del periodo del 18 de mayo al 15 de junio del 2020 generado por el sistema de registro "PC Clock"; hoja de registro manual del periodo del 16 al 30 de junio del 2020.

g) Presunción legal y humana.

II. Respecto a la parte demandada.

a) Documental pública relativa a copia certificada del cuadernillo 13/2020-P, relativo al procedimiento paraprocesal instaurado con motivo de la celebración del *Convenio*.

b) Instrumental de actuaciones.

c) Presunción legal y humana.

Elementos de prueba que son valorados en conciencia y a verdad sabida, individualmente y en su conjunto, atendiendo además a las reglas de la lógica, la sana crítica, las máximas de la experiencia y los principios del derecho laboral, de conformidad con lo establecido por los artículos 466 de la *Ley electoral local* y 112, párrafo segundo del *Reglamento interior*, con el resultado que más adelante se precisará, respecto de aquellos que resulten útiles para fijar algún punto de la controversia.

4. ESTUDIO DE FONDO.

Para cumplir con la exhaustividad que todo fallo jurisdiccional debe observar, se hará alusión a las prestaciones reclamadas por el actor, solo para definir el tema a estudio, para entonces analizar, ya sea de manera conjunta o por separado, las excepciones y procedencia de la prestación que se reclama.

Asimismo, cabe precisar que dentro del presente procedimiento **se hará efectiva la suplencia de la queja en favor del trabajador**, a efecto de resolver sobre las prestaciones reclamadas, cuando la demanda sea incompleta o deficiente, pero pueda subsanarse

atendiendo a los hechos expresados y la causa de pedir,¹³ sin que ello se traduzca en una vulneración a los derechos humanos de igualdad y no discriminación de la parte patronal, en razón de que la distinción del trato en referencia con el trabajador, está plenamente justificada, al ser una acción positiva que tiene por objeto medular compensar la situación desventajosa en que históricamente se ha encontrado la clase trabajadora frente a la patronal, lo que resulta proporcional, al guardar una relación razonable con el fin que se procura alcanzar¹⁴.

Lo anterior, en el entendido de que en la presente resolución no será objeto de análisis cualquier acción y/o prestación que no se haya reclamado expresamente por la parte actora, pues la suplencia de la queja no puede incorporar prestaciones ajenas a la litis laboral, ya que esto daría lugar a un laudo incongruente y por ello violatorio de los artículos 17 de la *Constitución Federal* y 842 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente, así como a los principios de legalidad, seguridad jurídica, debido proceso e instancia de parte.

Al respecto, resulta aplicable la Jurisprudencia **I. 1º. T. J/19** del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Novena Época, de rubro y texto siguientes:

LAUDO INCONGRUENTE. PRESTACIONES NO RECLAMADAS. Si se condena a la empresa al pago de prestaciones que no fueron reclamadas y por consiguiente no formaron parte del litigio, es evidente que el laudo impugnado resulta incongruente con las cuestiones planteadas, y por consiguiente violatorio de garantías individuales.

Asimismo, se cita como criterio orientador, la Jurisprudencia por contradicción de criterios número PC.I.L. J/25 L, del Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Décima Época, de rubro: **“INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. CUANDO SE CONDENA A UNA DEPENDENCIA PÚBLICA A RECONOCER LA EXISTENCIA DE LA**

¹³ Lo anterior, con sustento en la Jurisprudencia número **J/55** del Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito del Poder Judicial de la Federación, Octava Época, de rubro: **“SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL. ALCANCES DEL PRINCIPIO DE.”**

¹⁴ Lo anterior, con apoyo en la Jurisprudencia número **2a./J 158/2015** de la Segunda Sala de la *Suprema Corte* de rubro: **“SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE EN EL JUICIO DE AMPARO LABORAL. LA CIRCUNSTANCIA DE QUE SÓLO OPERE EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR, NO VULNERA EL DERECHO HUMANO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.”**

RELACIÓN LABORAL, NO PROCEDE CONDENARLA A LA INSCRIPCIÓN Y AL PAGO RETROACTIVO DE LAS APORTACIONES RELATIVAS A SU FONDO DE VIVIENDA Y AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO, CUANDO NO FUERON RECLAMADAS EXPRESAMENTE.”

4.1. Demanda, ampliación de demanda, contestación, réplica y contrarréplica. La parte actora, en un primer momento, en su demanda reclamó el pago de las siguientes prestaciones:

- a) El pago de 20 días por año de servicio prestado.
- b) El pago de horas extraordinarias laboradas.
- c) La nulidad de la cláusula tercera establecida en el *Convenio*.

Lo anterior con base en los hechos que de manera resumida se plasman a continuación:

Indica que comenzó a laborar para el *Tribunal* el 12 de marzo del 2012 como secretario de Sala adscrito a la Cuarta Sala Unitaria y que a partir del 16 de octubre del 2014 al 30 de junio del 2020, se desempeñó como secretario coordinador adscrito a la Segunda Ponencia de este Órgano Jurisdiccional, percibiendo un sueldo diario con quinquenio de \$2,344.16 (dos mil trescientos cuarenta y cuatro pesos 16/100 moneda nacional) y una percepción mensual de \$70,324.83 (setenta mil trescientos veinticuatro pesos 83/100 moneda nacional).

Que posteriormente, la magistrada titular de la Segunda Ponencia de este *Tribunal*, con motivo de la reestructuración de su equipo de trabajo, le solicitó al Pleno la disolución de su relación de trabajo sin posibilidad de reinstalación. Dicha petición se acordó de conformidad mediante el acta de la cuadragésima sesión ordinaria administrativa celebrada el 30 de junio de 2020.

Señaló que las prestaciones que se le cubrieron y que están documentadas en la hoja titulada “Requerimientos para pago de terminación laboral”¹⁵, fueron las siguientes:

REQUERIMIENTOS PARA PAGO DE TERMINACIÓN LABORAL	
Prima de antigüedad	\$233,478.44
Tres meses de salarios	\$210,722.49
Aguinaldo proporcional	\$52,743.62
Vacaciones proporcionales	\$23,441.61
Prima vacacional proporcional	\$11,720.81
Total	\$532,106.96

Agregó además, que al firmar el *Convenio*, lo hizo bajo protesta en virtud de que no se le habían liquidado todas las prestaciones a que tenía derecho, apuntando que se reservaba la acción legal correspondiente, para que se le cubriera el pago de la prestación de 20 días por casa año de servicio prestado y el pago de horas extraordinarias laboradas.

Aunado a lo anterior, durante la *Audiencia de ley* del 20 de diciembre¹⁶, manifestó ser su deseo aclarar, ampliar y modificar el escrito de demanda, por lo que también reclamó el pago de las prestaciones siguientes:

1. Salarios caídos.
2. Vacaciones, prima vacacional y aguinaldos generados a partir del 1 de julio del 2020.
3. El pago de todas las prestaciones dejadas de percibir durante la duración del presente juicio.
4. El pago de los enteros provisionales que la demandada debió hacer al ISSEG, generados desde la fecha de su despido injustificado y hasta que se cumplimente en todos los alcances el presente laudo.
5. El pago de las aportaciones que se debieron haber hecho al ISSEG desde la fecha de su despido injustificado y hasta que se cumplimente en todos los alcances el presente laudo.

¹⁵ Foja 10.

¹⁶ Fojas 32 a 35.

6. La nulidad de cualquier documento exhibido por la parte demandada en la que se establezca renuncia a los derechos laborales o al empleo que desempeñaba.
7. El ajuste al salario hecho de forma anual hasta la fecha que se cumplimente el presente laudo.
8. El pago de las prestaciones adicionales pagadas durante el año de proceso electoral 2020-2021.
9. Estímulos cubiertos al personal por motivo de la época navideña: vales de despensa, arcón navideño, regalo y bono por evaluación al desempeño o productividad hasta la fecha que se cumplimente el presente laudo.
10. Pago de tiempo extraordinario no erogado del periodo 1 de junio del 2019 al 30 de junio del 2020.
11. El pago de 20 días por años de servicios prestados en términos del artículo 79 del Reglamento Interior del *Tribunal*.

Especificó también que tenía un horario de trabajo de 9:00 a 15:00 horas, gozando como días de descanso los sábados y domingos de cada semana.

También agregó, que aproximadamente a las 11:00 horas del último día laborado, acudió de forma presencial a la oficina de la Magistrada titular de la Segunda Ponencia, quien le informó que había rescindido la relación laboral, sin que se le garantizara su derecho de audiencia para desvirtuar cualquier situación que hubiere ameritado dicha recisión laboral. Lo que se traduce en un despido injustificado, pues únicamente se le informó que estaba despedido.

Por su parte, el *Tribunal* acudió oportunamente en su defensa dando contestación a la ampliación de demanda con los escritos presentados el 25 de enero de 2022, en donde negó la procedencia de las prestaciones reclamadas oponiendo las excepciones de falta de acción, carencia de derecho, prescripción de la acción, oscuridad e

improcedencia para reclamarlas con base en los siguientes argumentos:

Señala que respecto al cumplimiento de la relación de trabajo con efectos de reinstalación del empleo del que el actor señaló fue despedido de forma injustificada, opuso las excepciones de falta de acción, carencia de derecho, prescripción de la acción y obscuridad, pues el actor presentó su escrito inicial de demanda ante este *Tribunal* el 29 de junio, donde confesó que se disolvió su relación de trabajo con la parte demandada el 30 de junio de 2020, por lo que desde esta última fecha y hasta el 20 de diciembre—fecha en que ejercitó la acción del despido— ha transcurrido en exceso el término de 2 meses (contados a partir de la fecha de la separación del cargo) que la *Ley burocrática local* señala en su artículo 106 fracción II para que prescriban las acciones para exigir la reinstalación o indemnización por despido injustificado.

Que en consecuencia, la acción de salarios caídos y 20 días de salario por año de servicio prestado, resultaban improcedentes en razón de que, para que la parte actora estuviera en condiciones de reclamar la reinstalación del empleo que tenía en el *Tribunal*, debió ejercitar dicha acción dentro del plazo establecido en la ley, lo que no ocurrió en la especie.

Ahora bien, en cuanto hace a las prestaciones identificadas con los incisos 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 y 10, precisados en este apartado, opuso las excepciones de falta de acción, carencia de derecho e improcedencia, toda vez que con el *Convenio* de fecha 30 de junio 2020, disolvió la relación de trabajo que mantenía el actor con el *Tribunal*, y que surtió efectos a partir del 1 de julio del 2020, de acuerdo con la cláusula tercera de dicho *Convenio*; por lo que al haber dado por terminada su relación laboral con el *Tribunal* demandado, son improcedentes las acciones pretendidas con posterioridad a la fecha del referido *Convenio*, fecha a

partir de la cual dejaron de surtir efectos el reclamo de las acciones ejercitadas.

Por último, en cuanto a la prestación reclamada de nulidad de la cláusula tercera del *Convenio*, opuso las excepciones de falta de acción, carencia de derecho y de improcedencia, en virtud de que se niega que la parte actora haya firmado documento alguno donde se desprenda la renuncia de cualquier derecho laboral.

4.2. Hechos reconocidos y no controvertidos. De los escritos de demanda y contestación se obtiene el reconocimiento, de ambas partes, respecto a que el actor, José Israel Martínez Vidal:

- Inició su relación laboral con el *Tribunal* el 12 de marzo del 2012 como secretario adscrito a la Cuarta Sala Unitaria.
- Que del 16 de octubre del 2014 al 30 de junio del 2020, se desempeñó como secretario coordinador adscrito a la Segunda Ponencia del *Tribunal*.
- Que percibió un sueldo diario con quinquenio de \$2,344.16 (dos mil trescientos cuarenta y cuatro pesos 16/100 moneda nacional) y una percepción mensual de \$70,324.83 (setenta mil trescientos veinticuatro pesos 83/100 moneda nacional).
- Que el 30 de junio del 2020 terminó su relación laboral con la parte demandada.

4.3. Improcedencia de la acción de nulidad de la cláusula tercera del *Convenio*, en virtud de la inexistencia de renuncia de derechos laborales del actor. El actor en su demanda, entre otras cosas, impugna la aprobación del *Convenio* laboral celebrado el 30 de junio de 2020, aprobado y elevado a la categoría de laudo en la misma fecha por este *Tribunal*, del cual solicita únicamente la nulidad de la cláusula tercera al considerarla contraria a lo establecido en la fracción XIII, del artículo 5 y además 33, de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente a la ley electoral local, es decir, por contener renuncia

a derechos laborales; tal y como se advierte de las copias certificadas de las constancias que integran el cuadernillo del procedimiento paraprocesal radicado con el número **13/2020-CP**, las que por su naturaleza pública merecen valor probatorio pleno en términos de lo dispuesto por los artículos 466 de la *Ley electoral local* y 112 párrafo segundo del *Reglamento Interior*¹⁷.

Dicha acción de nulidad es **improcedente** en atención a las siguientes consideraciones.

Obra en el expediente el *Convenio* sobre disolución de la relación de trabajo con acuerdo de finiquito de fecha 30 de junio de 2020¹⁸ celebrado entre el Pleno del *Tribunal* y el propio ciudadano José Israel Martínez Vidal, del que en su cláusula tercera se estipuló:

“Tercera.- El ciudadano José Israel Martínez Vidal, manifiesta su plena conformidad con lo establecido en el presente convenio, así como las cantidades que por concepto de finiquito se señala en el anexo antes aludido, **sin reservarse acción legal alguna en contra del Tribunal Estatal Electoral de Guanajuato, de naturaleza laboral, administrativa, civil, penal o de cualquier otra índole**, surtiendo efectos la conclusión de su relación laboral a partir del 1º de julio de 2020.”

No obstante, el propio José Israel Martínez Vidal, en la parte final del *Convenio* firmó bajo protesta, en los términos siguientes:

“Firmo bajo protesta porque no me están liquidando todas las prestaciones a que tengo derecho, **por lo que me reservo la acción legal correspondiente**, lo cual haré valer a la brevedad. Las cuales consisten en: el pago de 20 días por cada año de servicio prestado, además del pago de horas extraordinarias laboradas y salarios caídos, solo por mencionar algunas.- - - José Israel Martínez Vidal”

Entonces, si bien es cierto la cláusula tercera sí contiene una renuncia a ejercer acciones laborales de parte del entonces trabajador, también contiene su manifestación expresa donde se “reservó” las acciones legales correspondientes para solicitar el pago de prestaciones diversas a las contenidas en el propio *Convenio*.

En ese tenor, el referido *Convenio* fue aprobado y elevado a la categoría de laudo por el Pleno del *Tribunal* mediante acta de la cuadragésima sesión ordinaria administrativa realizada el 30 de junio de

¹⁷ Fojas 000092 a 000110.

¹⁸ Fojas 000093 a 000097 del expediente.

2020¹⁹, específicamente en el punto Quinto del orden del día, en los términos siguientes:

“En la especie, del análisis del convenio aludido, se advierte que el mismo cumple con las formalidades y exigencias previstas en el numeral 33 antes citado, en razón a que el mismo se encuentra elaborado por escrito, ha sido debidamente ratificado tanto por la parte trabajadora como por la patronal; y además, contiene una relación sucinta de las cantidades y conceptos que recibirá el trabajador por concepto de liquidación e indemnización **y no se expresa renuncia de los derechos que a las partes corresponden**, lo que indudablemente conduce a su ratificación por parte de este órgano plenario así como a su aprobación.

...
...

En consecuencia de lo anterior y conforme a las facultades jurisdiccionales que a favor de este Tribunal obran consignadas en los artículos 163, fracciones III y VIII, 164, fracciones VI y XV, 468 de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Guanajuato y 33, 982, 983 y 987 de la Ley Federal del Trabajo, aplicada supletoriamente, el Pleno de este Tribunal eleva el convenio anteriormente aprobado y ratificado, a la categoría de cosa juzgada, produciendo todos sus efectos jurídicos inherentes a un laudo ejecutoriado.”

De lo transcrito se desprende que el propio Pleno del *Tribunal* aceptó la manifestación del ahora actor en el sentido de reservarse las acciones legales para solicitar el pago de prestaciones diversas a las contenidas en el propio *Convenio*, pues su ratificación y aprobación se debió, entre otras cosas, a que en el *Convenio* **no se expresó la renuncia a derechos que a las partes correspondan**, en el caso, el que la parte trabajadora hoy actora instara ante este *Tribunal* las acciones laborales contenidas en su escrito de demanda así como en su ampliación.

Por todo ello, las declaraciones emitidas, las cláusulas convenidas y montos estipulados para su liquidación, así como la manifestación del actor en el sentido de firmar bajo protesta y reservarse las acciones legales pertinentes, surten plenamente sus efectos y son vinculantes para las partes suscribientes del mismo, acorde a la naturaleza propia del acto de ratificación ante la instancia jurisdiccional, la cual tiene como finalidad dotar de certeza y seguridad jurídica a la materia del *Convenio*, pues en dicho acto el *Tribunal* verificó que no existiera renuncia de derechos de la parte trabajadora, conforme lo expuesto por quienes intervienen en el mismo.

¹⁹ Acta visible a fojas 000104 a la 000108.

Entonces, se obtiene que la renuncia a derechos laborales de la que el actor solicita su nulidad es **inexistente** en términos del propio *Convenio*, así como del acta de ratificación y aprobación por parte del Pleno del *Tribunal*, por ende, resulta improcedente la acción de nulidad planteada, al no existir el acto que, en su caso, sería materia de análisis.

En consecuencia, resulta procedente el análisis y resolución de las diversas prestaciones que el actor exige en su escrito de demanda, así como de su ampliación, lo que se abordará en los siguientes apartados.

4.4. Es improcedente la pretensión de reinstalación del trabajador, así como la prestación reclamada consistente en el pago de 20 días por año de servicio prestado. Señala el actor en el punto **F** de su escrito de demanda²⁰ y el punto **A** del apartado **V. Pretensiones**, que al momento de firmar el *Convenio* sobre la disolución de la relación de trabajo con acuerdo de finiquito, lo hizo bajo protesta (inconformidad) en virtud de que no se le liquidaron todas las prestaciones a las que tenía derecho, apuntando con claridad que se reservaba la acción legal correspondiente al no habersele pagado la correspondiente a 20 días de salario por cada año de servicio prestado, sobre la base de su antigüedad de 8 años, 3 meses y 18 días.

Que tal inferencia se hizo en virtud de que, del *Convenio* realizado no se estableció el pago de la prestación reclamada de conformidad con lo estipulado en el último párrafo del artículo 79 del Reglamento Interior del *Tribuna*²¹, y que establece lo siguiente:

«Artículo 79. (...)

Adicionalmente se podrá otorgar al personas de base y de confianza del Tribunal, el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 466, párrafo III de la Ley Electoral local, a razón de 3 meses de salario, más doce días de cada año laborado, más veinte días por año de servicios prestados, en los supuestos de que la parte trabajadora hubiese sido cesada sin que medie alguna causa justificada imputable a ésta; o sin que se hubiese actualizado alguna causa de la perdida razonable de confianza, sin que medie litigio alguno. »

²⁰ Foja 3.

²¹Consultable en la liga electrónica: http://transparencia.teegto.org.mx/legislacion/Reglamento_Interior_TEEG_2020.pdf

Que de lo asentado en el *Convenio* no se desprendía causa alguna para considerar que no tenía derecho al pago de tal prestación, por lo que no existió motivo legal para que se omitiera su pago.

Además, en la ampliación de su demanda realizada en la audiencia del 20 de diciembre, el actor manifestó que era su deseo ampliar las prestaciones reclamadas y demandó a la patronal, el cumplimiento de la relación de trabajo, con efectos de reinstalación del empleo, del cual dijo fue despedido de forma injustificada, además de reclamar también diversas prestaciones caídas o vencidas generadas por ese despido injustificado al que aludía.

Por su parte la demandada, al dar contestación a las prestaciones reclamadas y a los hechos constitutivos de la acción a través de su apoderado legal mediante escrito recibido el 25 de enero del año en curso, en su apartado **primero**²², precisó que la parte actora presentó su demanda en fecha 29 de junio, en donde confesó que disolvió su relación laboral con su representada el 30 de junio del 2020, por lo que en tal sentido, había transcurrido en exceso el término establecido en el artículo 106, fracción II, de la *Ley burocrática local*, que establece que prescriben en 2 meses las acciones para exigir reinstalación o indemnización por despido injustificado, contados a partir de la fecha de la separación del cargo.

Señaló además la demandada que, en consecuencia, la prestación reclamada era improcedente debido a que tal acción, al seguir la suerte de la acción principal (acción de despido injustificado por rescisión de la relación de trabajo) se encontraba prescrita, por lo que su poderdante debía ser absuelta de la prestación reclamada consistente en el pago de 20 días por cada año de servicio prestado.

Por otro lado, en la continuación de la audiencia inicial llevada a cabo el 25 de enero del año en curso, la parte demandada también opuso la excepción de falta de acción y carencia de derecho,

²² Foja 82.

prescripción de la acción y oscuridad, señalando que el actor admitió que la terminación de su relación laboral se dio el 30 de junio de 2020 y fue hasta el 20 de diciembre, en que ejercitó la acción de despido, lo que dijo, llevaba a determinar la no procedencia de tal pretensión, al haber transcurrido en exceso, el término establecido en la fracción II del artículo 106 de la *Ley burocrática local* que es de 2 meses para exigir instalación o indemnización por despido injustificado, contados a partir de la fecha de la separación.

Bajo estos planteamientos, este *Tribunal* determina que resulta **fundada la excepción de prescripción** para el reclamo de estas pretensiones que hace el actor, lo que lleva a absolver a la demandada a su ejecución o pago, por las razones que a continuación se exponen.

Como lo señaló la parte demandada, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 106 de la *Ley burocrática local*²³, se actualiza la prescripción en cita.

Para ello, resulta útil asentar el contenido de la disposición legal de referencia.

«Artículo 106. Prescriben en dos meses:

I. Las acciones de los trabajadores para rescindir la relación de trabajo por causas imputables al Estado o a los ayuntamientos;

II. Las acciones para exigir reinstalación o indemnización por despido injustificado, contados a partir de la fecha de la separación, y

III. Las acciones de los trabajadores para ejercitar el derecho a ocupar una plaza que hayan dejado por accidente o por enfermedad, contándose el término a partir de la fecha en que esté el trabajador en aptitud de volver al trabajo y le sea negada la ocupación de la plaza.»

(Lo resaltado es propio)

Es claro que esta norma impone un límite temporal a la parte trabajadora para reclamar la reinstalación o indemnización por su despido que considere injustificado, el que en el caso es de **2 meses contados a partir de la fecha de su separación**.

Por tanto, si el trabajador actor dejó el cargo el 30 de junio de 2020, tenía como plazo el 30 de agosto de ese mismo año para exigir reinstalación o pago por indemnización derivado de que, a su

²³ Consultable en: <https://www.congresogto.gob.mx/leyes/ley-del-trabajo-de-los-servidores-publicos-al-servicio-del-estado-y-de-los-municipios>

consideración, se le despidió injustificadamente, lo que en la especie no aconteció, ya que presentó su escrito de demanda ante la Oficialía Mayor de este órgano jurisdiccional hasta el 29 de junio²⁴; es decir, mucho tiempo después del plazo que tenía para hacerlo válidamente, respecto de estas pretensiones que se analizan.

Consecuencia de lo anterior, es que deba tenerse como **prescrita la acción** que respecto a estas pretensiones intentadas.

De ahí la procedencia de la excepción hecha valer en este tema por la parte patronal.

4.5. Improcedencia del pago de prestaciones solicitadas con motivo de la reinstalación al puesto. En el apartado 4.1. se citan las pretensiones del actor.

De éstas, **resultan improcedentes** las referidas como sigue:

1. Salarios caídos.
2. Pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo generados a partir del 1 de julio de 2020, y los subsecuentes.
3. Pago de todas las prestaciones que estoy dejando de percibir por todo el tiempo que dure el presente juicio.
4. Pago de los enteros provisionales que la demandada debió de hacer al Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato e Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que se generaron desde la fecha en que fui despedido injustificadamente, hasta que se cumplimente en todos sus alcances el laudo que llegue a dictar este tribunal.
5. El pago de las aportaciones que se debieron haber hecho al ISSEG (Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato) desde la fecha que injustificadamente se me

²⁴ Foja 5.

despidió hasta el día en que se cumplimente el laudo correspondiente.

6. El ajuste al salario que se hace en forma anual hasta la fecha en que se cumplimente el laudo que emita este tribunal.
7. El pago de las prestaciones adicionales pagadas durante el año de proceso electoral (2020-2021)
8. Estímulos cubiertos al personal en general por motivo de la época navideña, por ejemplo, vales de despensa, arcón navideño, regalo y bono por evaluación al desempeño o productividad, hasta la fecha en que se cumplimente el laudo que emita el tribunal.

Lo antedicho, en atención a las siguientes consideraciones de hecho y de derecho.

El actor reclama el pago y entero de las prestaciones enlistadas con anterioridad, a partir del supuesto despido injustificado y hasta la conclusión del juicio que se resuelve.

Por su parte, la demandada niega que el actor tenga derecho a dichas prestaciones, derivado del *Convenio* celebrado entre el actor y ella a fin de dar por terminada la relación laboral, además porque había transcurrido en exceso el término establecido en el artículo 106, fracción II, de la *Ley burocrática local*, que establece que prescriben en 2 meses las acciones para exigir reinstalación o indemnización por despido injustificado, contados a partir de la fecha de la separación del cargo.

Señaló además la demandada que, en consecuencia, al menos la prestación reclamada de salarios caídos era improcedente debido a que tal acción, al seguir la suerte de la acción principal (acción de despido injustificado por rescisión de la relación de trabajo) se encontraba prescrita, por lo que su poderdante debía ser absuelta de la prestación reclamada.

En esos términos, este *Tribunal* determina que debido a que la reinstalación solicitada por el actor fue declarada no procedente en términos del apartado 4.4 de esta resolución, las prestaciones que se analizan en el correspondiente resultan también improcedentes pues las hace depender de la pretendida reinstalación al puesto.

Si bien es cierto que el régimen previsto en el artículo 123, apartado B, de la *Constitución Federal* dispone en favor del actor el goce de prestaciones mínimas y que, como trabajador de confianza, goza de las medidas de protección al salario y beneficios de seguridad social y que de acuerdo al párrafo segundo de la fracción XI, del citado numeral se garantiza que para el caso de separación injustificada se tiene derecho a optar por la reinstalación o la indemnización; en el caso concreto no se podría actualizar tal supuesto de reinstalación, derivado de que de forma tácita consintió el actor su separación del cargo en las condiciones en las que lo realizó la parte patronal, al no haberlo cuestionado dentro del término establecido para ello.

No pasa desapercibido lo señalado en la audiencia de 20 de diciembre, donde el actor, exigió a la parte patronal, el cumplimiento de la relación de trabajo, con efectos de reinstalación del empleo del cual señaló fue despedido en forma injustificada, lo que se hizo fuera del plazo de 2 meses —según el artículo 106, fracción II, de la *Ley burocrática local*— contados a partir de la terminación de su relación laboral con el Tribunal y que se materializó con la firma del *Convenio* de disolución de la relación laboral.

En tal sentido, y dado que no fue posible analizar siquiera la posibilidad de una reinstalación del actor, son **improcedentes** las prestaciones enlistadas en este apartado, en tanto que por su propia naturaleza —y como el mismo actor lo planteó— éstas dependían de que resultara procedente aquella.

Asentado lo anterior, cobran relevancia **las excepciones de falta de acción, carencia de derecho e improcedencia de la acción**

opuesta por el *Tribunal* demandado, en el sentido de que al actor no le corresponden las prestaciones que reclama, al depender de la acción principal que pretendía su reinstalación al cargo, lo que no logró por haberla ejercido de forma extemporánea, lo que trae como consecuencia **su falta de derecho** para reclamarlas.

De ahí que **dichas excepciones resulten procedentes.**

En consecuencia, al haber resultado fundadas las excepciones, procede absolver a la parte demandada de dichas prestaciones, ya que, el pago de las mismas estaba condicionada a la procedencia de la acción principal de reinstalación por despido injustificado.

Luego, como la relación de trabajo no siguió surtiendo efectos desde el 1 julio del año 2020, es claro que esas prestaciones no se generaron desde entonces y tampoco durante la tramitación del juicio laboral, esto es, después de la terminación del encargo.

Consecuentemente, lo procedente es absolver al *Tribunal* demandado del pago de dichas prestaciones.

Se invocan, por analogía jurídica y en sentido contrario, las razones de la jurisprudencia **“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”**²⁵ y de la tesis **“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,**

²⁵Jurisprudencia 2a./J. 20/2018 (10a.) de la Segunda Sala de la *Suprema Corte*, consultable en la página 1242, del Libro 52, Marzo de 2018, Tomo II, de Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, consultable en la liga de internet: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2016490>

CONFORME AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.²⁶.

Lo anterior, en virtud a que al haberse terminado la relación laboral desde el 30 de junio de 2020 y la pretensión de reinstalación la formuló hasta la audiencia del 20 de diciembre, había transcurrido en exceso el plazo de 2 meses concedido por la ley para ejercitarla; por tanto, al haberlo hecho de forma extemporánea, el trabajador no tiene derecho al pago de las prestaciones referidas en este apartado, en atención a que las prestaciones accesorias son inescindible de las demás que conforman el salario integrado.

4.6. Es procedente el pago de horas extraordinarias laboradas que reclama el actor. La prestación aquí analizada resulta **procedente**, pues quedó acreditado en autos que el trabajador laboró un tiempo extraordinario al originalmente pactado con la parte patronal lo que, bajo los criterios jurídicos aplicables, se deban considerar — propiamente— como *horas extras*, según la institución jurídica que en materia laboral refiere la *Ley burocrática local*, concretamente, en su numeral 21.

No es obstáculo para lo anterior, las excepciones opuestas por la parte demandada de falta de acción, carencia de derecho, oscuridad en los hechos y prescripción, negando a su vez que el actor haya laborado tiempo extraordinario y que, si así lo hubiere hecho, no especificó en qué momento comenzó ese tiempo extraordinario que exige, lo que dijo, lo dejaba en estado de indefensión.

Respecto de la prescripción, alega el demandado que la acción para reclamar horas extras, el trabajador la ejercitó hasta el 20 de diciembre de 2021 y que por ello había transcurrido más de un año, que es el término de ley para hacerla valer.

²⁶ Tesis VII.2o.T. J/75 L (10a.), aceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 1, Mayo de 2021, Tomo III, página 2288. Consultable en la liga de internet <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2023082>

Estas excepciones resultan **improcedentes** pues, en primer orden, fueron planteadas en términos genéricos, es decir, la demandada omitió precisar los elementos que permitan a este *Tribunal* realizar un análisis particularizado de su eficacia, puesto que al hacerlas valer únicamente se limita a señalar:

- Que el actor no laboró tiempo extraordinario.
- Que si bien el actor narra en su ampliación de demanda en qué horario laboró para el Tribunal, no señaló en qué momento comienza supuestamente el tiempo extraordinario que exige.
- Que al no mencionar dichos hechos estuvo en imposibilidad de dar contestación.
- Que la acción de pago de horas extras se encontraba prescrita de conformidad con el artículo 104 de la *Ley burocrática local*, al citar el actor como última fecha en que supuestamente exige el pago del tiempo extraordinario el 30 de junio de 2020, en tanto que ejercitó su acción hasta el 20 de diciembre;

De lo anterior, se advierte que la demandada no precisó el momento en que al actor le nació el derecho para ejercitar la acción del pago de horas extras, consecuentemente tampoco señala en qué momento quedaría prescrita.

Estos elementos resultan incuestionablemente necesarios a efecto de evidenciar la extemporaneidad o no de la prestación exigida por el accionante, es decir, si el derecho que pretende hacer valer su contraparte se encuentra o no extinto, sin que en el presente asunto pueda suplirse la deficiencia de la queja en favor de la parte patronal, pues ésta solo puede beneficiar a la parte trabajadora como quedó previamente establecido.

Lo anterior encuentra sustento en la jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, número **2ª./J. 48/2002**, de rubro: **“PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. LA PARTE QUE LA OPONGA DEBE PARTICULARIZAR LOS ELEMENTOS DE LA MISMA, PARA QUE PUEDA SER ESTUDIADA POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.”**

Además de lo anterior, las excepciones en estudio resultan también improcedentes debido a que, contrario a lo señalado por la parte demandada, desde el escrito inicial de demanda, en el inciso F del apartado IV, el actor fue enfático en señalar que no le fueron liquidadas todas las prestaciones a que tenía derecho entre ellas la de horas extraordinarias laboradas, lo que dijo había dejado asentado en el cuerpo del propio convenio celebrado con el *Tribunal* patrón.

En esos términos, el reclamo de horas extras se dio desde la presentación de la demanda ante este *Tribunal* el 29 de junio, fecha que se encuentra dentro del plazo de 1 año que, por exclusión, señala el artículo 104 de la *Ley burocrática local* para ejercitar esta acción de trabajo²⁷, dado que si el trabajador laboró hasta el 30 de junio de 2020, tenía hasta esa misma fecha del año siguiente para hacerlo, lo que en el caso ocurrió.

Así, no operó la prescripción de la acción aludida y es por ello por lo que se reitera la improcedencia de la excepción de prescripción planteada por la parte demandada y consecuentemente las de falta de acción y carencia de derecho.

Máxime si se considera que a partir de la disolución de la relación laboral se actualiza la obligación del *Tribunal* de **liquidar cualquier prestación a que tenga derecho la parte trabajadora de aquellas generadas durante la relación laboral**, corriendo a cargo de la Dirección General de Administración la responsabilidad de vigilar que el

²⁷ Artículo 104. Las acciones de trabajo prescribirán en un año, excepto en los casos previstos en los artículos siguientes:.

personal reciba todas las prestaciones laborales y realizar el cálculo de las liquidaciones y/o finiquitos de quienes dejen de prestar sus servicios en términos del artículo 35 fracciones XV, XVI y XVIII del Reglamento Interior del Tribunal.

En ese sentido, cualquier error u omisión respecto del cálculo de las prestaciones se hace exigible a partir de la elaboración incorrecta u omisa de la liquidación correspondiente y resulta conforme a derecho que el plazo genérico de un año a que se refiere el artículo 104 de la *Ley burocrática local* para la prescripción de las acciones que no tengan un plazo específico, se compute en los términos ya referidos.

Lo anterior, con apoyo en los principios *pro persona* y *pro operario* que resultan válidamente aplicables en términos de lo establecido en el artículo 1º Constitucional, puesto que el primero de ellos tiene como propósito promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas y promover el respeto de su dignidad de su dignidad inherente, en tanto que el segundo responde al fundamento tuitivo y de protección de la parte trabajadora y permite que ante dos o más interpretaciones posibles en la aplicación de una norma, deba prevalecer aquella que le resulte más favorable.

De ahí que en el caso concreto no se puede estimar que se encuentra prescrito el derecho del trabajador a demandar las horas extras que efectivamente haya laborado, **sólo en lo que respecta al último año laborado**, resultando orientador el criterio establecido por el Décimo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito en el juicio de amparo directo 264/2013.²⁸

Por otro lado, también es improcedente la excepción de oscuridad en el ejercicio de esta acción por el trabajador, pues precisamente en la audiencia del 20 de diciembre, el actor ejerció su derecho a aclarar su

²⁸ Conforme al cual se emitió el cumplimiento a la ejecutoria consultable en: <http://www.tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/343/1/images/1546-10.pdf>

escrito de demanda, que le es concedido por el artículo 123 del *Reglamento interior* y por ello explicó la temporalidad en la que pretendía, se le pagaran horas extras, dando complemento a su planteamiento que respecto de este tema, había realizado desde su escrito inicial de demanda, incluso aportó las pruebas documentales con las que pretendía acreditar su dicho y en las que se especificaba día a día, las horas de entrada y salida de su centro de trabajo, tratando de evidenciar con ello los tiempos extraordinarios que dijo, laboró y respecto de los que pretendía su pago.

Con todo ello, es evidente que el *Tribunal* demandado tuvo toda la información necesaria para emprender una adecuada defensa en relación a esta prestación que se le reclamaba, tan es así que para ello, en esa misma audiencia se decretó la suspensión para permitir que la demandada se allegara de las pruebas necesarias para contestar las aclaraciones y modificaciones hechas por el actor a su demanda primigenia y con ello se evitaba que quedara en estado de indefensión.

4.6.1. Horas extras acreditadas como laboradas por el actor.

En este rubro, se aborda el estudio de las constancias que integran el sumario, aunque de manera particular, las pruebas que fueron admitidas y desahogadas debidamente, tales como:

a) Documental pública relativa a la copia certificada del reporte detallado de asistencia del trabajador actor a su centro de trabajo, en los siguientes términos:

- Del periodo 2 de julio al 15 de octubre del 2019, generado por el sistema de registro de entradas y salidas de personal denominado “PC Clock”.
- Del 1 de enero al 17 de marzo de 2020, generado por el sistema de registro de entradas y salidas de personal denominado “ZKTeco”.
- De la tarjeta de asistencia del periodo 17 al 20 de marzo del 2020 y entrada del 18 de mayo del 2020.

- Reporte detallado de asistencia del periodo del 18 de mayo al 15 de junio del 2020 generado por el sistema de registro “PC Clock”.
- Hoja de registro manual del periodo del 16 al 30 de junio del 2020.

Documentales que son debidamente valoradas en términos del artículo 119 del Reglamento Interior de este *Tribunal* y adquieren eficacia probatoria al ser analizadas bajo las reglas de la lógica, la sana crítica y las máximas de la experiencia, lo que lleva a la certeza de las fechas y horarios en los que el actor estuvo a disposición del *Tribunal* patrón derivado de que tal medio de control de asistencias, obedece al mandato que se contiene en el artículo 17 de los Lineamientos Generales para la Administración de los Recursos Humanos del *Tribunal*.

b) 2 impresiones de comprobante de pago de nómina a favor del actor, expedido por el *Tribunal* del 9 de julio del 2020. Dicha documental pública, valorada con eficacia probatoria, abona para tener definida, tanto la relación laboral de las partes en conflicto, como el salario percibido por el trabajador.

Aunado a lo anterior, se consideran las manifestaciones, afirmaciones y declaraciones en los respectivos escritos aportados por las partes en el juicio, que derivan en aceptación de hechos y situaciones, relevantes para lo que aquí interesa.

Además, a fin de aproximarnos al pronunciamiento sobre la procedencia de la reclamación del pago de horas extras formulada por el trabajador, conviene establecer el horario ordinario de labores que, originalmente le fue impuesto durante la prestación de sus servicios en el *Tribunal*, derivado de lo que al respecto se establece en los Lineamientos Generales para la Administración de los Recursos Humanos del *Tribunal*, concretamente en el artículo 16, que indica:

“...En tiempo no electoral la jornada de trabajo para el personal de apoyo, administrativo y jurídico será de las 9:00 a las 15:00 horas de lunes a viernes...”

Normativa a la que se alude, como hecho notorio, al encontrarse consultable en la página oficial de internet del referido organismo, tal como lo contempla la Jurisprudencia con el rubro **HECHO NOTORIO. LO CONSTITUYEN LOS DATOS QUE APARECEN EN LAS PÁGINAS ELECTRÓNICAS OFICIALES QUE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO UTILIZAN PARA PONER A DISPOSICIÓN DEL PÚBLICO, ENTRE OTROS SERVICIOS, LA DESCRIPCIÓN DE SUS PLAZAS, EL DIRECTORIO DE SUS EMPLEADOS O EL ESTADO QUE GUARDAN SUS EXPEDIENTES Y, POR ELLO, ES VÁLIDO QUE SE INVOQUEN DE OFICIO PARA RESOLVER UN ASUNTO EN PARTICULAR.**

De lo hasta aquí razonado, se tiene que el trabajador, en el periodo que reclama, laboró para su patrón mayor tiempo del que correspondía a su jornada pactada, que se cubría con su salario quincenal; lo que más adelante se explicará.

Derivado de este ejercicio valorativo, se determina primeramente, el tiempo laborado por el trabajador en favor de la demandada, que excede de la jornada de trabajo pactada —de 09:00 a 15:00 horas de lunes a viernes—, lo que se grafica como sigue:

N18-ELIMINADO 73

N1-ELIMINADO 73

N2-ELIMINADO 73

N3-ELIMINADO 73

N4-ELIMINADO 73

N5-ELIMINADO 73

N6-ELIMINADO 73

La tabla que antecede, refleja todo el tiempo que se acreditó como laborado por el trabajador en este *Tribunal* como su centro de trabajo y en los días ahí señalados, que constituyen el periodo de controversia; haciéndose énfasis en los tiempos que se ubican fuera del horario originalmente pactado como jornada máxima laboral diaria.

4.6.2. Conceptos básicos relativos a las horas extras. En complemento a lo anterior, se define ahora bajo qué parámetros se ha de analizar la cuestión fáctica planteada por el actor, respecto a las horas extras que exige le sean cubiertas en numerario, bajo tal concepto legal.

Esta tarea permite establecer, bajo la óptica de las instituciones jurídicas, laborales y burocráticas aplicables al caso, si se actualiza o no la hipótesis legal para el pago de horas extras, como prestación adicional reclamada y, en su caso, las cantidades de tal concepto.

Al respecto, la *Suprema Corte* ha clarificado la forma efectiva y justa de interpretación y aplicación de los dispositivos de la Ley Federal del Trabajo, que trazan el procedimiento para el cálculo de los montos a pagar a un trabajador por concepto de horas extraordinarias laboradas; lo que resulta útil, para los fines de la presente resolución, por lo que pertinente es citar tal criterio²⁹:

TIEMPO EXTRAORDINARIO. MECANISMO DE CÁLCULO PARA SU PAGO CONFORME AL ARTÍCULO 68 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. De los artículos 66 a 68 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que un trabajador puede prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido, es decir, superior al límite de 3 horas diarias y de 3 veces a la semana, en cuyo caso el mecanismo para calcular el pago del tiempo extraordinario es el previsto en el párrafo segundo del indicado artículo 68, el cual establece que el tiempo extraordinario laborado que exceda de 9 horas a la semana deberá pagarse con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria. Consecuentemente, las primeras 9 horas extras laboradas se cubrirán a razón del 100% más, mientras que las que excedan de dicho límite deberán pagarse al 200% más.

La jurisprudencia recién citada, interpreta la legislación laboral federal, mas el contenido de los artículos 66 a 68 de ésta es congruente con lo que al respecto contempla la *Ley burocrática local*, en su artículo 21; entonces, el proceder que mandata la referida interpretación

²⁹ Consultable en la liga: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2004123>

jurisprudencial resulta aplicable al caso que nos ocupa, sin demérito alguno.

Además, para la determinación de los montos por horas extraordinarias laboradas debe tenerse en cuenta que en el caso particular sí existe disposición expresa en la normativa interna del *Tribunal* que figura como patrón, que establece la duración máxima de la jornada laboral diaria, distinta a aquella que se establece en ley, optando por una de menor tiempo, en beneficio del trabajador.

Luego, si en la hipótesis en análisis se consideró un lapso menor al máximo legal para la jornada ordinaria; ello debe de servir de parámetro para el cálculo de las horas extras de las que se pretende su remuneración.

En apoyo a lo anterior, cobra aplicación la Tesis de Jurisprudencia de los Tribunales Colegiados de Circuito, con el rubro y texto que en seguida se citan³⁰:

HORAS EXTRAS. DEBEN CONSIDERARSE Y PAGARSE COMO TALES, SI EL PATRÓN AFIRMA QUE LA JORNADA DE LABORES ES INFERIOR A LA QUE EL TRABAJADOR RECLAMÓ EN SU DEMANDA, SIN QUE LO PRUEBE, AUNQUE DE CUALQUIER FORMA NO EXCEDA DE 48 HORAS SEMANALES. El criterio sustentado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en la página 103, tesis 2a./J. 50/99, Tomo IX, junio de 1999, Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, que reza: "HORAS EXTRAS. DEBEN CONSIDERARSE Y PAGARSE COMO TALES CUANDO LA JORNADA LABORAL ES MAYOR DE LA QUE PACTARON EL PATRÓN Y EL TRABAJADOR, AUNQUE ÉSTA SEA INFERIOR A LA QUE FIJA LA LEY. Aun cuando el patrón y el trabajador, con fundamento en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, hayan acordado el desempeño de las labores dentro de una jornada inferior de la máxima establecida en la ley; se debe estimar como extraordinario el tiempo laborado después del periodo acordado, inclusive dentro de los límites del máximo establecido en la ley, porque eso se aparta de lo que convinieron las partes en relación al horario que el trabajador debe estar a disposición del patrón para la prestación de sus servicios.", es aplicable para el caso en que el patrón controvierta la jornada de labores del operario bajo el argumento de que se desempeñaba con una inferior, independientemente de que de cualquier forma no exceda los máximos establecidos por los artículos 60, en relación con el 69 de la Ley Federal del Trabajo, dado que, en términos del artículo 784, fracciones VII y VIII, del propio cuerpo legal, la carga de la prueba del contrato y de la duración de la jornada de trabajo pesan sobre aquél; por tanto, si no demuestra que el trabajador no laboró más allá de la que afirmó que pactaron, se le debe condenar al pago de la jornada extraordinaria reclamada; sin que pueda tenerse como segunda jornada pactada, dentro de esos límites, el tiempo real laborado, afirmado por el actor, misma que al exceder de la afirmada por el patrón constituyó la base de su reclamo de pago. Lo anterior, máxime, si el horario que señaló coincide con el que, descontado las horas extras demandadas, debiera entenderse como el normal que habría cubierto el asalariado.

Se reitera pues, que en el caso que nos ocupa, trabajador y patrón acordaron que la jornada laboral máxima diaria sería de sólo 6 horas y

³⁰ Consultable en la liga: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/187786>

no de 8, que como máximo impera en la *Constitución Federal* y en las leyes de ahí emanadas; por lo que, cada minuto laborado fuera de ese rango pactado, debe computarse para conformar el tiempo a cubrir por concepto de horas extras.

En efecto, se ha dicho que el pago de horas extras al doble y triple del equivalente a su valor en jornada ordinaria, tiene como objetivo, que la persona servidora pública cuente con tiempo suficiente diario para reposar, comer, reponer energías y convivir con su familia, de ahí que se busque desincentivar que labore en exceso de ellas.

Por ello, se prescribe en la legislación laboral una jornada máxima de trabajo, que en todos los casos se estandariza en 8 horas al día, considerando tal medida como la adecuada para que, en el resto del tiempo, la persona trabajadora logre el objetivo de la norma; es decir, la convivencia diaria con la familia, reposo, alimentación, entre otras actividades necesarias humanamente.

Empero, nada impide a las partes para acordar una jornada máxima diaria menor a la establecida en ley, como en el caso ocurre; dado que la parte patronal, al establecer dicha jornada sólo de 6 horas de lunes a viernes, está concediendo y reservando el resto del tiempo a que quienes ahí laboran cumplan con aquellas actividades familiares y personales, inherentes a su condición humana.

De ahí que, a partir de lo convenido entre las partes, se estableció una jornada laboral máxima diaria menor de las 8 horas de trabajo y, por tanto, debe considerarse el tiempo excedente a lo pactado, como cómputo retribuable bajo el concepto de horas extras.

De esta manera, en aquellas ocasiones donde el actor haya trabajado sobrepasando sus labores por el término de 6 horas diarias, se justifica el pago de horas extraordinarias, porque en esos casos el salario ordinario que se le paga, sólo cubre el servicio prestado dentro de los límites pactados entre trabajador y patrón, con base en los

lineamientos citado, siendo procedente entonces, que se obtenga el pago de la diferencia que hay entre una jornada completa de trabajo pactado y el tiempo que en exceso realmente laboró el trabajador actor.

4.6.3. Determinación del valor monetario de cada hora ordinaria laborada por el actor, base para el cálculo de las horas extras demandadas. De las constancias que obran en el expediente se tiene que a partir del 16 de octubre del 2014 al 30 de junio del 2020 el actor laboró para el *Tribunal* demandado como secretario coordinador adscrito a la Segunda Ponencia, percibiendo un **sueldo diario** con quinquenio de **\$2,344.16** (dos mil trescientos cuarenta y cuatro pesos 16/100 moneda nacional).

Este valor es factor necesario para establecer el valor de la hora ordinaria, que servirá para calcular el pago de horas extras al doble y triple, según el caso, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

Así, al sueldo diario integrado que percibía el actor durante el tiempo que estuvo vigente su relación laboral con el *Tribunal* demandado; mismo que quedó acreditado plenamente en autos que fue de la cantidad de **\$2,344.16** (dos mil trescientos cuarenta y cuatro pesos 16/100 moneda nacional), según las constancias que obran en el sumario, cuyo valor ya fue referido en apartados precedentes.

Con esta base, si el día laboral se componía de 6 horas, al dividir por este factor, el salario diario del trabajador, se obtiene el valor de la hora ordinaria y que servirá de base también para calcular, en su caso, las horas extras laboradas y que deban pagarse al doble y al triple.

Esta operación se grafica de la siguiente forma:

	Fórmula	Sustitución
	Cuota diaria	\$2,344.16
Entre:	Horas de la jornada laboral pagada (jornada máxima)	6
Igual:	Costo por hora ordinaria	\$390.69

La resultante del valor de la hora ordinaria laborada es de **\$390.69 (Trescientos noventa pesos 69/100 M.N.)**.

4.6.4. Cuantificación para el pago de horas extras. Una vez que se han sentado bases para establecer la estricta cantidad de tiempo y costos que deban cubrirse como horas extras en el dictado de la presente resolución, se procede a realizar tal cálculo conforme a los datos acreditados en el expediente, respecto del tiempo laborado por el actor en favor de la demandada.

Lo anterior, con base en las documentales públicas ya referidas y que obran en el expediente, de manera relevante aquellas que contienen los registros de entrada y salida del trabajador actor a su centro de trabajo, lo que con certeza revela que éste laboró en esas fechas y horas, demostrado así con estos elementos de convicción que fueron efectivos para demostrar su dicho.

Lo anterior cumple con la exigencia contenida en la jurisprudencia por contradicción de tesis, cuyo rubro y datos de localización se insertan:

HORAS EXTRAORDINARIAS. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO SE RECLAMA SU PAGO RESPECTO DE LAS QUE EXCEDAN DE 9 A LA SEMANA. Si se parte de que en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto vigente desde el 1 de diciembre de 2012, pervive la premisa de eximir al trabajador de la carga de la prueba cuando existan otros medios que permitan conocer la verdad de los hechos, puede afirmarse que el patrón está en posibilidad de acreditar la jornada de trabajo extraordinaria que no exceda de 3 horas al día, ni de 3 veces a la semana, cuando surja controversia al respecto, pues tiene la obligación de conservar la documentación de la relación de trabajo, de conformidad con el artículo 804 de la ley aludida, particularmente los controles de asistencia. En consecuencia, si en el juicio laboral el trabajador reclama el pago por tiempo extraordinario que excede de 9 horas a la semana y el patrón genera controversia sobre ese punto, acorde con el indicado artículo 784, fracción VIII, éste debe probar que el trabajador únicamente laboró 9 horas a la semana, debido a que se entiende que esta jornada extraordinaria (no más de 3 horas al día, ni de 3 veces a la semana), constituye una práctica inocua que suele ser habitual y necesaria en las relaciones de trabajo, respecto de la cual, el patrón tiene la obligación de registrar y documentar, conforme al indicado numeral 804; en cuyo caso, el trabajador habrá de demostrar haber laborado más de las 9 horas extraordinarias semanales.³¹

Una vez que se ha determinado el tiempo laborado adicional a la jornada pactada, debemos analizar si ese tiempo, agrupado por

³¹ Época: Décima Época. Registro: 2011889. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 31, Junio de 2016, Tomo II. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 55/2016 (10a.). Página: 854.

semanas, rebasa el tope superior establecido como jornada máxima de trabajo semanal y que sirve de base para verificar si se actualiza el pago de horas extras a un trabajador.

Así, si la jornada diaria se determinó de 6 horas, al multiplicar este factor por los 5 días de la semana que se pactaron como laborales en el caso en estudio, es decir, de lunes a viernes exclusivamente, se obtiene que las horas laboradas por semana son 30.

Luego, si las horas laboradas por semana por el trabajador actor son en la cantidad de 30, resultan pagaderas como *horas extras* las que excedan de tal cantidad por semana.

Además, se vuelve a citar en este apartado, que el salario ordinario que se le pagó al trabajador actor, cubrió la totalidad del servicio prestado dentro de los límites pactados, es decir, las 30 horas a la semana; por así derivarse de los lineamientos referidos previamente.

Incluso, el artículo 21 de la *Ley burocrática local*, establece que el pago extraordinario a un trabajador consiste en el aumento de las horas de la **jornada máxima**; en este caso, la pactada entre las partes.

Partiendo de los datos obtenidos, sí se actualiza en el caso en estudio la hipótesis legal para el pago de horas extras en favor del trabajador.

Se advierte de manera enfática la acumulación de tiempo *extraordinario* laborado por el trabajador actor en favor del *Tribunal* demandado; por lo que, hace necesario, el contraste del hecho fáctico con la hipótesis normativa de los artículos 67 y 68 de la Ley laboral multirreferida, lo que se realiza en seguida.

Ha quedado asentado que, conforme a los dispositivos legales citados; de una semana de labores, las primeras 9 horas de trabajo extraordinario a la jornada ordinaria serán pagadas en un ciento por

ciento más a su valor ordinario (pago doble); mas para las subsecuentes, se calculará su pago con un doscientos por ciento más al salario que corresponda a las horas de la jornada (pago triple).

Por tanto, se obtiene que si la hora ordinaria se pagaba a \$390.69, el costo de la hora extraordinaria doble es de \$781.38 y el de hora extraordinaria triple de \$1,172.07.

Con estos valores, se cuantifica el monto a pagar por las horas extras que se acreditaron en el expediente como laboradas por el trabajador actor, lo que se ilustra de la manera siguiente:

Fecha	Entrada	Salida	Excedente	Por semana	Horas dobles	Total horas dobles	Horas triples	Total horas triples	Total final
N11-ELIMINADO 73				03:50	3.83	\$2,995.29	0	0	\$2,995.29
				03:59	3.98	\$3,112.50	0	0	\$3,112.50
				06:11	6.18	\$4,831.53	0	0	\$4,831.53
				04:17	4.28	\$3,346.91	0	0	\$3,346.91
				07:47	7.78	\$6,081.74	0	0	\$6,081.74
				10:00	9.00	\$7,032.42	1.00	\$1,172.07	\$8,204.49
				07:39	7.65	\$5,977.56	0	0	\$5,977.56
				07:11	7.18	\$5,612.91	0	0	\$5,612.91

N12-ELIMINADO 73

04:22	4.37	\$3,412.03	0	0	\$3,412.03
04:22	4.37	\$3,412.03	0	0	\$3,412.03
04:47	4.78	\$3,737.60	0	0	\$3,737.60
06:52	6.87	\$5,365.48	0	0	\$5,365.48
08:30	8.50	\$6,641.73	0	0	\$6,641.73
00:57	0.95	\$742.31	0	0	\$742.31
09:35	9.00	\$7,032.42	0.58	\$679.80	\$7,712.22
06:15	6.25	\$4,883.63	0	0	\$4,883.63

N13-ELIMINADO 73

12:46	9.00	\$7,032.42	3.77	\$4,418.70	\$11,451.12
12:07	9.00	\$7,032.42	3.12	\$3,656.86	\$10,689.28
12:57	9.00	\$7,032.42	3.95	\$4,629.68	\$11,662.10
16:01	9.00	\$7,032.42	7.02	\$8,227.93	\$15,260.35

N14-ELIMINADO 73

20:57	9.00	\$7,032.42	11.95	\$14,006.24	\$21,038.66
18:38	9.00	\$7,032.42	9.63	\$11,287.03	\$18,319.45
06:00	6.00	\$4,688.28	0	0	\$4,688.28
08:17	8.28	\$6,472.43	0	0	\$6,472.43
20:48	9.00	\$7,032.42	11.80	\$13,830.43	\$20,862.85
11:43	9.00	\$7,032.42	2.72	\$3,188.03	\$10,220.45
15:44	9.00	\$7,032.42	6.73	\$7,888.03	\$14,920.45
14:01	9.00	\$7,032.42	5.02	\$5,883.79	\$12,916.21
21:07	9.00	\$7,032.42	12.12	\$14,205.49	\$21,237.91
06:48	6.80	\$5,313.38	0	0	\$5,313.38
14:50	9.00	\$7,032.42	5.83	\$6,833.17	\$13,865.59

N15-ELIMINADO 73

N16-ELIMINADO 73						
	10:32	9.00	\$7,032.42	1.53	\$1,793.27	\$8,825.69
	16:10	9.00	\$7,032.42	7.17	\$8,403.74	\$15,436.16
	09:38	9.00	\$7,032.42	0.63	\$738.40	\$7,770.82
	11:53	9.00	\$7,032.42	2.88	\$3,375.56	\$10,407.98
	07:22	7.37	\$5,756.17	0	0	\$5,756.17
	09:10	9.00	\$7,032.42	0.17	\$199.25	\$7,231.67
	02:27	2.45	\$1,914.38	0	0	\$1,914.38
N17-ELIMINADO 73	04:33	4.55	\$3,555.28	0	0	\$3,555.28
TOTALES			\$221,469.14	\$114,417.47	\$335,886.61	

Se tiene entonces el cálculo por las horas extraordinarias que deberán ser **pagadas al doble** del valor que tienen en la jornada ordinaria, ascendiendo al monto de **\$ 221,469.14 pesos (doscientos veintiún mil cuatrocientos setenta y nueve pesos 14/100 M.N.)**.

Seguidamente, se cuantificó en dinero, el resto del tiempo extra laborado en el periodo demandado, restando las horas subsecuentes a las primeras 9 horas por semana; por tanto, deben pagarse con un **doscientos por ciento más de su valor ordinario (triple)**.

El cálculo efectuado nos hace conocer el monto a pagar correspondientes a las horas extras con pago triple, que es de la cantidad de **\$114,417.47 pesos (Ciento catorce mil cuatrocientos diecisiete pesos 47/100 M.N.)**.

Determinadas las cantidades referidas, lo procedente es la suma de las mismas para concentrar el pago por este concepto que reclama el actor y, como se ilustra en la tabla recién insertada, se tiene que el total a cubrir por este concepto es de **\$335,886.61 pesos (Trescientos treinta y cinco mil ochocientos ochenta y seis pesos 61/100 M.N.)**, que es la cantidad a la que se condena al Tribunal patrón a que cubra en favor del trabajador actor, al haber resultado procedente esta prestación reclamada y acreditado el cuadro fáctico que generó tal obligación de pago, lo que lleva a que se **modifique el finiquito** realizado en su momento por la parte demandada.

5. RESOLUTIVOS.

PRIMERO. El Pleno del Tribunal Estatal Electoral de Guanajuato resultó competente para conocer y resolver el conflicto laboral planteado por **José Israel Martínez Vidal**, en contra de este Tribunal.

SEGUNDO. El actor probó parcialmente sus pretensiones y la demandada parcialmente sus excepciones, por lo que resultó procedente solo el pago de horas extras reclamadas, lo que modifica la cédula de finiquito materia del presente juicio.

TERCERO. Se condena al Tribunal Estatal Electoral de Guanajuato, a que cubra a favor de **José Israel Martínez Vidal**, el importe que corresponda por los conceptos precisados en el apartado **4.6** de esta resolución.

CUARTO. Este Tribunal Estatal Electoral de Guanajuato, deberá dar cumplimiento a la presente resolución dentro del plazo de **5 días hábiles**, contados a partir de que quede firme la presente

determinación, incorporándose a este expediente copias certificadas de las constancias que así lo demuestren.

Notifíquese **personalmente** a las partes en los domicilios procesales que obran en autos.

Así lo resolvió el Pleno del Tribunal Estatal Electoral de Guanajuato por **unanimidad** de votos de quienes lo integran, la magistrada electoral en funciones de presidenta **María Dolores López Loza**, magistrada electoral por ministerio de Ley **Alma Fabiola Guerrero Rodríguez** y el magistrado electoral por ministerio de Ley **Alejandro Javier Martínez Mejía**, firmando conjuntamente, siendo instructor y ponente el último nombrado, actuando en forma legal ante el secretario general en funciones **Juan Antonio Macías Pérez**. - **Doy Fe.**

CUATRO FIRMAS ILEGIBLES.- DOY FE.-

FUNDAMENTO LEGAL

1.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento laboral, 1 párrafo de 1 renglón por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales de una persona identificada o identificable, de conformidad con el Artículo 77, Fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Guanajuato, así como del Artículo 3, Fracción VII de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato.

2.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento laboral, 1 párrafo de 1 renglón por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales de una persona identificada o identificable, de conformidad con el Artículo 77, Fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Guanajuato, así como del Artículo 3, Fracción VII de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato.

3.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento laboral, 1 párrafo de 1 renglón por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales de una persona identificada o identificable, de conformidad con el Artículo 77, Fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Guanajuato, así como del Artículo 3, Fracción VII de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato.

4.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento laboral, 1 párrafo de 1 renglón por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales de una persona identificada o identificable, de conformidad con el Artículo 77, Fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Guanajuato, así como del Artículo 3, Fracción VII de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato.

5.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento laboral, 1 párrafo de 1 renglón por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales de una persona identificada o identificable, de conformidad con el Artículo 77, Fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Guanajuato, así como del Artículo 3, Fracción VII de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato.

6.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento laboral, 1 párrafo de 1 renglón por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales de una persona identificada o identificable, de conformidad con el Artículo 77, Fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Guanajuato, así como del Artículo 3, Fracción VII de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato.

7.- ELIMINADO El Folios fiscales de nomina, 1 párrafo de 1 renglón por ser considerado como información reservada de conformidad con el Artículo 17 de la AYTOGDL y con la Artículo 3 fracción VII de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato

8.- ELIMINADO El Folios fiscales de nomina, 1 párrafo de 1 renglón por ser considerado como información reservada de conformidad con el Artículo 17 de la AYTOGDL y con la Artículo 3 fracción VII de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato

9.- ELIMINADO El Folios fiscales de nomina, 1 párrafo de 1 renglón por ser considerado como información reservada de conformidad con el Artículo 17 de la AYTOGDL y con la Artículo 3 fracción VII de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato

10.- ELIMINADO El Folios fiscales de nomina, 1 párrafo de 1 renglón por ser considerado como información reservada de conformidad con el Artículo 17 de la AYTOGDL y con la Artículo 3 fracción VII de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato

11.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento laboral, 1 párrafo de 1

Realizada con el generador de versiones públicas, desarrollada por el Gobierno Municipal de Guadalajara, en cooperación del Instituto de Transparencia, Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Jalisco y autorizada para uso por el Instituto de Acceso a la Información Pública para el Estado de Guanajuato.

FUNDAMENTO LEGAL

renglón por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales de una persona identificada o identificable, de conformidad con el Artículo 77, Fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Guanajuato, así como del Artículo 3, Fracción VII de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato.

12.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento laboral, 1 párrafo de 1 renglón por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales de una persona identificada o identificable, de conformidad con el Artículo 77, Fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Guanajuato, así como del Artículo 3, Fracción VII de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato.

13.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento laboral, 1 párrafo de 1 renglón por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales de una persona identificada o identificable, de conformidad con el Artículo 77, Fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Guanajuato, así como del Artículo 3, Fracción VII de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato.

14.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento laboral, 1 párrafo de 1 renglón por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales de una persona identificada o identificable, de conformidad con el Artículo 77, Fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Guanajuato, así como del Artículo 3, Fracción VII de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato.

15.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento laboral, 1 párrafo de 1 renglón por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales de una persona identificada o identificable, de conformidad con el Artículo 77, Fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Guanajuato, así como del Artículo 3, Fracción VII de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato.

16.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento laboral, 1 párrafo de 1 renglón por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales de una persona identificada o identificable, de conformidad con el Artículo 77, Fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Guanajuato, así como del Artículo 3, Fracción VII de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato.

17.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento laboral, 1 párrafo de 1 renglón por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales de una persona identificada o identificable, de conformidad con el Artículo 77, Fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Guanajuato, así como del Artículo 3, Fracción VII de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato.

18.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento laboral, 1 párrafo de 1 renglón por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales de una persona identificada o identificable, de conformidad con el Artículo 77, Fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Guanajuato, así como del Artículo 3, Fracción VII de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Guanajuato.