

JUZGADO ESPECIALIZADO EN MATERIA LABORAL ZONA CENTRO

551

EXPEDIENTE 928/2024

SENTENCIA

Culiacán, Sinaloa, a 13 trece de noviembre de 2025 dos mil veinticinco,

VISTOS para dictar sentencia los autos dentro del expediente **928/2024** del índice de este Juzgado Especializado en Materia Laboral de la Zona Centro, derivado de la acción de **Reinstalación por Despido Injustificado** promovido por la vía ordinaria por [REDACTED] y [REDACTED] en contra de la **Universidad Autónoma de Sinaloa**, con fundamento en los artículos 17 y 123, apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como por los artículos 48, 50, 154, 155, 157, 353-J al 353-L, 837 fracción III, 839 al 844, 870, 873-H al 873-K de la Ley Federal del Trabajo y 55 Bis-A de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sinaloa, se resuelve:

I. RESULTANDO

I.a. Nombre y domicilio de las partes. Conforme lo mandatado por la fracción II del artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, se declaran los datos de las partes intervinientes en el presente asunto:

i. **Actores:** [REDACTED] y [REDACTED]

Domicilio procesal: [REDACTED]

Apoderados Legales: Licenciado en Derecho Jorge del Ángel Gerardo, con identidad de domicilio.

ii. **Demandada:** Universidad Autónoma de Sinaloa.

Domicilio procesal: Edificio 2, Boulevard Miguel Tamayo Espinoza de los Monteros, número 2358, Campus Rafael Buelna, Desarrollo Urbano Tres Ríos, Culiacán, Sinaloa.

Apoderado Legal: Licenciados en Derecho Rogelio Aurelio Morones, José Emilio Gálvez López, César Eduardo Félix Román, Francisco Javier Leal Ramírez y Arely Isabel Pérez, con identidad de domicilio.

I.b. De la demanda, peticiones y hechos controvertidos. De acuerdo con lo establecido por la fracción III del artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, se plasma un extracto de la demanda, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.

i. La demanda fue presentada ante este Tribunal el 21 veintiuno de noviembre del 2024 dos mil veinticuatro, mediante buzón judicial, teniéndose por admitida el 20 veinte de enero de 2025 dos mil veinticinco, una vez atendidas las prevenciones, conforme el procedimiento que se detalla más adelante.

ii. La acción fue ejercida por la vía ordinaria por [REDACTED] y [REDACTED] por su propio derecho, designando como su apoderado legal, al licenciado en Derecho Jorge del Ángel Gerardo, ejerciendo la acción de **Reinstalación por Despido injustificado**.

iii. Las prestaciones reclamadas por el actor fueron la reinstalación, aguinaldo, prima vacacional, salarios devengados, pago de cotizaciones de seguridad social, pago de aportaciones al Instituto Nacional del Fondo de Vivienda para los Trabajadores, incrementos en salarios y prestaciones, pago de 40% sobre todas las prestaciones económicas, así como los salarios caídos.

iv. **Síntesis de los hechos de la demanda.**

1. Los actores cuentan con estudios profesionales a nivel Licenciatura, Maestría y Doctorado, en Ciencias Odontológicas.
2. Señala las fechas de nacimiento de los actores.
3. La Universidad Autónoma de Sinaloa es una institución de educación pública descentralizada del Estado, que cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propio, su régimen de autonomía esta basado en los principios de la Fracción VII del artículo 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
4. La Universidad Autónoma de Sinaloa tiene establecido desde el periodo rectoral 2005-2009 de su administración Central, el Programa Doctores Jóvenes.
5. El aguinaldo anual para el personal académico de la Universidad Autónoma de Sinaloa es conforme a la cláusula 77 del Contrato Colectivo de Trabajo.
6. La prima vacacional del personal académico de la Universidad Autónoma de Sinaloa es en los términos de la cláusula 79 del Contrato Colectivo de Trabajo.
7. Al interior de la Universidad Autónoma de Sinaloa, existe celebrado Contrato Colectivo de Trabajo, entre la Universidad Autónoma de Sinaloa y el Sindicato Único de Trabajadores de la misma, en el cual se rigen y regulan las condiciones generales de trabajo.
8. Se señalan las cláusulas 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 19, 41, 60, 61, 72, 74, 77, 79, 90, 91, 92, 93, 94, 95 y 96, del contrato colectivo de trabajo.
9. En la Universidad Autónoma de Sinaloa las relaciones de trabajo se rigen por las disposiciones contenidas en el artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo y por el contrato colectivo de trabajo celebrado entre dicha universidad y el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa.
10. Los actores fueron beneficiados con beca económica por la parte demandada como integrante de doctores jóvenes para realizar estudios de Maestría y Doctorado en Ciencias Odontológicas, mediante convenio de fecha 02 dos de septiembre de 2015 dos mil quince.
11. El 13 trece de junio de 2022 dos mil veintidós, realizaron la defensa de tesis y obtuvieron el grado de doctores en ciencia odontológicas.
12. El 15 quince de junio de 2022 dos mil veintidós, los actores acudieron a las oficinas de la Coordinación General de Investigación y Posgrado de la parte demandada, para efecto de hacer entrega de la documentación que acreditaba el grado de doctores en ciencias odontológicas, asignándole las labores de la plaza de profesor e investigador de tiempo completo, nivel titular, con adscripción a la unidad académica Facultad de Odontología.
13. Se manifiesta que desde la fecha de inicio al servicio de la Universidad Autónoma de Sinaloa, los actores desempeñaron sus actividades, hasta que el día 30 treinta de agosto del 2024 dos mil veinticuatro a las 08:00 ocho horas, en la oficina de la dirección de la Facultad de Odontología, la Directora, Maricela Ramírez Álvarez, les manifestó "Doctores [REDACTED] y [REDACTED] por instrucciones del Doctor Antonio González Balcázar, Director General de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Sinaloa, les comunico que en este acto quedan despedidos de su trabajo", hechos que tipifican un despido injustificado en contra de los actores.



PODER JUDICIAL

JUZGADO ESPECIALIZADO EN MATERIA LABORAL ZONA CENTRO

SS²

14. Los actores acudieron ante el Centro de Conciliación del Estado de Sinaloa, para celebrar pláticas conciliatorias, sin que se haya logrado ello.

I.c. Del procedimiento ante el Juzgado.

- i. Con fundamento con los artículos 870 y 871, en relación con el 839, todos de la Ley Federal del Trabajo, el 20 veinte de enero de 2024 dos mil veinticuatro se admitió a trámite en la vía ordinaria promovida por el actor, una vez atendidas las prevenciones, ordenándose el emplazamiento a la parte demandada.
- ii. En acuerdo del 21 veintiuno de abril de 2025 dos mil veinticinco, el Secretario Instructor certifica que quienes se ostentan como apoderados legales no acreditan personalidad para representar a la Universidad Autónoma de Sinaloa, por lo que se le hizo efectivo el apercibimiento decretado en el acuerdo admisorio, en términos del artículo 873-A de la Ley Federal del Trabajo, para tenerse **por no contestada la demandada**, teniéndosele por admitidas las peticiones de la parte actora en aquello que no fuera contrario a derecho o a los autos, por lo que se le tiene por perdido su derecho de ofrecer pruebas y objetar las ofrecidas por la actora, así como de formular reconvencción.
- iii. En acuerdo del 12 doce de junio del 2025 dos mil veinticinco, el Secretario Instructor certifica que se reconoce el carácter de apoderados legales de la patronal demandada, asimismo se da cuenta que la parte demandada viene ofreciendo sus pruebas en contrario, en términos del párrafo séptimo del artículo 873-A de la Ley Federal del Trabajo, dándose vista a la parte actora para que realice sus objeciones.
- iv. Mediante certificación del 02 dos de septiembre de 2025 dos mil veinticinco, se da cuenta que la parte actora viene realizando sus objeciones respecto a las pruebas ofrecidas de la parte demandada, de igual manera la parte actora allega prueba documental, concediéndose término a la parte demandada para que realice sus objeciones, las cuales se tuvieron por realizadas sus manifestaciones y objeciones en acuerdo del 15 quince de septiembre del 2025 dos mil veinticinco, dándose vista al Juez de este H. Juzgado para que acuerde lo conducente.
- v. En acuerdo del 06 seis de octubre del 2025 dos mil veinticinco, se señala fecha para la celebración de la audiencia preliminar, conforme el artículo 873-F de la Ley Federal del Trabajo.
- vi. El 04 cuatro de noviembre del 2025 dos mil veinticinco, a las 11:17 once horas con diecisiete minutos, se celebró la **audiencia preliminar** señalada en autos, compareciendo los trabajadores [REDACTED] y [REDACTED] acompañados de su apoderado legal, el licenciado Jorge del Ángel Gerardo; Por la parte demandada comparecieron sus apoderados legales, los licenciados José Emilio Gálvez López y Rogelio Aurelio Morones López; La audiencia se desarrolló agotando sus etapas conforme los artículos 873-E y 873-F de la Ley Federal del Trabajo, conforme obra en la videograbación correspondiente, citándose a las partes a la audiencia de juicio.
- vii. El 11 once de noviembre del 2025 dos mil veinticinco, a las 12:07 doce horas con siete minutos, se llevó a cabo la **audiencia de juicio** en sala "A" conforme lo proscrito por los artículos 873-H al 873-J de la Ley Federal del Trabajo, con la comparecencia de los actores [REDACTED] y [REDACTED] acompañados de su apoderado legal, el licenciado Jorge del Ángel Gerardo; Por la parte demandada comparecieron sus apoderados legales, los licenciados José

Emilio Gálvez López y Rogelio Aurelio Morones López; La audiencia se desarrolló desahogándose la etapa de pruebas conforme obra en la videograbación correspondiente, y al no haber prueba pendiente por desahogar se abrió la etapa de alegatos.

I.d. Extracto de los alegatos.

Por la **parte actora**, por conducto de su apoderada legal Jorge del Ángel Gerardo, manifestó:

Considerando que a la parte demandada se le tuvo por contestada la demanda de sentido afirmativo y que las pruebas documentales que ofreció para desvirtuar dicha situación, las mismas resultan insuficientes, ya que los contratos individuales de trabajo que por disque tiempo determinado se presentaron, carecen de la naturaleza del por qué fueron contratos por tiempo determinado.

En relación a la constancia de antigüedad, oportunamente se objetó tal prueba en el sentido de que fue un documento elaborado unilateralmente por los representantes de la parte demandada.

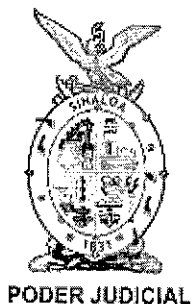
En cuanto a las nóminas de pago y recibos, de igual manera son documentos que fueron elaborados directamente por la parte demandada y que únicamente acreditan pagos, no acreditan tipo de relación laboral ni labores.

En cuanto al resultado de la inspección ocular, en el control de asistencias en relación a la parte demandante [REDACTED] la parte demandada omite exhibir los controles de asistencia del turno matutino, lo que deberá ser considerado; y en cuanto a los documentos relativos a [REDACTED] se advierte que aun cuando se señala que dichos controles corresponden a turnos matutinos y vespertinos, únicamente aparecen firmas en turno vespertino, por ello tales documentos resultan insuficientes para acreditar hasta qué fecha laboraron los actores al servicio de la parte demandada, aunado a que al haber esta dejado de hacer valer defensas y excepciones, en ningún momento quedó demostrado el periodo vacacional de que dice la misma gozaron sus trabajadores, considerando que para ello se requiere, como es de dominio público, un acuerdo del Consejo Universitario y el cual no consta en autos.

En razón de ello, la parte demandada deberá ser condenada a todas y cada una de las prestaciones que demandan los actores. (sic)

Por la parte patronal demandada, Universidad Autónoma de Sinaloa, por conducto de su apoderado legal, José Emilio Gálvez López, manifestó:

Como alegatos en defensa de la Universidad Autónoma de Sinaloa que representamos, se manifiesta, su señoría, que las defensas expuestas en términos del 873-A, párrafo séptimo, en relación a que no existió el despido y que no son ciertos los hechos afirmados por los actores, han quedado plenamente demostrados con los argumentos vertidos y del material probatorio que ya fue exhibido y desahogado, admitido oportunamente ante su señoría, y reviste particular relevancia el hecho de que ya obra en autos el calendario escolar 2023-2024, que comprende el periodo vacacional del 22 veintidós de julio al 9 nueve de agosto de ese año, es decir, del 2024 dos mil veinticuatro, donde se advierte que la relación laboral entre los actores y mi representada concluyó el 7 siete de agosto del 2024 dos mil veinticuatro, al igual que del material probatorio que ya existe, siendo falso entonces e inexistente el hecho del despido



JUZGADO ESPECIALIZADO EN MATERIA LABORAL ZONA CENTRO

SS3

injustificado alegado por los demandantes, como se acredita con la documental tres de inspección ocular celebrada en la audiencia que nos ocupa.

Además, es pertinente destacar que es improcedente la acción de reinstalación porque los actores aceptaron que eran trabajadores de confianza y pretenden la reinstalación con una plaza de Profesor e Investigador Tiempo Completo Titular "C", que viene hacer una plaza académica tabulada de base perteneciente al Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad, y como quedó demostrado con las pruebas documentales, que son los tres contratos individuales de trabajo, donde se advierte la terminación, es decir, la culminación de la relación laboral al 7 siete de agosto del 2024 dos mil veinticuatro y estos alegan un despido posterior, es decir, que continuaron y que el despido aconteció precisamente el 30 treinta de agosto de 2024 dos mil veinticuatro a las 8:00 ocho horas, por lo tanto, es inexistente el mismo y además para la procedencia de la acción de reinstalación es menester que al interior de la universidad deben de cumplirse y sujetarse con los procedimientos y sus requisitos que el contrato colectivo establece y cómo se acredita con la documental 18 de nuestra parte.

Adicionando también que la universidad goza de plena autonomía en término del artículo 3, Fracción VII constitucional y en relación al 353-Q de la Ley Federal del Trabajo, que establece que las prestaciones, los reclamos o derechos que le puedan corresponder a un personal académico, no se extienden al demás personal y por lo tanto bajo esa limitante se advierte que la acción de reinstalación no puede prosperar en el sentido en que se está demandando por los actores, razón por la cual debe absolverse a mi representada en este procedimiento.(sic).

I.e. Turno.

Agotada la secuencia procesal y desahogada la audiencia de juicio, en términos de lo establecido por los artículos 837 Fracción Tercera, 838 y 873-J Segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, se tienen vistos los autos para dictar sentencia, la cual se emitió en la misma audiencia, en los siguientes términos:

II. CONSIDERANDOS

II.a. Competencia

Este Juzgado Especializado en Materia Laboral de la Zona Centro del Poder Judicial del Estado de Sinaloa es competente legalmente para conocer y resolver este procedimiento ordinario por la acción de **Reinstalación producto del despido injustificado**, derivado a que la relación de trabajo no correspondía a una empresa cuya competencia se encuentre reservada para los Tribunales Federales, conforme lo establecido en los artículos 123, apartado A, fracciones XX y XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 527, 529, 604 y 698 de la Ley Federal del Trabajo y en la Fracción I del artículo 55 Bis-A de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sinaloa.

En cuanto al ámbito territorial, este Tribunal cuenta con la competencia jurisdiccional conforme lo señalado por el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo y el acuerdo CUARTO del Acuerdo de Creación de Tres Juzgados Especializados en Materia Laboral del Poder Judicial del Estado de Sinaloa, publicado en el Periódico Oficial "El Estado de Sinaloa" de fecha veintiocho de septiembre de dos mil veintidós, por haberse tenido en esta ciudad de Culiacán, Sinaloa, el domicilio de la prestación del trabajo.

Asimismo, se tiene que la patronal demandada, Universidad Autónoma de Sinaloa, es una universidad de autónoma por Ley, la cual fue publicada en el Periódico Oficial "El Estado de Sinaloa" número 094, de fecha 07 siete de agosto de 2006 dos mil seis; asimismo, el artículo 73 de la mencionada norma jurídica establece:

*Artículo 73.- Las relaciones laborales de la Universidad con su personal académico y administrativo se rigen por lo dispuesto en el artículo 31, fracción VII y por el **apartado A del artículo 123** de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los términos que establece la Ley Federal del Trabajo, así como por el Contrato Colectivo de Trabajo que celebre la Institución con su personal y demás disposiciones aplicables*

Sirve de sustento a lo anterior, la jurisprudencia 102/2002 emitida por la Segunda Sala del máximo tribunal, con registro digital **185621**, cuyo rubro y texto señalan:

UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY. LOS CONFLICTOS ORIGINADOS CON MOTIVO DE LAS RELACIONES LABORALES CON SU PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ACADÉMICO, DEBEN RESOLVERSE POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

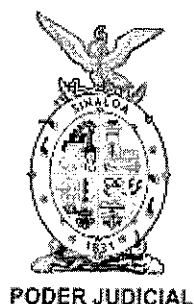
Las relaciones de trabajo entre las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y su personal administrativo y académico, están sujetas a las disposiciones del capítulo XVII, del título sexto de la Ley Federal del Trabajo, pues si bien les corresponde exclusivamente a las propias universidades o instituciones regular los aspectos académicos, dada la facultad con que cuentan para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, ello no implica que las decisiones que tomen en los aspectos laborales con su personal, sean jurisdiccionalmente inatacables, pues ese no es el alcance de la autonomía universitaria, ya que el artículo 3o. constitucional establece que las relaciones jurídicas de las universidades públicas autónomas con su personal académico y administrativo son de naturaleza laboral, y deben sujetarse a lo establecido en el apartado A del artículo 123 de la propia Norma Fundamental y a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo. En tal virtud, los conflictos entre dichas universidades y sus trabajadores se someterán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, lo que de ningún modo implica una violación a la autonomía universitaria en lo que se refiere al ingreso, promoción y permanencia de su personal académico y administrativo, ya que el régimen a que se hallan sujetas y que deriva de sus propias leyes orgánicas, reglamentos y estatutos, no se menoscaba por el hecho de que sus controversias laborales, aun las de orden académico y administrativo, se sujeten a los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que conforme al artículo 353-S de la Ley Federal del Trabajo, dichas Juntas deben ajustar sus actuaciones y laudos no sólo a la Ley Federal del Trabajo, sino también a las normas interiores, estatutarias y reglamentarias de la institución autónoma correspondiente.

II.b. De las pruebas admitidas y su desahogo.

Con fundamento en los artículos 776, 777 y 778 de la Ley Federal del Trabajo, con relación a la fracción IV del artículo 840 del mismo ordenamiento legal, las partes ofrecieron los siguientes medios de prueba con el objeto de probar sus acciones y excepciones, en los términos de los hechos que se tuvieron por controvertidos según se desprendió de la audiencia preliminar celebrada el día 04 cuatro de noviembre del 2025 dos mil veinticinco, desahogándose en la audiencia de juicio aquellas que se admitieron y se ordenaron preparar, quedando de la siguiente forma:

i. De la parte actora

1. Documental, consistente en clausulado del contrato colectivo de trabajo en vigor de la Universidad Autónoma de Sinaloa, la que se tuvo por desahogada en audiencia preliminar, al no haber objeción alguna por la parte patronal, al haberse tenido por



JUZGADO ESPECIALIZADO EN MATERIA LABORAL ZONA CENTRO

554

perdido el derecho de realizarlo, al no tener por reconocida la personalidad al momento de la contestación, conforme los artículos 796, 803, 810 y 811 de la Ley Federal del Trabajo.

2. Instrumental de actuaciones, en cuanto a lo que opere a favor de la promovente, de conformidad a los artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo.

3. Presuncional, en su doble calidad de legal y humana, en términos de los artículos 830 al 834 de la Ley Federal del Trabajo, cuya valoración se refleja en la presente resolución.

Sobre la prueba documental allegada en vía de objeciones:

1. Documental consistente en copia de ejecutoria del amparo directo 1256/2024 emitida por el Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo el Décimo Segundo Circuito del Poder Judicial de la Federación, la que se tuvo por desahogada en audiencia preliminar, al no haber objeción alguna en cuanto a su autenticidad por la parte demandada y por tratarse de una resolución emitida por autoridad competente, en términos del artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo.

ii. De la patronal demandada Universidad Autónoma de Sinaloa, ofrecidas con la finalidad de acreditar hechos en contrario.

1. Instrumental de actuaciones, en cuanto a lo que opere a su favor, de conformidad a los artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo.

2. Presuncional, en su doble calidad de legal y humana, en términos de los artículos 830 al 834 de la Ley Federal del Trabajo, cuya valoración se refleja en la presente resolución.

3. Documentales consistentes en contratos de trabajo por tiempo determinado celebrados entre la Universidad Autónoma de Sinaloa y los actores, la que se tuvo por desahogada en audiencia preliminar, al haber sido reconocida por la parte accionante las firmas de dichos documentos, objetándolo en cuanto a su alcance y valor probatorio y el impacto que tiene en cuanto al goce de prerrogativas laborales, lo que ello no puede tenerse como objeción, sino es en cuanto a la utilidad y el valor probatorio, lo cual no es el momento procesal oportuno para realizarlo al momento de objetar las pruebas, sino al momento de formular alegatos, siendo innecesario los medios del perfeccionamiento ofrecidos sobre ellos, en cuanto al cotejo, ratificación de firma y la prueba pericial, en términos de los artículos 796, 803, 810 y 811 de la Ley Federal del Trabajo.

4. Documental privada, consistente en constancias de antigüedad, la que se tuvo por desahogada en audiencia preliminar, si bien se tiene a la parte actora objetándola, señalando que es un documento elaborado de manera unilateral por la patronal, ello no es una objeción en cuanto a su admisibilidad, sino en cuanto a su valoración, siendo innecesario los medios de perfeccionamiento, en términos de los artículos 796, 803, 810 y 811 de la Ley Federal del Trabajo.

5. Documental, consistente nómina de sueldos en favor de los actores, la que se tuvo por desahogada en audiencia preliminar, al resultar insuficiente las manifestaciones realizadas por la parte actora, toda vez que aun y cuando establece que realiza objeciones en cuanto a la autenticidad de contenido y firma, ello lo sustenta en cuanto a que se tratan de copias, lo que es contrario a los autos porque si bien en el traslado necesariamente se le corre con copias, porque no se va poner a disposición de la contraparte los originales, por el riesgo que corren de su manipulación,

destrucción o extravío, pero agregado a los autos obran los originales, por lo que en ese sentido las manifestaciones que se realizan en vía de objeción se consideran manifestaciones genéricas y contraria a los autos, con lo cual no se puede tener objeciones sino en cuanto a su alcance y valor probatorio, lo que entonces no configura una objeción, siendo innecesario su medio de perfeccionamiento, en términos de los artículos 795, 796, 803 y 810 de la Ley Federal del Trabajo.

6. Documental, consistente en recibos de pago tipo CFDI, con relación al pago del aguinaldo 2024, la que se tuvo por desahogada en la audiencia preliminar, las manifestaciones realizadas por la parte actora en contravención a ellas, son en cuanto a su alcance y valor probatorio, no en cuanto a su admisibilidad, por lo que con ello no hay objeción que requiera perfeccionamiento, siendo innecesarios los medios de perfeccionamiento como cotejo o inspección ocular ofrecidos por la patronal demandada, en términos de los artículos 795, 796, 803 y 810 de la Ley Federal del Trabajo.

7. Documental, consistente en clausulado del contrato colectivo de trabajo en vigor de la Universidad Autónoma de Sinaloa, la que se tuvo por desahogada en audiencia preliminar, por lo que, al no haber objeción en cuanto a su autenticidad, y se invoca como hecho notorio de parte del Tribunal la existencia del pacto colectivo, siendo innecesarios los medios de perfeccionamiento ofrecidos, conforme los artículos 796, 803, 810 y 811 de la Ley Federal del Trabajo.

8. Documental pública consistente en constancia de semanas cotizadas expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social e importe de determinación de cuotas, la cual se tuvo por desahogada en la propia audiencia preliminar, al no haber objeción alguna en cuanto a su autenticidad de manera puntual, siendo que lo señalado por la parte actora se trata de objeciones en cuanto a su alcance y valor probatorio lo que no se impone en contra de su admisibilidad en términos del artículo 795, 803, 810 y 811 de la Ley Federal del Trabajo.

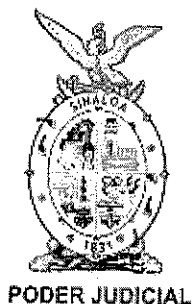
9. Documental, consistente en relativa a convenio paquete económico del año 2002, la cual se tuvo por desahogada en la audiencia preliminar, la cual únicamente fue objetada en cuanto a su alcance y valor probatorio, siendo innecesarios los medios de perfeccionamiento ofrecidos, en términos de los artículos 803, 810 y 811 de la Ley Federal del Trabajo.

iii. Pruebas ordenadas para mejor proveer:

En el uso de la atribución conferida en el artículo 782 con relación al 804 de la Ley Federal del Trabajo, se ordenaron los siguientes:

ÚNICO. Prueba inspección ocular, relativa al control de asistencias de los actores ante la patronal para el periodo comprendido del 01 primero al 30 treinta de agosto del 2024 dos mil veinticuatro, ante la existencia de tales registros de asistencia, en términos de lo pactado conforme la cláusula SEXTA¹ de los contratos de trabajo exhibidos por la patronal, misma que se tuvo por desahogada en la audiencia de juicio, realizando sus manifestaciones la parte actora respecto a estos, conforme obra en videograbación a minuto 4:10 a 32:14, en términos de los artículos 803, 804, 827, 828 y 829 de la Ley Federal del Trabajo.

¹ SEXTA.- "EL TRABAJADOR" se someterá a cualquier sistema de control de asistencia y puntualidad que establezca "LA EMPLEADORA", que en ninguno de los casos será distinto a los normales que se utilizan dentro de la Universidad Autónoma de Sinaloa.



PODER JUDICIAL

JUZGADO ESPECIALIZADO EN MATERIA LABORAL ZONA CENTRO

SSS

iv. Certificación.

En la audiencia de juicio, el Secretario Instructor certificó que no existían pruebas pendientes por desahogar, visible al minuto 34:44 de la videograbación, dándose por cerrada la fase correspondiente, con fundamento en el artículo 873-J de la Ley Federal del Trabajo, procediéndose a la emisión de sentencia oral.

II.c. De la procedencia de la acción.

PRIMERO. La solicitud que nos ocupa se refiere al procedimiento ordinario promovido por los actores [REDACTED] y [REDACTED] por la **Reinstalación producto del despido injustificado**, en contra de la patronal Universidad Autónoma de Sinaloa.

SEGUNDO. Nos encontramos entonces en el momento para valorar sobre la procedencia de la acción intentada, así como de las prestaciones reclamadas, sin pasar por desapercibida la obligación de este Tribunal de subsanar las deficiencias, omisiones o irregularidades en la demanda, tomando en consideración la narrativa de los hechos y lo que se desprende del material probatorio ofrecido, ello conforme lo establecido por los artículos 685, 873, en su cuarto párrafo, y particularmente el segundo párrafo del artículo 873-K, todos de la Ley Federal del Trabajo, transcribiéndose, por su relevancia al caso, el último referido:

***Artículo 873-K.-** Contra las resoluciones pronunciadas en el procedimiento ordinario laboral, no procederá recurso alguno, salvo el recurso de reconsideración contra los actos del secretario instructor establecido en el artículo 871, de esta Ley. No obstante, ya sea de oficio o a petición de parte, el juez podrá subsanar las omisiones o errores en que hubiere incurrido, o bien podrá precisar algún punto, hasta antes de dictar sentencia; asimismo, podrá aclarar ésta una vez que se haya emitido.*

Atendiendo a la naturaleza y fines del derecho laboral, el juez deberá asumir un desempeño proactivo, en el que impulse permanentemente el procedimiento, evitando que las deficiencias o inconsistencias formales cometidas durante su desarrollo trasciendan en perjuicio de las partes provocando su dilación a futuro, por lo que de advertirlas podrá subsanarlas. En todo momento se fomentará la conciliación como la vía privilegiada para la solución del conflicto.

Al no existir ningún elemento o situación que se considere necesaria su regularización, se continúa con la presente resolución de fondo.

TERCERO. Con ello se procede entonces al análisis de la acción intentada, al tenerse a los actores, [REDACTED] y [REDACTED], reclamando haber sido víctimas de un despido injustificado el día 30 treinta de agosto de 2024 dos mil veinticuatro; contra ello, una vez admitida la demanda, se ordenó el emplazamiento de la patronal, quien según los apercibimientos que le hicieron efectivos en la fase escrita, tal y como se señaló en la audiencia preliminar, en la fase correspondiente a la depuración del procedimiento, habiéndose resuelto incluso el recurso de reconsideración promovido por la patronal, se tuvo por firme la determinación del secretario instructor, mediante la cual se le tuvo por no acreditada la personalidad al momento de producir la contestación, conforme el segundo párrafo del artículo 873-A de la Ley Federal del Trabajo, lo que dio lugar a que se le hicieran efectivos los apercibimientos decretados en el auto admisorio, para tener a la patronal por no contestada la demanda, por presuntivamente ciertos los hechos planteados en la misma y las pretensiones de la parte accionante en todo aquello que no resultara contrario al derecho, a la moral o a los autos.

Según se encuentra plenamente acreditado en la secuela procesal, se tuvo a la patronal ejerciendo el derecho contenido en el párrafo séptimo del artículo 873-A de la Ley Federal del Trabajo, allegando a juicio previo a la audiencia preliminar pruebas en contrario con los cuales buscó acreditar que no eran ciertos los hechos planteados por los actores, esto es en lo medular sobre la inexistencia del despido alegado.

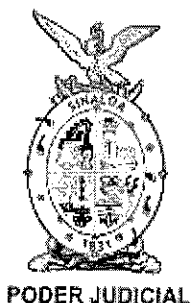
Artículo 873-A.- *Dentro de los cinco días siguientes a su admisión, el Tribunal emplazará a la parte demandada, entregándole copia cotejada del auto admisorio y del escrito de demanda, así como de las pruebas ofrecidas en ésta, para que produzca su contestación por escrito dentro de los quince días siguientes, ofrezca pruebas y de ser el caso reconvenga, apercibiéndole que de no hacerlo en dicho término se tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo aquéllas que sean contrarias a lo dispuesto por la ley, así como por perdido su derecho a ofrecer pruebas y en su caso a formular reconvencción. Asimismo, deberá apercibirlo que de no cumplir con lo previsto en el artículo 739 de esta Ley, las notificaciones personales subsecuentes se le harán por boletín o por estrados, y en su caso por buzón electrónico, conforme a lo establecido en esta Ley. [...]*

*Las mismas consecuencias correrán a cargo del demandado si éste no da contestación a la demanda o la formula fuera del plazo concedido para hacerlo, **sin perjuicio de que hasta antes de la audiencia preliminar pueda ofrecer pruebas en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados por la parte actora.** —resaltado propio—*

Para esos efectos, se tuvieron por admitidas probanzas a la parte patronal, habida cuenta que la parte actora únicamente allegó a juicio el clausulado del contrato colectivo de trabajo, la prueba instrumental y presuncional legal y humana, por lo que entonces no existe del acervo probatorio de la parte actora un documento tendiente o algún medio de convicción con el cual resultare idóneo para poder desacreditar las defensas patronales.

No es obstáculo para lo anterior, el hecho de que se haya tenido la patronal por contestada la demanda en sentido afirmativo, porque tal y como se establece, ello genera una presunción *iuris tantum*, esto es, una presunción que admite prueba en contrario. Tal y como fue ventilado en la fase escrita, la parte demandada allegó documentos mediante los cuales buscaba acreditar la naturaleza jurídica de la relación que unió a las partes, así como lo tendiente a acreditar la inexistencia del despido alegado.

Para esos efectos, se valora de parte de este Tribunal, sobre los contratos individuales de trabajo exhibidos por la parte demandada, en los cuales aduce que la contratación fue por tiempo y obra determinado, ello en dos tantos que se allegan para cada uno de los actores, uno para el año 2022 dos mil veintidós y otro para el año 2023 dos mil veintitrés, documentos sobre los cuales, si bien la parte actora en el escrito de réplica realiza algunas objeciones en cuanto al alcance y valor probatorio de estos, dichas manifestaciones no resultan suficientes para poder desvirtuar lo que se acredita con ellos, que los actores, tal y como lo manifestaron desde su escrito inicial de demanda, se encontraron vinculados a la universidad mediante el programa de *Doctores Jóvenes*, en los cuales se les ofreció o se ofertaba de parte de la patronal a aquellos egresados del programa su incorporación al claustro docente una vez concluido el programa, lo que se considera a criterio de este Tribunal, en apreciación de los hechos en conciencia, que dicha cuestión fue plenamente respetada, tal es así que los actores fueron contratados de esta manera transitoria por la Universidad para prestar las labores que se enumeran en los contratos evidenciados por la patronal, dentro los que se encontraban labores dentro de la Facultad de Odontología de la Universidad Autónoma de Sinaloa.



JUZGADO ESPECIALIZADO EN MATERIA LABORAL ZONA CENTRO

556

Ahora bien, la parte actora pretendió restarles valor probatorio a estos contratos, aduciendo que por la propia naturaleza de la patronal demandada resulta inatendible el que se trate de contratos por obra y tiempo determinado, cuando la función es la prestación de servicios educativos, lo cual dicha materia de prestación no se agota por el simple paso del tiempo, lo cual, si bien resultará atendible para relaciones laborales en otros trabajos, sea intelectuales, de obra, de campo o lo que sea, se estima y valora de parte del Tribunal que por lo que se refiere a las prestaciones de servicios en el ramo educativo, existen criterios por los Tribunales Federales en los cuales se permite que la contratación en estos esquemas en las universidades públicas o privadas, se lleve a cabo bajo una concreción a periodos, sean específicos, vinculados a un calendario escolar, a una programación o incluso a la vigencia de los contratos en los términos tal y como se viene exhibiendo por la patronal.

Para ello se invocan criterios jurisprudenciales que resultan orientadores para este Tribunal, como los que se encuentran registrado bajo números **2025444**, **160933** y **2004347**, que establecen:

TRABAJADORES DOCENTES DEL COLEGIO NACIONAL DE EDUCACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA (PLANTELES CIUDAD DE MÉXICO). SU RELACIÓN LABORAL DEBE CONSIDERARSE POR TIEMPO INDETERMINADO, CUANDO SE LES CONTRATA EN UNA PLAZA VACANTE DEFINITIVA PARA IMPARTIR UN MÓDULO MATRICULADO, SUSCEPTIBLE DE REPETIRSE INDEFINIDAMENTE EN CICLOS ESCOLARES FUTUROS.

Hechos: Un trabajador docente del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep) que celebró un contrato temporal para impartir en determinado semestre, un módulo matriculado de manera fija en diversas carreras para cursarse en ciclos escolares futuros, demandó su reinstalación por despido injustificado. El colegio pretendió justificar el plazo fijo pactado, alegando que el módulo únicamente se impartía en segundos semestres, lo que sólo hacía necesaria la contratación por el periodo en el que se cursaban semestres pares. La Junta tuvo por no justificada esa circunstancia, al considerar que la materia de trabajo era de naturaleza permanente.

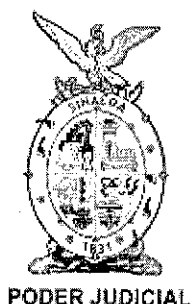
CONALEP JALISCO. CUANDO UN TRABAJADOR ACADÉMICO CONTRATADO POR TIEMPO DETERMINADO PARA LABORAR DURANTE UN CICLO ESCOLAR ESPECÍFICO (SEMESTRE), RECLAMA LA PRÓRROGA DEL CONTRATO AL CONSIDERAR QUE SUBSISTE LA MATERIA DEL TRABAJO, SU ACCIÓN ES IMPROCEDENTE AL NO PODER CONSIDERARSE LA SIMPLE PERMANENCIA DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS COMO LA CONTINUACIÓN O SUBSISTENCIA DEL PERIODO CONCLUIDO, Y NO PODER EXIGIRSE A AQUEL LA DEMOSTRACIÓN DE QUE CESÓ EL FIN PARA EL QUE FUE CREADO.

La sola subsistencia de actividades académicas en el plantel relativo del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), no da lugar a que proceda la acción de prórroga de la relación de trabajo, pues desatendería la causa directa de su empleo y conclusión, al igual que sería desacorde con la naturaleza de tal clase de órganos exigir la demostración de que cesó la actividad para la que legalmente fue creado, en torno a la carga de la prueba de la insubsistencia de la materia de trabajo que le corresponde como patrón. En efecto, cuando una persona es contratada temporalmente por aquél para un periodo escolar, no es factible afirmar que prevalece para los siguientes ciclos la causa o materia del contrato ni tampoco que debe ser prorrogado por todo el tiempo en que perdure la necesidad de dar clases en general, dado que la temporalidad de referencia atiende a que dicho organismo, cuya finalidad es prestar servicios educativos de naturaleza pública, continua, ordinaria y permanente, ha tenido la necesidad de contratar al trabajador académico para un periodo determinado (causa o materia del trabajo empleado), que una vez transcurrido, concluye su objeto o materia, sin que pueda entenderse que perdura o sigue vigente para un

lapso posterior que no sea el de su propia duración. De ahí que, demostrado por el órgano patronal esa causa temporal de contratación, no puede considerarse que deba justificar que tampoco existan clases en el plantel respectivo, o la necesidad de ellas, dado que por disposición legal son creados para prestar este tipo de servicios, pues así se advierte de la ley que lo crea, que dispone que para el desarrollo y cumplimiento de sus objetivos, podrá operar a través de planteles y unidades, las cuales se organizarán conforme al convenio suscrito con el Ejecutivo Federal. Luego, dichos planteles (como órganos desconcentrados del Colegio) y su personal, coadyuvan a la consecución de su referido objeto (impartición de educación profesional técnica y la prestación directa de los servicios de capacitación técnica y laboral asignados), lo que demuestra que por disposición legal, el citado Colegio y planteles en el Estado de Jalisco, tienen el deber permanente de prestar el servicio educativo aludido, apoyándose en el personal académico necesario, y cuyo funcionamiento está garantizado y controlado a favor de los gobernados y de la propia administración pública, al ser unidades que tienen como finalidad la ejecución de programas de desarrollo o actividades estatales conferidas y, por ende, están subordinados indirectamente a la administración pública, por lo que al garantizar la existencia de clases en posteriores ciclos escolares, al suceder indefinidamente, cumplen con su finalidad o cometido público, lo que no sería dable exigir que desvirtuara el órgano patronal, en el entendido que los ulteriores ciclos son periodos académicos diferentes (nuevos y posteriores) e inclusive, las materias a impartir pueden ser distintas entre cada semestre, derivadas de la propia secuencia del programa de estudios. Por ende, no podría considerarse que los posteriores periodos lectivos son una continuación o subsistencia del ya concluido, desde el momento en que no prevalecen las condiciones que determinan aquél ni tampoco constituyen la perduración de una misma situación. De ahí que no sería lógico que una vez terminada esa causa que dio origen al trabajo temporal contratado, y ya no existiendo el periodo escolar para el que específicamente fue empleado el actor, alegue dicha subsistencia con motivo de que continúan existiendo clases en el plantel donde lo hacía, pues esto es una consecuencia ordinaria y permanente de la creación de este tipo de órganos, sin que deba obligarse al organismo patrón el mantener a un trabajador académico cuya causa que originó su contratación no prevalece (el ciclo escolar para el que temporalmente fue contratado).

TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA CONTRATADOS POR TIEMPO DETERMINADO. ES IMPROCEDENTE LA PRÓRROGA DE SU CONTRATO CUANDO NO CUMPLEN LOS REQUISITOS DE PERMANENCIA Y DEFINITIVIDAD PREVISTOS EN LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA.

De conformidad con los artículos 3o., fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 353-L de la Ley Federal del Trabajo, las universidades autónomas por ley gozan de libertad para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. Al respecto, de una interpretación teleológica y sistemática de los artículos 6o., fracción V, de la Ley Orgánica; 1, 8, 46 y 62 del Estatuto del Personal Académico; y, 12 y 15 del Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, todos de la Universidad de Guadalajara, se colige que para que los miembros de su personal académico alcancen su definitividad y sean considerados como trabajadores de tiempo indeterminado, deben sujetarse a una evaluación académica, de la que deben resultar vencedores de los concursos de oposición que al efecto celebre la universidad, con base en las reglas previamente establecidas en la correspondiente convocatoria y la regulación universitaria, en razón de que ésta es la única manera que garantiza la permanencia y estabilidad en el empleo como personal académico. De ahí que las relaciones de trabajo entre el personal académico y la institución educativa terminarán sin responsabilidad para la entidad, cuando concluya el plazo señalado en el contrato o la obra por la que fue contratado, salvo que se trate de trabajadores académicos que tengan cumplidos dos años de servicios ininterrumpidos en una misma categoría y nivel, toda vez que éstos, de acuerdo con el artículo 29 del citado reglamento, tendrán derecho a que se abra un



PODER JUDICIAL

JUZGADO ESPECIALIZADO EN MATERIA LABORAL ZONA CENTRO

557

concurso de oposición para que obtengan su definitividad. Luego, si un profesor de cualquier plantel de la aludida universidad, ya sea de educación media superior o superior, es contratado por tiempo determinado, no tiene derecho a que se le prorrogue su contrato individual de trabajo, si no ha obtenido su definitividad conforme a las disposiciones universitarias, máxime que, en tratándose del personal académico no rige el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que no es factible afirmar que prevalece ulteriormente la causa o materia del contrato, ni tampoco que debe ser prorrogado por todo el tiempo en que perdure la necesidad de impartir cátedra en general, ya que la referida temporalidad atiende a que las instituciones, cuya finalidad es prestar servicios educativos de naturaleza pública, continua, ordinaria y permanente, han tenido la necesidad de contratar al trabajador académico para un periodo lectivo determinado, que una vez transcurrido, concluye su objeto o materia, sin que pueda entenderse que subsiste o sigue vigente para un lapso posterior que no sea el de su propia duración, menor de dos años, en el entendido de que los consecutivos ciclos son periodos académicos diferentes (nuevos y posteriores) e, inclusive, las asignaturas a impartir pueden ser distintas entre cada semestre, derivadas de la propia secuencia del programa o plan de estudios, o bien, derivadas de un cambio en ellos, como comúnmente acontece en los planteles educativos autónomos. En ese sentido, no puede considerarse que los siguientes periodos académicos son una continuación o subsistencia del concluido, desde el momento en que no prevalecen las condiciones que determinan aquél, ni tampoco constituyen la perpetuidad de una misma situación.

Conforme estos criterios, se tendrían de parte del Tribunal que, primeramente, en el esquema del trabajo profesional docente es aceptado el que se lleve a cabo la contratación por tiempo y obra determinada, aún y cuando subsista la materia de la prestación de servicios educativos, ello a la luz de que puede ser, ya bajo las necesidades o condiciones del servicio, la matrícula o algún otro elemento en el cual, si bien la función prioritaria continúa, en la prestación de servicios ya corresponde a la demandada, hasta cierto punto la discrecionalidad, de la prórroga o el otorgamiento de nuevos contratos al personal docente.

Destacándose además, **tal como lo manifestaron y aceptaron los actores** en el escrito en el cual evacuaron la vista de prevención realizada por el Secretario Instructor en la fase escrita, en el cual señalaron que ellos **no son personal sindicalizado**, esto es, en el cual se le haya otorgado una base conforme la aplicación del contrato colectivo de trabajo, resulta inexacta la manifestación realizada por la parte accionante pretendiendo que por el simple hecho de que opere un contrato colectivo de trabajo en el centro de empleo, debe de con ello dársele el derecho a la permanencia y estabilidad en el empleo en puestos o categorías que se encuentran directamente vinculadas a la normatividad del pacto gremial, como lo es la asignación de una plaza base de maestro de asignatura en cualquiera de sus modalidades o incluso la modalidad de Profesor e Investigador de Tiempo Completo, que tiene a su vez su propia normatividad.

Por lo que entonces, no por el hecho de que los actores hayan contado con esa oportunidad o esa contratación transitoria, al ser egresados del programa de *Doctores Jóvenes* que sostienen la Universidad, no con ello le da el acceso a la permanencia ni tampoco a la continuidad de los contratos, por lo que con ello entonces se considera, a criterio de este Tribunal, que conforme los contratos exhibidos por la patronal demandada se acredita de manera fehaciente la forma en la cual fueron contratados para la prestación de servicios para la hoy demandada, lo que se tiene en congruencia y proporción a los servicios que brinda la Universidad y que además del propio programa aducido, para la oportunidad que se les diere de docencia, se tienen también que de ese mismo programa no se desprende el otorgamiento de una plaza de carácter permanente.

Con ello entonces, no es suficiente lo manifestado por la parte actora a fin de desacreditar que continuara la naturaleza de la prestación de servicios de educación para que los actores se les hubiera prorrogado el contrato en los términos que lo venían desempeñando hasta el día 7 siete de agosto de 2024 dos mil veinticuatro.

Aunado lo anterior, según se desprende de la secuela procesal, parte también de la defensa patronal lo fue sobre la **inexistencia del despido**, alegando que al momento en el que se dicen despedidos, los trabajadores ya no contaban con un contrato vigente y por ello no pudieron haber sido despedidos, situación que la parte actora en la fase escrita del procedimiento realiza unas manifestaciones que no le resultan idóneas a sus pretensiones, al señalar de manera genérica que sí existió una relación laboral posterior a la fecha en la que dice la patronal en la que se agotó el contrato por tiempo determinado, razón por la cual, bajo la atribución conferida por el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, este Tribunal, ante la insuficiente defensa de la parte actora y por considerarlo trascendental para el esclarecimiento de la verdad, es que se ordenó el desahogo de la prueba de inspección ocular sobre los controles de asistencia para el periodo comprendido del 01 primero al 30 treinta de agosto de 2024 dos mil veinticuatro.

Artículo 782.- *El Tribunal podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.*

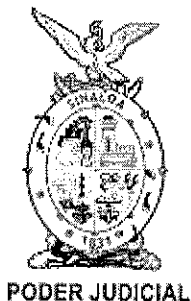
El juez podrá interrogar libremente a las partes y a todos aquellos que intervengan en el juicio sobre los hechos y circunstancias que sean conducentes para averiguar la verdad

Según lo desahogado en la audiencia de juicio, si bien se tuviera, conforme lo manifestado por la parte actora, que por lo que se refiere a la actora [REDACTED] la patronal únicamente exhibe las listas del turno vespertino, se consideraría que ello, si bien pudiera generar una **presunción legal** en favor de la actora para que se tuviera por presuntivamente cierto que laboró en el turno matutino, no así, según los controles de existencia exhibidos, se advierte que hubiera registrado su asistencia la accionante en cada uno de los turnos vespertinos del periodo aducido, por lo que entonces se considera, en apreciación de los hechos en conciencia, que se desvirtúa la presunción legal generada en favor de la actora **al haber dato objetivo que no fue atacado ni desvirtuado por la defensa obrera** para tener por plenamente acreditado, conforme el artículo 804, fracción III, de la Ley Federal del trabajo, que la actora [REDACTED] no registró su asistencia ante la patronal en el periodo materia de la inspección.

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

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

Misma suerte sigue sobre los controles de asistencia que se ordenaron para el coaccionante [REDACTED], de los cuales, **según los exhibidos por la parte patronal y no desvirtuados o atacados de manera alguna para restarles valor probatorio por la parte actora**, es que entonces ese Tribunal debe tener por plenamente acreditado, conforme la fracción III del artículo 804 ya invocado, que el coaccionante tampoco registró su asistencia en el periodo del mes de agosto de 2024 dos mil veinticuatro, en el cual aduce continuó prestando servicios para la hoy demandada.



JUZGADO ESPECIALIZADO EN MATERIA LABORAL ZONA CENTRO

558

Con lo que entonces, del resultado de la secuela procesal, en la apreciación de los hechos en conciencia, y resultado de la inspección ordenada para el esclarecimiento de la verdad, este Tribunal es de resolver que los actores **no prestaron servicios** posteriores al 7 siete de agosto de 2024 dos mil veinticuatro, esto es, según el desahogo de los controles de asistencia, no prestaron servicios en el mes de agosto de 2024 dos mil veinticuatro para la hoy demandada y al no haber aportado ningún elemento de convicción la parte accionante, ni en su demanda, ni en su réplica, ni teniendo algún otro elemento con el cual podría tener por cierta dicha prestación de servicios en el periodo que aducen, no se desvirtúa entonces la defensa patronal para tener por acreditado que no hubo ninguna prestación de servicios, lo que entonces torna **inexistente el despido alegado en fecha 30 treinta de agosto de 2024 dos mil veinticuatro**, por desprenderse que al no haber una prestación de servicios era ya inexistente la relación laboral y en consecuencia no pudieron haber sido despedidos de su prestación de servicios que había concluido con el vencimiento de los contratos por obra determinada, según se tuvo por acreditado en los autos.

Con ello entonces, resultan efectivas las defensas y medios de prueba en contraria allegados por la patronal demandada para acreditar la inexistencia de la relación laboral con posterioridad al vencimiento del contrato individual de trabajo celebrado entre las partes, la inexistencia del despido alegado en fecha 30 treinta de agosto de 2024 dos mil veinticuatro y con ello la **IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN** de reinstalación ejercida por los actores, habiendo acreditado plenamente la patronal el vencimiento de la prestación de servicios, conforme lo establecido por el artículo 784, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, lo que hace entonces improcedentes las prestaciones reclamadas de reinstalación, el pago de salarios vencidos y cualquier otra directamente vinculada a la improcedente acción ejercida, **ABSOLVIÉNDOSE A LA DEMANDADA**.

CUARTO. Por otro lado, se tiene también **IMPROCEDENTE** en cuanto a la prestación secundaria reclamada, por lo que se refiere al **pago del aguinaldo al año 2024 dos mil veinticuatro**, porque tal y como obra en autos, conforme la documental aportada en contrario por la patronal demandada, visible a foja 357, la cual no fue desvirtuada de manera alguna por la parte actora, se tiene la nómina de contratación transitoria para el periodo comprendido del 20 veinte de diciembre de 2024 dos mil veinticuatro, en la cual se desprende el pago de conceptos de aguinaldo 2024 dos mil veinticuatro, firmado de conformidad por los actores [REDACTED] y [REDACTED], habiendo percibido las cantidades que ahí se detallan, la lo cual no es posible restarle valor probatorio alguno conforme establecido por el artículo 784, fracción IX, con relación al 804, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, porque esta documental no fue desvirtuada por la defensa obrera en el escrito de réplica, ni allegó algún medio de convicción alguno tendiente a desacreditarla.

Artículo 784.- [...]

IX. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo;

Artículo 804.- El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan: [...]

IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social;

Por lo que entonces es detenerse por plenamente acreditado que los actores percibieron en el mes de diciembre de 2024 dos mil veinticuatro su aguinaldo proporcional a lo que le correspondió a la prestación de servicios para ese año.

QUINTO. En cuanto a lo reclamado sobre la **prima vacacional**, no se observa en los autos un elemento mediante el cual la parte demandada haya acreditado dicha prestación, toda vez que las que se viene allegando son las nominas transitorias del periodo comprendido del 15 quince de noviembre de 2023 dos mil veintitrés al 15 quince de agosto de 2024 dos mil veinticuatro, sin que se advierte el pago de esta prestación, siendo la única sobre la cual este Tribunal no cuenta ningún elemento en contra de lo peticionado y se resuelve **PROCEDENTE** por lo que **SE CONDENA** a su pago, cuya cuantificación se realizara en el siguiente apartado².

Para ello, es de tomarse en cuenta que, ante lo que se invoca como hecho notorio de este Tribunal, en la fuente de empleo demandada opera un Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la patronal demandada y el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa, el cual, en su cláusula 79, establece la forma en cómo se pagará la prima vacacional para el personal académico, la que resulta aplicable a los accionantes, al haber desempeñado materialmente funciones académicas, al no haber acreditado lo contrario la patronal demandada, no desprendiéndose entonces que por la contratación transitoria, bajo la modalidad de un contrato por tiempo determinado, opere como lo señala que a los accionantes se les deba de equiparar a un personal de confianza, en términos del artículo 9 de la Ley, distinguiendo que el hecho de que no sean personal de base, si bien le puede limitar sobre aquellas prestaciones sobre las que directamente sean únicamente derechosos la base sindical, el mismo Contrato Colectivo de Trabajo sí establece condiciones generales de trabajo que resultan aplicables para el resto de trabajadores de planta, sin que sea entonces actualizable lo señalado por el artículo 184 de la Ley, con relación al último párrafo de la cláusula 10 del pacto colectivo.

Artículo 9o.- *La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.*

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Artículo 184.- *Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.*

Cláusula 10. PERSONAL DE CONFIANZA.

Son trabajadores de confianza los que enunciativamente se señalan a continuación:

- I. Rector, Secretaría General, Secretaría de Administración y Finanzas, los Coordinadores o Directores de Escuelas, Facultades, Institutos o Centros de Estudios; los Jefes de Departamentos o de Enseñanza y/o de Investigación; los Coordinadores o Secretarios Académicos o Administrativos de las Escuelas, Facultades, Institutos o Centros Académicos; así como los Jefes de Turno o de Carrera y los Coordinadores de Especialidad.*
- II. Los Directores o Coordinadores de las diversas Dependencias Administrativas y/o Académicas y/o de Extensión Universitaria, Jefes de Departamentos Administrativos, los Abogados de la U.A.S., el Contralor, los Auditores, los*

² Si bien en la emisión de sentencia se estableció que la cuantificación se haría en un momento posterior, se señaló que sería a través del incidente de liquidación correspondiente o, de ser posible, al momento del engrose de la presente resolución, por lo que bajo los principios de concentración y economía procesal, en vías de aclaración de sentencia, conforme los artículos 847, 843, 844 y 873-K, DE OFICIO, se incorpora a la presente resolución la cuantificación correspondiente y los elementos necesarios para ella.



PODER JUDICIAL

JUZGADO ESPECIALIZADO EN MATERIA LABORAL ZONA CENTRO

559

Contadores, los Consultores y Asesores Técnicos, así como todos aquellos que ocupen puestos de decisión que impliquen obligatoriedad para los trabajadores, o que realicen funciones de dirección, inspección, supervisión, vigilancia o fiscalización de carácter general no tabulado.

- III. *Aquellos que ocupen puestos relacionados con trabajos especiales, propios de las funciones institucionales de las autoridades, según lo determine la Comisión Mixta General de Tabuladores. Ningún empleado de confianza podrá inmiscuirse en los asuntos del Sindicato; pero están especialmente obligados a cumplir con las disposiciones de este contrato y de los reglamentos especiales que les sean aplicables en sus relaciones con los sindicalizados.*
- IV. *También serán considerados de confianza los trabajadores que realicen actividades personales y directas encomendadas por los trabajadores de confianza señalados en las fracciones anteriores.*

[...]

El presente Contrato Colectivo de Trabajo no es aplicable al personal de confianza en los términos del artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 79. PRIMA VACACIONAL PARA EL PERSONAL ACADÉMICO.

El personal académico al servicio de la Universidad, tiene derecho a que la Institución Educativa le pague por concepto de prima vacacional el monto equivalente al (45 %) cuarenta y cinco por ciento sobre la base de (40) cuarenta días de salarios libres de impuestos más la antigüedad, cubriéndosele a más tardar el día 15 de julio de cada año, para cada una de las diferentes categorías y niveles académicos.

En estos términos, el esquema de contratación transitoria, no se ubica dentro de ninguno de los supuestos contenidos en la cláusula 10 del pacto colectivo, ni tampoco las funciones para las que fueron contratados los accionantes refieren una representación patronal, por lo que entonces, no pueden ser considerados como trabajadores de confianza, y por tanto, no se encuentran excluidos de la aplicación de las prerrogativas generales consignadas en el Contrato Colectivo de Trabajo en vigor.

Aunado a ello, conforme se tuvo por acreditado conforme las nóminas exhibidas por la patronal demandada, y no desvirtuadas por los accionantes, que devengaron un salario quincenal de \$12,089.94 (doce mil ochenta y nueve pesos 94/100 m.n.), que arroja un salario diario de \$805.99 (ochocientos cinco pesos 99/100 m.n.), muy distante de lo reclamado en su demanda, a razón de \$17,158.76 (diecisiete mil ciento cincuenta y ocho pesos 76/100 m.n.) quincenales, que daría un salario diario de \$1,145.25 (mil ciento cuarenta y cinco pesos 25/100 m.n.).

Luego entonces, cuando surge controversia en cuanto al salario, corresponde a la patronal la carga de la prueba para acreditar el realmente pagado, en términos de las fracciones XII del artículo 784 y II del 804 de la Ley Federal del Trabajo, carga probatorio que se encuentra plenamente soportada en los autos.

Artículo 784.- [...]

XII. Monto y pago del salario;

Artículo 804.- [...]

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;

Ello mediante la documental aportada por la patronal, consistente en las nóminas del periodo comprendido del 15 quince de noviembre de 2023 dos mil veintitrés al 15 quince

de agosto de 2024 dos mil veinticuatro, **las cuales no fueron objetadas ni desvirtuadas por la parte actora**, por lo que es de dárseles valor probatorio pleno para acreditar que los accionantes, por lo que se refiere al momento de terminación del vínculo laboral, percibieron un salario quincenal de \$12,089.94 (doce mil ochenta y nueve pesos 94/100 m.n.), que arroja un salario diario de \$805.99 (ochocientos cinco pesos 99/100 m.n.).

Aunado a lo señalado, resulta también inexacta la defensa patronal al señalar que a los actores les resulta inaplicable el contrato colectivo de trabajo, porque según se desprende de su propia documental consistente en la lista de nómina mediante la cual tuvo por acreditado el pago del aguinaldo para el año 2024 dos mil veinticuatro, que se pagó una cantidad de \$26,721.01 (veintiséis mil setecientos veintiún pesos 01/100 m.n.), antes de impuestos, que de resultar el pago aplicable en términos del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, correspondería al proporcional sobre la base de 15 días de salario al periodo laborado en la anualidad, que por los 220 doscientos veinte días laborados en el año, a razón del salario diario establecido, correspondiera un pago de \$7,287.04 (siete mil doscientos ochenta y siete pesos 04/100 m.n.); contrario a ello, si el mismo cálculo se realiza a razón de los 55 cincuenta y cinco días de salario que establece la cláusula 77 del pacto colectivo, arroja a este Tribunal, por esa misma proporción de tiempo, ajustando solo la base de los días a pagar, arroja \$26,719.13 (veintiséis mil setecientos diecinueve pesos 13/100 m.n.), cantidad que varía en tan solo \$1.88 (un peso 88/100 m.n.) con el monto pagado a los actores, lo que entonces configura una **confesión expresa** de la patronal de que realizó el pago a los accionantes de su **aguinaldo proporcional en términos del pacto colectivo**, por mayoría de razón, **también corresponde el pago de la prima vacacional según ese clausulado**.

Cláusula 77. AGUINALDO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO.

La Universidad se obliga para con el personal académico a su servicio, pagarle por concepto de aguinaldo el equivalente a (55) cincuenta y cinco días de salarios homologados libres de impuestos, efectuándose éste en una sola emisión antes del (20) veinte de diciembre de cada año.

Por lo anterior, **SE CONDENA** a la patronal demandada por el pago de la prima vacacional correspondiente al segundo año de prestación de servicios, conforme lo establecido en el pacto colectivo, es de tenerse entonces que, para efectos del pago de la prima vacacional a los accionantes, se tomará el salario base de \$805.99 (ochocientos cinco pesos 99/100 m.n.), según se tuvo por acreditado en los autos, que deberá multiplicarse por 40 cuarenta tantos, y sobre ello, el 45% cuarenta y cinco por ciento, en términos de la cláusula 79 del pacto colectivo.

SEXTO. Conforme los artículos 847, 843, 844 y 873-K, **DE OFICIO, en vías de aclaración de la sentencia emitida**, se subsana la omisión del Tribunal de haberse pronunciado sobre la documental aportada por la parte actora en su escrito de réplica, con relación a la copia de la ejecutoria de amparo directo 1256/2022, emitida por el Tribunal Colegido en Materia de Trabajo del Décimo Segundo Circuito, agregada a los autos de fojas 413 a 443.

Sobre ella, este Tribunal resuelve que no sirve a los intereses de la parte accionante la documental aportada, toda vez que, primeramente, se parte del principio de relatividad de las sentencias emitidas por los Tribunales de Amparo, que, aun y cuando se tratare de potenciar en una interpretación más favorable, a la luz del principio pro operario que rige en este derecho social, en términos del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, no se actualizan en la especie los elementos de identidad que



PODER JUDICIAL

JUZGADO ESPECIALIZADO EN MATERIA LABORAL ZONA CENTRO

560

pudiera dar una orientación analógica al caso que nos ocupa. Se invoca además la orientación de los criterios jurisprudenciales bajo registros digitales 2017955 y 2016425, que establecen:

Artículo 18.- *En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.*

SENTENCIAS DE AMPARO. EL PRINCIPIO DE RELATIVIDAD ADMITE MODULACIONES CUANDO SE ACUDE AL JUICIO CON UN INTERÉS LEGÍTIMO DE NATURALEZA COLECTIVA.

Conforme al artículo 107, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es posible acceder al juicio de amparo para obtener la protección de los intereses legítimos y colectivos, que son aquellos que atañen a "un grupo, categoría o clase en conjunto". En cualquier caso, tanto el interés colectivo como el legítimo, comparten como nota distintiva su indivisibilidad, es decir, no pueden segmentarse. De ahí que, si en los intereses colectivos o legítimos la afectación trasciende a la esfera jurídica subjetiva o individual de quien promovió un juicio de amparo, sería inadmisibles suponer que por esa cuestión se niegue la procedencia del medio de control constitucional, pretextándose la violación al principio de relatividad de las sentencias. En ese sentido, el artículo 107, fracción II, párrafo primero, de la Constitución Federal, debe interpretarse de la manera más favorable a la persona, por lo cual, lejos de invocarse una concepción restringida del principio referido, será menester maximizar tanto el derecho humano de acceso a la tutela jurisdiccional efectiva, como el principio de supremacía constitucional.

PRINCIPIO DE RELATIVIDAD. SU REINTERPRETACIÓN A PARTIR DE LA REFORMA CONSTITUCIONAL DE 10 DE JUNIO DE 2011.

A partir de la reforma de junio de 2011 al juicio de amparo se amplió el espectro de protección de dicho mecanismo procesal, de tal manera que ahora es posible proteger de mejor forma los derechos fundamentales que tengan una dimensión colectiva y/o difusa. Así, el juicio de amparo que originalmente fue concebido para proteger derechos estrictamente individuales y exclusivos, ahora también puede utilizarse para proteger derechos con una naturaleza más compleja. Por esa razón, recientemente esta Primera Sala ha reconocido la necesidad de reinterpretar el principio de relatividad de las sentencias de amparo, puesto que mantener la interpretación tradicional de dicho principio en muchos casos acabaría frustrando la finalidad sustantiva del juicio de amparo: la protección de todos los derechos fundamentales. Por lo demás, la necesidad de dicha reinterpretación se ha hecho especialmente patente en casos recientes en los que esta Suprema Corte ha analizado violaciones a derechos económicos, sociales y culturales, puesto que si se mantuviera una interpretación estricta del principio de relatividad, en el sentido de que la concesión del amparo nunca puede suponer algún tipo de beneficio respecto de terceros ajenos al juicio, en la gran mayoría de los casos sería muy complicado proteger este tipo de derechos en el marco del juicio de amparo, teniendo en cuenta que una de sus características más sobresalientes es precisamente su dimensión colectiva y difusa. Con todo, las consideraciones anteriores no significan que la reforma constitucional de 10 de junio de 2011 haya eliminado el principio de relatividad, sino solamente que debe ser reinterpretado. En este orden de ideas, esta Primera Sala entiende que el principio de relatividad ordena a los tribunales de amparo estudiar en las sentencias únicamente los argumentos de las partes -supliéndolos si así procediera- y, en su caso, conceder el amparo sólo para el efecto de que se restituyan los derechos violados de los quejosos, sin que sea relevante para efectos de la procedencia del juicio el hecho de que una sentencia estimatoria eventualmente pudiera traducirse también en alguna ventaja o beneficio para personas que no fueron parte del litigio constitucional. Lo anterior implica que los jueces de amparo no pueden ordenar directamente en sus sentencias la protección de los derechos de personas que no hayan acudido al juicio de amparo, sin embargo, es perfectamente admisible que al proteger a

los quejosos, indirectamente y de manera eventual, se beneficie a terceros ajenos a la controversia constitucional.

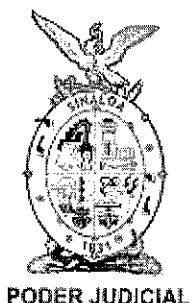
Con la orientación de los criterios invocados, si bien es cierto en la documental allegada por la parte actora, a un diverso trabajador en un conflicto ventilado en contra de la Universidad hoy demandada, le fue concedido el fallo protector a fin de considerar que su relación laboral con la hoy demandada fue por tiempo determinado, se parte de la base que en aquel asunto se ventiló una plaza administrativa, mientras que en los autos se tiene una prestación de servicios vinculados a una labor académica, lo que conlleva a análisis de procedencia y ponderaciones distintos, habida cuenta que, además, en el procedimiento arbitral que dio pauta a la resolución de amparo se sustanció anterior a la reforma legal del 01 uno de mayo de 2019 dos mil diecinueve que dio lugar al nuevo sistema de justicia laboral que nos rige, y que, aun y cuando haya sido patrocinado por el mismo abogado obrero que compareció con los hoy accionantes, cada caso concreto se debe de analizar a la luz del material probatorio y las defensas esgrimidas, que como se ha precisado ampliamente en la presente resolución, **en el caso que nos ocupa fue prácticamente nulo el ofrecimiento probatorio de la defensa obrera**³, sin que hubiere sido suficiente, a criterio del Tribunal, como para atribuir una incapacidad técnica sistemática a fin de calificar su remoción, en términos del artículo 685 Bis que nos rige, pero no dejando de lado que este Tribunal tuvo que ordenar pruebas para mejor proveer para el esclarecimiento de la verdad, sin que ello implique sustituirse en la defensa obrera, pese a omisiones o negligencias, sino porque de lo contrario, no se hubieren tenido elementos suficientes para resolver el fondo del conflicto, actuando bajo el desempeño proactivo, el principio de primacía de la realidad, la apreciación de los hechos en conciencia y el esclarecimiento de la verdad que imperan en este nuevo sistema de justicia laboral, conforme los artículos 685 y 873-K de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 685.- *El proceso del derecho del trabajo se rige bajo los principios de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Asimismo, será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio.*

*Los Tribunales deben garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones citados. **El juez deberá atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan.** Asimismo, se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo.*

Artículo 685 Bis.- *Las partes tendrán derecho a que se garantice su debida defensa y representación; en consecuencia, podrán estar asistidos por un apoderado legal quien deberá ser Licenciado en Derecho o abogado titulado con cédula profesional. **Cuando el Tribunal advierta que exista una manifiesta y sistemática incapacidad técnica del apoderado legal, prevendrá a la parte afectada para que designe otro, contando con tres días naturales para hacerlo.** Los trabajadores o sus beneficiarios tendrán derecho a que les sea asignado un abogado de la Procuraduría de la Defensa*

³ Destacándose lo acontecido durante el desahogo de la prueba de inspección ocular ordenada para mejor proveer, durante la cual el abogado obrero pretendió incorporar a juicio la documental agregada a los autos a foja 549, sin que cumpla los requisitos de una prueba superveniente, en términos del artículo 778 de la Ley, pretendiendo fuera valorada por el Tribunal, tal y como se observa a minuto 24:50 de la videograbación, en clara contravención a la jurisprudencia 2ª/J. 110/2009, de rubro **INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES EN MATERIA LABORAL. SU VALORACIÓN DEBE SUJETARSE A LAS FORMALIDADES PREVISTAS EN LOS ARTÍCULOS 873, 875 Y 880 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, la cual fue desechada en el acto, por no cumplir con los requisitos de ley para su incorporación.



PODER JUDICIAL

JUZGADO ESPECIALIZADO EN MATERIA LABORAL ZONA CENTRO

561

del Trabajo competente o de la Defensoría Pública que asuma su representación jurídica.

Artículo 873-K.- *Contra las resoluciones pronunciadas en el procedimiento ordinario laboral, no procederá recurso alguno, salvo el recurso de reconsideración contra los actos del secretario instructor establecido en el artículo 871, de esta Ley. No obstante, ya sea de oficio o a petición de parte, el juez podrá subsanar las omisiones o errores en que hubiere incurrido, o bien podrá precisar algún punto, hasta antes de dictar sentencia; asimismo, podrá aclarar ésta una vez que se haya emitido.*

Atendiendo a la naturaleza y fines del derecho laboral, el juez deberá asumir un desempeño proactivo, en el que impulse permanentemente el procedimiento, evitando que las deficiencias o inconsistencias formales cometidas durante su desarrollo trasciendan en perjuicio de las partes provocando su dilación a futuro, por lo que de advertirlas podrá subsanarlas. En todo momento se fomentará la conciliación como la vía privilegiada para la solución del conflicto. —resaltados propios—

Se invocan, además, en orientación, los criterios jurisprudenciales bajo registros digitales 213329 y 804794, que establecen:

DEMANDA LABORAL, SUPLENCIA DE LA. NO FACULTA A LAS JUNTAS A SUPLIR DEFICIENCIAS DE LA DEFENSA DEL TRABAJADOR DURANTE EL PROCEDIMIENTO.

El derecho del trabajo es en esencia protector del trabajador, pero ello no permite llevar el principio de la suplencia de la demanda derivado del párrafo segundo del artículo 685, de la Ley Federal del Trabajo, al extremo de suplir y subsanar las deficiencias que tenga dicha parte en su defensa durante el procedimiento, pues el mismo solamente constringe a las Juntas a subsanar las deficiencias que advierta en la demanda o a prevenir para que el promovente subsane las irregularidades que contenga, según lo dispone el diverso numeral 873, párrafo segundo, de dicho ordenamiento legal. —resaltado propio—.

TRABAJO, PRUEBAS EN MATERIA DE.

El artículo 532 de la Ley Federal del Trabajo concede a los miembros de las Juntas la facultad de solicitar el desahogo de diligencias para mejor proveer; pero esto no significa en manera alguna que a pretexto del ejercicio de esa facultad se substituyan a las partes en sus cargas procesales, de suerte que si el actor o el demandado no rinden pruebas de sus acciones o excepciones, alguno de los representantes pueda hacerlo a título de que existe necesidad de mayor instrucción para mejor proveer, pues las pruebas que con este objeto se alleguen, deben contraerse a las que hagan luz sobre aquellos hechos que no se han acreditado con toda claridad o precisión, mas no tender a suplir las omisiones o negligencias de los interesados.

Luego entonces, según el marco legal y jurisprudencial invocado, resulta ineficiente la documental aportada por la parte actora en su escrito de réplica, sobre la ejecutoria de amparo directo 1256/2022, para acreditar los extremos de la acción ejercida, por lo fundado y motivado, considerándose para los efectos correspondientes aclarada la sentencia emitida de manera oral en la audiencia de juicio, sin que exista entonces una afectación o variación a lo resuelto por el Tribunal, por no alterarse el sentido de la resolución emitida, en cuanto a la improcedencia de la acción principal intentada.

SÉPTIMO. Por todo lo anterior, agotado el procedimiento establecido por los artículos 123, fracciones XX y XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 870, 871, 872, 873, 873-E, 873-F y 873-H al 873-J de la Ley Federal del Trabajo y 55-Bis A de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sinaloa, se resuelve que la parte actora **NO PROBÓ su acción**, por lo que no le asiste la razón a los accionantes

y la demandada **SÍ PROBÓ sus defensas y excepciones, ABSOLVIÉNDOSE a la demandada Universidad Autónoma de Sinaloa de la reinstalación reclamada y prestaciones ligadas a ella, CONDENÁNDOSE únicamente por el pago de las prestación reclamada en cuanto a la prima vacacional correspondiente al segundo año de prestación de servicios en favor de los actores, cuya cuantificación se realizará en el siguiente apartado.**

En términos del artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, la patronal demandada cuenta con el término de **15 quince días posteriores a la notificación**, para dar cumplimiento a la condena impuesta; en caso de no cumplir voluntariamente con esta resolución, quedan a salvo los derechos del trabajador para reclamar su ejecución forzosa, en términos del Título Quince de la Ley Federal del Trabajo.

II.d. Cuantificación de la condena.

En términos de lo establecido por los artículos 842, 843 y 844 de la Ley Federal del Trabajo, se procede a la cuantificación de las prestaciones procedentes, por lo que **SE CONDENA a la demandada Universidad Autónoma de Sinaloa. por el pago de las siguientes cantidades:**

1. En favor de [REDACTED] la cantidad total de **\$14,507.82 (catorce mil quinientos siete pesos 82/100 M.N.)**, conforme el siguiente desglose de prestaciones e indemnizaciones:

Salario mínimo general 2024 (SM): \$248.93 (doscientos cuarenta y ocho pesos 93/100 M.N.)
Salario diario (SD): \$805.99 (ochocientos cinco pesos 99/100 M.N.)

Única. Prima vacacional: por el monto de **\$14,507.82 (catorce mil quinientos siete pesos 82/100 M.N.)**, que se obtiene de la siguiente operación:

$$SD \times 40 \text{ Días de Salario} \times 45\% = \$805.99 \times 40 \times 0.45$$

Fundamento: Cláusula 79 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en la patronal.

.....

2. En favor de [REDACTED] la cantidad total de **\$14,507.82 (catorce mil quinientos siete pesos 82/100 M.N.)**, conforme el siguiente desglose de prestaciones e indemnizaciones:

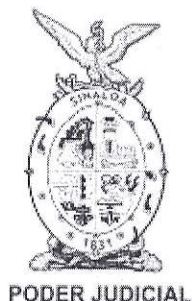
Salario mínimo general 2024 (SM): \$248.93 (doscientos cuarenta y ocho pesos 93/100 M.N.)
Salario diario (SD): \$805.99 (ochocientos cinco pesos 99/100 M.N.)

Única. Prima vacacional: por el monto de **\$14,507.82 (catorce mil quinientos siete pesos 82/100 M.N.)**, que se obtiene de la siguiente operación:

$$SD \times 40 \text{ Días de Salario} \times 45\% = \$805.99 \times 40 \times 0.45$$

Fundamento: Cláusula 79 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en la patronal.

Esta resolución se da conforme lo señalado en los artículos 123, fracciones XX y XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 33, 48, 50, 51, 52, 529, 837 fracción III, 839, 840 al 844, 870, 873-J de la Ley Federal del Trabajo y 55 Bis-A de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sinaloa.



JUZGADO ESPECIALIZADO EN MATERIA LABORAL ZONA CENTRO

Por lo anteriormente expuesto, fundado y motivado, es de resolverse:

III. PUNTOS RESOLUTIVOS

PRIMERO. La parte actora **no probó** su acción principal y la demandada **probó parcialmente** sus defensas.

SEGUNDO. Se **CONDENA** a la patronal demandada Universidad Autónoma de Sinaloa, al pago de la cantidad de \$14,507.82 (catorce mil quinientos siete pesos 82/100 M.N.) en favor de la trabajadora [REDACTED], en los términos de esta resolución.

TERCERO. Se **CONDENA** a la patronal demandada Universidad Autónoma de Sinaloa, al pago de la cantidad de 14,507.82 (catorce mil quinientos siete pesos 82/100 M.N.) en favor del trabajador [REDACTED] en los términos de esta resolución.

CUARTO. Se **ABSUELVE** a la patronal demandada Universidad Autónoma de Sinaloa, de la **reinstalación** de los actores y de las demás prestaciones reclamadas.

QUINTO. Esta sentencia documento corresponde al engrose de la sentencia emitida oralmente en audiencia de juicio, celebrada el 11 once de noviembre de 2025 dos mil veinticinco, de la cual las partes quedaron notificadas en la misma audiencia por estar presente al momento de su emisión, en términos de lo señalado por los artículos 744, tercer párrafo, 838 y 873-H con relación al 873-F Fracción I y II de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTO. Quedan a salvo los derechos de la parte actora para reclamar la ejecución forzosa de esta sentencia.

SÉPTIMO. Se autoriza la devolución de cualquier documento original agregado a los autos, previa toma de constancia y copia en el expediente electrónico, sin necesidad de promoción adicional.

OCTAVO. En el momento procesal oportuno, archívese este expediente como total y definitivamente concluido.

Así lo resolvió y firma, el Doctor en Derecho Gerardo Alfonso García López, Juez adscrito al Juzgado Especializado en Materia Laboral de la Zona Centro del Poder Judicial del Estado de Sinaloa, quien autoriza y da fe, con la asistencia del Secretario Instructor, José Fernando Salazar López. DOY FE.

[REDACTED]

[REDACTED]


PODER JUDICIAL
JUZGADO ESPECIALIZADO EN
MATERIA LABORAL
DE LA ZONA CENTRO