

EXPEDIENTE: DEMANDA LABORAL INDIVIDUAL / 643/2013-D

ACTOR: LAURA TEJEDA OROZCO

VS

ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO "INSTITUTO DE FORMACIÓN
PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE JALISCO"

GUADALAJARA, JALISCO, A 04 DE MARZO DE DOS MIL DIECINUEVE.

VISTOS los autos del juicio laboral registrado bajo número del expediente señalado al rubro, promovido por la C. **LAURA TEJEDA OROZCO**, en contra del O.P.D. INSTITUTO DE FORMACION PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE JALISCO, para formular PROYECTO DE RESOLUCION EN FORMA DE LAUDO, con fundamento en el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo, y para ello se hace referencia a los siguientes:

RESULTADOS:

- 1.- El día 24 de julio del 2013 la ONCEAVA de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado se avocó al conocimiento y resolución del presente conflicto y citó a las partes a la celebración de la audiencia CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, prevista por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.
- 2.- El día 16 de septiembre de 2014 se llevó a cabo el desahogo de la audiencia de CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, prevista por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo a la que compareció la parte actora misma que amplió la demanda, y para no dejar en estado de indefensión a la parte demandada el O.P.D. INSTITUTO DE FORMACION PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE JALISCO, se señaló las QUINCE HORAS CON QUINCE MINUTOS DEL DIA ONCE DE DICIEMBRE DE 2014.
- 3.- Con fecha 12 de marzo del 2015 en audiencia de CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, el apoderado del O.P.D. INSTITUTO DE FORMACION PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE JALISCO, presento incidente de acumulación, y señala las DOCE HORAS CON QUINCE MINUTOS DEL DÍA PRIMERO DE JUNIO DEL 2015, fecha que tendrá verificativo el desahogo de la audiencia incidental, prevista por el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo.
- 4.- Con fecha 01 de junio del 2015 se llevó a cabo el desahogo de la audiencia INCIDENTAL relativa al incidente de acumulación de la ley federal del trabajo a la que comparecieron las partes, DECLARADA ABIERTA LA AUDIENCIA.- la parte actora incidentista ratifico el incidente planteado, y el demandado incidentista contesto de manera verbal, ofreció sus medios de convicción y señalaron las QUNCE HORAS CON QUINCE MINUTOS DEL DÍA 24 DE JUNIO DE 2015.
- 5.- Con fecha 01 de marzo del 2016 resolvieron sobre la procedencia e improcedencia del INCIDENTE DE ACUMULACIÓN, mismo que se declaró TOTALMENTE IMPROCEDENTE, y señalaron las OCHO HORAS CON QUINCE MINUTOS DEL DIA 22 DE ABRIL DE 2016 para que tenga verificativo la audiencia de CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, prevista por el artículo 870 al 883 de la Ley Federal del Trabajo.
- 6.- Con fecha 28 de junio de 2017 se celebró la audiencia de OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, y se llevó a cabo el desahogo de todas y cada una de las pruebas ofertadas por las partes.
- 7.- Con fecha 23 de enero de 2019 se tuvo a las partes por perdido el derecho a formular alegatos, ordenándose cerrar la instrucción y turnar los autos al C. Presidente Auxiliar para la emisión de Proyecto de Laudo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo, lo que se hace de conformidad a los siguientes.

CONSIDERANDOS:

Escritorio de los Poderes Judiciales
Colonia La Aurora, C.P. 44460.
Guadalajara, Jalisco, México.

Pagado

Jalisco
GOBIERNO DEL ESTADO

Secretaría de
Gobierno y Planeación
Judicial

Abo en turno IDEFT

Eduardo Manuel
Longoria García



Secretaría del
Trabajo y Previsión
Social

I.- Esta ONCEAVA Junta Especial De La Local De Conciliación Y Arbitraje Del Estado De Jalisco, es competente para conocer y resolver el presente conflicto laboral, con fundamento en los artículos 521 al 523, 601, 602 y demás relativos y aplicables del cuerpo de norma laborales, así como de la convocatoria vigente emitida por el Ejecutivo del Estado, en la que constituye la integración y competencia de las Juntas Especiales de la Junta Local De Conciliación Y Arbitraje Del Estado De Jalisco.

II.- La personalidad de las partes y personería de los apoderados que comparecieron al presente juicio, quedaron debidamente acreditadas en autos, por haberse reunido los requisitos establecidos en los artículos 692 al 695 de la Ley Federal del Trabajo.

III.- Entrando al estudio, planteamiento y resolución de la acción principal ejercitada por la parte actora, consistente en la INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL, SALARIOS VENCIDOS, PRIMA DE ANTIGUEDAD, VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO, SALARIOS RETENIDOS, AFILIACIÓN AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, INSTITUTO DE PENSIONES DEL ESTADO DE JALISCO, SEDAR, OTORGAMIENTO DE UNA CARTA DE TRABAJO, DEVOLUCIÓN DE DOCUMENTOS FIRMADOS EN BLANCO, ESTIMULO DEL SERVIDOR PÚBLICO y que motiva el ejercicio de la misma en los siguientes HECHOS:

1.- La trabajadora fue contratada por escrito por tiempo indeterminado, percibiendo un salario mensual de \$9,755.15 y una jornada de las 08:00 a las 16:00 de lunes a viernes, en el puesto de AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE VINCULACION DE LA UNIDAD ACCION MOVIL.

2.- El día 11 de junio del año 2013 el actor en cumplimiento de sus actividades se presentó a las oficinas generales del OPD demandada, mismas que se encuentran en AVENIDA AVILA CAMACHO, NÚMERO 2068, COLONIA JARDINES DEL COUNTRY, GUADALAJARA, JALISCO, por lo que siendo aproximadamente las 16:00 horas fue recibido por la C.SUSANA PEREZ SANCHEZ, Actual jefa o encargado de Recursos Humanos del OPD demandado, mismo que le indicó al actor que por necesidades del OPD demandado, le manifestó lo siguiente: YA NO HAY TRABAJO PARA TI, ESTAS DESPEDIDO.

Por lo que, tomando en cuenta QUE O.P.D. INSTITUTO DE FORMACION PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE JALISCO tras comparecido a la audiencia de fecha 20 de junio de 2017, así como al no haberse excepcionado y por ende, teniéndose a dicho organismo ofreciendo medios de convicción conducentes a demostrar la inexistencia de la relación de trabajo entre el actor de este juicio y el demandado en comento, por lo que de conformidad al artículo 842 de la Ley Obrera y para cumplir con el principio de congruencia y exhaustividad que tutela dicho arábigo. Por lo que se procede al estudio y análisis de las pruebas ofertadas por su parte:

1.- CONFESIONAL.- a cargo del actor la cual no le rinde beneficio al contestar de manera negativa a las posiciones que le dieron formuladas.

2.- TESTIMONIAL.- La cual no le rinde valor probatorio en razón de que con fecha 03 de mayo del 2018, se le tuvo por perdido el derecho al desahogo de la prueba.

3.- DOCUMENTALES.- Las cuales no le rinden beneficio al no acreditarse con los documentos exhibidos que el actor no era trabajador, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos firmados en la demanda, sin embargo acredita lo que ahí se desprende es decir que el actor fue contratado bajo ciertas condiciones laborales, así como recibos de nómina de donde se desprende que el último salario generado por el trabajador en el mes de agosto de 2016 fue de \$4,920.64.

INSTRUMENTAL Y PRESUNCIONAL.- Las cuales no le rinden beneficio en razón de que de lo actuado así como de las pruebas aportadas la demandada no logra acreditar lo establecido en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo en el tercer párrafo: que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. No pasa desapercibido para esta autoridad que la parte demandada exhibió un contrato por tiempo determinado del periodo comprendido del 01 de julio al 31 de diciembre de 2016, desprendiéndose su cláusula SÉPTIMA.- VIGENCIA.- La vigencia del presente contrato será del 01 de julio al 31 de diciembre de 2016, pudiendo las partes dar por concluido el presente



contrato de manera unilateral, antes de la fecha de terminación del mismo, previo comunicado por escrito con treinta días de anticipación, siendo obligación del trabajador entregar formal del material, equipo, documentación, asuntos en trámite y demás que se le hubieren facilitado para el desempeño de sus actividades, haciéndolo bajo su más estricta responsabilidad. Ahora bien es necesario tener en consideración que la duración de los contratos individuales de trabajo está regulada en los artículos 35 a 40 de la Ley Federal del Trabajo que a la lera señalan:



Artículo 36.- El señalamiento de un obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los caso siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Artículo 38.- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

Artículo 39.- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 39-B. Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.



Secretaría del
Trabajo y Previsión
Social

Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.

Artículo adicionado DOF 30-11-2012

Artículo 39-D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo

Artículo 39-E. Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

Artículo 39-F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

Artículo 40.- Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

De la interpretación de los artículos transcritos, se desprende que la regla general es que los contratos de trabajo sean por tiempo INDETERMINADO.

Sin embargo se permite de manera excepcional celebrar contrato por obra o tiempo determinado.

Luego, atendiendo al principio de la estabilidad en el empleo, los contratos por tiempo determinado no deben quedar al arbitrio del patrón, sino que, conforme al artículo 37 que a la letra señala:

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los caso siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

En consecuencia, el contrato por tiempo determinado concluye en el momento acordado por el patrón y el trabajador, el cual puede ocurrir en los siguientes supuestos:

1. Cuando se agote el trabajo contratado (que obviamente no corresponda a una obra), por ejemplo, la contratación de trabajadores para la temporada decembrina o vacacional.
2. Cuando se reintegre el trabajador sustituido a sus labores.
3. Cuando se cumpla el plazo a prueba o concluya la capacitación el trabajador, o
4. Fuera del tiempo determinado, cuando se actualicen las hipótesis prevista en los siguientes artículos:

Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Artículo 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
IV. Los casos del artículo 38; y
V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Así la validez del contrato individual de trabajo por tiempo determinado, debe analizarse sin que fuera necesario que previamente hubiera demandado la nulidad o prórroga del contrato.

Para estimar concluida la relación laboral, en términos del artículo 53 fracción III, Ley Federal del Trabajo, es insuficiente que el patrón alegue y pruebe la existencia de un contrato individual por tiempo indeterminado, pues debe verificarse que en él se exprese la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la Ley, de lo contrario, dicho contrato carece de validez y no se justifica su terminación a llegar la fecha en que el señalada.

De manera que, de demandarse por la reinstalación o la indemnización constitucional por despido injustificado y el patrón oponga como excepción el vencimiento de un contrato individual por tiempo determinado, no basta acredite la celebración del contrato y la fecha de vencimiento, sino que es necesario justifique de manera objetiva y razonable que la contratación temporal estaba justificada en alguno de los citados supuestos de excepción, de lo contrario deberá de considerarse que la relación de trabajo es por tiempo indefinido.

Ello congruentemente con lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que la regla general es que los contratos de trabajo son por tiempo indeterminado, de manera que los contratos por tiempo determinado constituyen una excepción autorizada únicamente en los supuestos previstos por el artículo 37.

Por lo tanto no basta con que las partes acuerden un plazo determinado para que este sea válido, sino que es necesario que la propia temporalidad esté justificada en los supuestos previstos en la Ley, toda vez que derivado del principio de estabilidad en el empleo, la duración del contrato no depende de la voluntad de las partes, es que se considera que si no se justifica objetivamente la temporalidad del contrato, deberá estimarse que la relación es por tiempo indefinido.

Luego, si el patrón plantea como excepción que la relación laboral concluyó en razón del vencimiento de un contrato individual de trabajo por tiempo determinado, a él corresponde acreditar los hechos en que la sustenta, por lo que no basta que demuestre que en el contrato pactó un plazo determinado y que este ya está vencido, sino que es necesario que acredite de manera objetiva y razonable que la contratación temporal se encuentra justificada en los supuestos excepcionales previstos en el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo.

De lo contrario, deberá entenderse que no está desvirtuada la regla general y, por ende, la presunción de que la relación laboral es por tiempo indefinido.

Por consiguiente, en el caso, la autoridad laboral, debió revisar la validez de la contratación temporal, sin que ello implicara infringir el principio de congruencia en el juicio laboral, a pesar de que en la demanda no se haya hecho valer la nulidad de ese contrato.

No es obstáculo a esta conclusión, que sea posible demanda la nulidad de la cláusula en que se establece el término de un contrato, a pesar de que este ya concluyó, en tanto que la hipótesis reconoce al trabajador la facultad de demandar la nulidad de la contratación temporal, aunque no se haya solicitado la prórroga del contrato ya vencido.

Ahora bien el trabajador señala un horario de las 16:00 a las 21:00 de lunes a sábado y la demanda exhibe contrato donde se desprende un horario de las 09:00 a las 17:00 horas de lunes a viernes, sin embargo lo señalado en el contrato no es suficiente para tener por cierto el horario señalado por la demandada al ser únicamente un indicio de las condiciones en que fue contratado, sin que ello implique que no hubo modificaciones en el transcurso de la relación laboral y al no haber aportado prueba alguna con la que pudiese darle valor probatorio es que se tiene por cierto el horario señalado por el trabajador.

En razón de lo anterior resulta procedente **CONDENAR y SE CONDENAN** a la demandada OPD INSTITUTO DE FORMACION PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE JALISCO a PAGAR LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL, al ser el salario que quedó acreditado percibía el trabajador y al no precisar el actor fecha de ingreso y exhibir la demandada recibos de nómina de donde se desprende como fecha de ingreso el 15 de septiembre de 2009, es la fecha que se deberá tener en cuenta



Jalisco
GOBIERNO DEL ESTADO

Secretaría del
Trabajo y Previsión
Social

para determinar la antigüedad del trabajador misma que se sigue generando durante el juicio y durante todo el tiempo que dure la relación laboral, así como a pagarle lo correspondiente a SALARIOS VENCIDOS con los INCREMENTOS SALARIALES que se den durante el juicio, de conformidad a lo previsto en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, esto es hasta por un periodo máximo de doce meses, y si al término del plazo señalado no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento con el laudo se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario a razón del dos por ciento mensual capitalizable al momento el pago.

IV.- Reclama el trabajador actor lo correspondiente a vacaciones a razón de 30 días anuales, PRIMA VACACIONAL a razón de 30 días anuales, PRIMA VACACIONAL a razón de 25 días; AGUINALDO a razón de 50 días anual es por todo el tiempo laborado, así como por todo el tiempo que dure el juicio. Y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo es a la parte demandada a quien corresponde acreditar que cubrió al actor las prestaciones aquí reclamadas, teniendo que exhibe listas de raya de donde se desprende el pago de PRIMA VACACIONAL por la cantidad de \$1,049.10 el 18 de marzo del 2016, sin que aportara elemento de convicción algún del que se desprenda el pago del resto de las prestaciones reclamadas.

Ahora bien al tenérsele por contestada la demanda en sentido afirmativo y no aportar elemento de convicción alguno con el que desvirtuara la forma en que eran cubiertas las prestaciones reclamadas por el actor, no obstante de que las mismas sean reclamadas por el actor, no obstante de que las mismas sean reclamadas en mejores términos a lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, lo cual no aconteció, probando únicamente el pago de PRIMA VACACIONAL en marzo de 2016, teniendo aplicación los siguientes criterios que a la letra señalan:

AGUINALDO. ES UNA PRESTACIÓN LEGAL Y CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR SU MONTO Y PAGO, INDEPENDIEMENTE DE LA CANTIDAD RECLAMADA.

Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 33/2002, de rubro: "SALARIO. EL AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO.", determinó que el aguinaldo es parte integrante del salario; a su vez, la fracción XII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo dispone que en caso de controversia, corresponde al patrón demostrar su monto y pago; y en concordancia con esa obligación, el numeral 804 del ordenamiento citado impone al patrón la obligación de conservar y exhibir en juicio una serie de documentos, entre los que se encuentran los recibos de pago de salarios y aguinaldos. Lo anterior es suficiente para concluir que, en caso de controversia, corresponde al patrón demostrar el monto y pago del aguinaldo, cualquiera que sea la cantidad reclamada, pues no hay razón para efectuar alguna distinción al respecto, máxime que es una prestación que tiene su origen en la propia Ley Federal del Trabajo y, por tanto, no puede considerarse extralegal, aun cuando se demande el pago de un monto mayor al mínimo que establece el artículo 87 de la mencionada ley.

VACACIONES. CUANDO SE RECLAMAN EXTRALEGALMENTE, CORRESPONDE AL PATRÓN LA CARGA DE DEMOSTRAR EL NÚMERO DE DÍAS PACTADO. De conformidad con el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.", la prima vacacional debe establecerse a razón de un porcentaje fijo respecto del número de días de vacaciones que le son otorgadas al trabajador, por lo que ésta tiene estrecha relación con el número de días que se otorguen de vacaciones; y si ella integra el salario de acuerdo con la interpretación análoga de la jurisprudencia por contradicción de tesis de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2a./J. 31/2011 (10a.), publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro V, Tomo 2, febrero de 2012, página 779, de rubro: "AGUINALDO. ES UNA PRESTACIÓN LEGAL Y CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR SU MONTO Y PAGO, INDEPENDIEMENTE DE LA CANTIDAD RECLAMADA."; corresponde al patrón la carga de demostrar el número de días de vacaciones que pactó con el trabajador, cuando éste refiere que convinieron más días de los que la ley establece, pues es con base en ese número de días y el monto del salario que se determinará la prima vacacional.

En razón de lo anterior resulta procedente **CONDENAR y SE CONDENA** a la demandada INSTITUTO DE FORMA TRABAJO DEL ESTADO DE JALISCO a pagar a la trabajadora LAURA TEJADA OROZCO lo correspondiente a VACACIONES y AGUINALDO por todo el tiempo que duro la relación laboral y por lo que ve a la

PRIMA VACACIONAL a pagar lo correspondiente del periodo comprendido del 19 de marzo de 2016 al 21 de diciembre de 2016 en que se dio la separación laboral en su parte proporcional y en los términos reclamados por la actora.

Al ser procedente la acción ejercitada a cubrir PRIMA VACACIONAL y AGUINALDO por todo el tiempo que dure el juicio, sin que procedente el pago de VACACIONES por todo el tiempo que dure el juicio en razón de que los mismos se encuentran inmersas en los SALARIOS VENCIDOS y de decretar su pago se estaría ante una doble condena.

V.- Reclama el trabajador lo correspondiente a la entra de la AFILIACIÓN ante el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL CUOTAS OBRERO PATRONALES, así como la AFILIACIÓN ante el INSTITUTO DE PENSIONES, por la exhibición de las aportaciones ante el SEDAR, Y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo es a la parte demandada a quien corresponde acreditar que realizó las aportaciones correspondientes exhibiendo prueba documental consistente en listas de raya de donde se desprende en las deducciones los conceptos de 52 IMSS, 175 APORTACIÓN PENSIONES DEL EDO., con lo que se acredita que el actor contaba con la seguridad social ante el IMSS, PENSIONES DEL ESTADO y SEDAR, sin embargo se acredita únicamente lo que de los recibos se desprende es decir que se realizaron las deducciones mas no, las aportaciones correspondientes.

En razón de lo anterior es que resulta procedente CONDENAR y SE CONDENAN a la demandada INSTITUTO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE JALISCO a acreditar haber realizado las aportaciones inherentes al trabajador actor LAURA TEJADA OROZCO por todo el tiempo que duro la relación laboral y de no acreditarlo a realizarlo ante el IMSS, PENSIONES DEL ESTADO Y SEDAR

VI.- Reclama el trabajador actor el otorgamiento de una carta de trabajo. Por lo que de conformidad a lo señalado en el artículo 132 fracciones VII y VIII de la Ley Federal del Trabajo, se considera procedente CONDENAR y se CONDENAN a la demandada INSTITUTO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE JALISCO, a expedir en favor del trabajador LAURA TEJADA OROZCO constancia escrita del número de días laborados y de los salarios percibidos durante toda la vigencia de la relación.

VII.- Por el pago de la cantidad de \$7,461.89 pesos consistente en el estímulo del día DEL SERVIDOR PUBLICO, el cual debe ser pagado en la segunda quincena del mes de septiembre de 2015, por todo el tiempo que dure el juicio. Ahora bien no obstante de a la demandada se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, al ser una prestación que no se encuentra contemplada en la Ley Federal d Trabajo y considerarse por ende de carácter extralegal es a la parte actora a quien corresponde acreditar que la percibía, teniendo aplicación el siguiente criterio que a la letra señala:

PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LAPRUEBA

Quien alega el otorgamiento de una prestación extralegal, debe acreditar en el juicio su procedencia, demostrando que su contraparte está obligada a satisfacerle la prestación que reclama y, si no lo hace el laudo absolutorio que sobre el particular se dicte, no es violatorio de garantías individuales.

Sin que de las pruebas aportadas se desprenda que las percibía, en razón de lo anterior es que resulta procedente ABSOLVER y SE ABSUELVE a la demandada INSTITUTO DE FORMACION PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE JALISCO a pagar a la actora LAURA TEJADA OROZCO lo correspondiente a de \$7,461.89 pesos consistente en el estímulo del día DEL SERVIDOR PUBLICO

VIII.- Manifiesta el trabajador un salario de \$9,000.00 pesos mensuales, sin embargo, la demandada exhibe recibos de nómina de donde se desprende que la actora generaba un salario de \$4,950.64 quincenales, mismo que es, el que deberá ser tomado en cuenta para el pago de las prestaciones a que fue condenada la demandada

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en lo dispuesto por los numerales 1 al 6, 18, 20, 48, 61, 76, 80, 87, 117, 124, 136, 143, 144, 162, 485, 486, 784, 804, 873, 881, 885 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, es procedente resolver y se resuelve en base a las siguientes:

PROPOSICIONES:



Secretaría del Trabajo y Previsión Social

PRIMERA.- La parte actora acreditó sus acciones, y la demandada no se excepcionó, en consecuencia:

SEGUNDA.- Se condena a la demandada OPD INSTITUTO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE JALISCO, a pagar la INDEMINIZACION CONSTITUCIONAL al ser el salario que quedó acreditado percibía el trabajador y al no precisar la actora fecha de ingreso exhibir la demandada recibos de nómina de donde se desprende como fecha de ingreso el 09 de septiembre de 2009, es la fecha que se deberá tener en cuenta para determinar la antigüedad del trabajador misma que se sigue generando durante el juicio y durante todo el tiempo que dure la relación laboral, así como a pagarle lo correspondiente a SALARIOS VENCIDOS con los INCREMENTOS SALARIALES que se den durante el juicio, de conformidad a lo previsto en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, esto es hasta por un periodo máximo de doce meses, y si al término del plazo señalado no ha concluido el procedimiento o no se ha cumplido al laudo se pagaran también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario a razón del dos por ciento mensual capitalizable VACACIONES y AGUINALDO por todo el tiempo que duro la relación laboral y por lo que ve a la PRIMA VACACIONAL a pagar lo correspondiente del periodo comprendido del 19 de marzo de 2016 al 21 de diciembre de 2016 en que se dio la separación laboral en su parte proporcional y en los términos reclamados por la actora, PRIMA VACACIONAL y AGUINALDO por todo el tiempo que dure el juicio; a acreditar haber realizado las aportaciones inherentes a la trabajadora actor LAURA TEJADA OROZCO por todo el tiempo que duro relación laboral y de no acreditarlo a realizarlo ante el IMSS, PENSIONES DEL ESTADO Y SEDAR; a expedir en favor trabajador actor una constancia escrita del número de días laborados a recibos de nómina de donde se desprende al momento del pago; base a lo expuesto y analizado en los considerandos III, IV, V y VI de la presente resolución

NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES, CORRIENDOLES TRASLADO CON COPIAS AUTORIZADAS DE LA PRESENTE ACTUACION.

1.- A LA ACTORA C. LAURA TEJADA OROZCO EN SU DOMICILIO PROCESAL

[Redacted]

2.- A LA DEMANDADA O.P.D. INSTITUTO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE JALISCO EN SU DOMICILIO UBICADO EN AVENIDA ÁVILA CAMACHO NO. 2068, CRUZA CON CALLE A-1, Y AVENIDA CIRCUNVALACIÓN EN LA COLONIA JARDINES DEL COUNTRY EN GUADALAJARA, JALISCO.

Así lo resolvió la Junta Especial Número Décima Primera De La Local De Conciliación Y Arbitraje Del Estado De Jalisco, integrada por el LIC. LUIS CARLOS ARIAS AMEZCUA Presidente Especial; LIC. CLAUDIA MARGARITA VALENZUELA MEJIA, Presidente Auxiliar; LIC. FELIPE GABINO ALVARADO FAJARDO representante obrero, LIC. ANGEL MENDOZA VILLALPANDO representante del capital actuando ante el Secretario General LIC. NAYELLI CASTILLO GOMEZ quien autoriza y da fe.

LIC. LUIS CARLOS ARIAS AMEZCUA
PRESIDENTE ESPECIAL

LIC. CLAUDIA MARGARITA VALENZUELA MEJIA
PRESIDENTE AUXILIAR
LIC. FELIPE GABINO ALVARADO FAJARDO
REPRESENTANTE OBRERO

LIC. ANGEL MENDOZA VILLALPANDO
REPRESENTANTE PATRONAL

LIC. NAYELLI CASTILLO GOMEZ
SECRETARIO DE JUNTA

La presente hoja pertenece al laudo de fecha 04 de marzo del 2019, dictado dentro del expediente número 643/2013-D de esta Junta Especial número once de la Local de Conciliación y Arbitraje