EXPEDIENTE NÚMERO: [redacted]

VS.

H. AYUNTAMIENTO DE CUAUTITLÁN, ESTADO DE MÉXICO

TLALNEPANTLA DE BAZ, ESTADO DE MÉXICO, A VEINTIOCHO DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL VEINTISÉIS. ----------

V I S T O S : Para resolver en definitiva los autos del Juicio que al rubro se indica, y: - - - -

R E S U L T A N D O :

1.- Que por escrito presentado por Oficialía de Partes de esta Sala Auxiliar de Tlalnepantla de Baz del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje en fecha siete de junio de dos mil diecinueve las [redacted] por su propio derecho demandaron del **AYUNTAMIENTO DE CUAUTITLÁN, ESTADO DE MÉXICO** con domicilio en: **ALFONSO REYES SIN NÚMERO, ESQUINA VENUSTIANO CARRANZA COLONIA SANTA MARÍA, CUAUTITLÁN, ESTADO DE MÉXICO**, el pago y cumplimiento de las siguientes prestaciones 1.- LA REINSTALACIÓN, 2.- AGUINALDO, 3.- PRIMA VACACIONAL, 4.- VACACIONES, 5.- INCENTIVOS DE PUNTUALIDAD, 6.- EL OTORGAMIENTO DE LOS IMPLEMENTOS CADA DOS MESES A QUE SE REFIERE LA CLÁUSULA QUINTA DEL CONVENIO DE PRESTACIONES DE LEY Y COLATERALES 2012, 7.- EL OTORGAMIENTO DE UN PAQUETE ANUAL DE ÚTILES ESCOLARES, 8.- EL PAGO DE UN PAVO NAVIDEÑO POR CADA 24 DE DICIEMBRE, 9.- EL PAGO DE [redacted] POR CONCEPTO DE DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO. 10.- EL PAGO DE LA CANTIDAD DE [redacted] POR CONCEPTO DE VALES DE DESPENSA. 11.- EL PAGO DE LA CANTIDAD DE [redacted] POR CONCEPTO DE PAGO DE DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, 11 BIS.- EL PAGO DE LA CANTIDAD DE [redacted] POR CONCEPTO DE PAGO DE DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, 12.- EL PAGO DE LA SEGUNDA QUINCENA DE ABRIL DE 2019 Y EL PAGO DE LOS DÍAS LABORADOS Y NO PAGADOS HASTA UN DIA ANTES DEL DESPIDO, 14.- EL PAGO DE 35 HORAS EXTRAS A LA SEMANA. **Basando su reclamación en los siguientes HECHOS**: 1- El día dos de mayo del dos mil dieciocho en cuanto a [redacted] Y el 01 enero del año dos mil diecinueve [redacted] las suscritas celebramos contrato de trabajo con la demandada e iniciamos prestación de nuestros servicios personales subordinados desempeñando labores consistentes en sacar copias ,perforar hojas y armar expedientes, sellar oficios, así como entregar oficios internos, para el demandado teniendo hasta el día de nuestro último día de labores la categoría de Jefa de unidad A y jefa de unidad B (en el orden de las nombradas) al servicio del demandado, con un horario de labores asignado que comprendía de las 09:00 a las 16:00 horas de lunes a viernes de cada semana (cláusula vigésima quinta del convenio de

prestaciones de ley y colaterales 2012), con treinta minutos para tomar alimentos dentro de la fuente de trabajo, con horario los sábados de 09 a 13 horas, un sábado si y uno no, con descanso los sábados (uno si y uno no) y domingos de cada semana; jornada laboral que nunca fue respetada por la demandada en atención a las exigencias laborales para poder seguir teniendo trabajo por lo que tenía que laborar jornada extraordinaria que hasta la fecha no me ha sido debidamente remunerada, comprendida de las 16:01 a las 20:00 horas de lunes a viernes de cada semana y los sábados y domingos de cada semana con horario obligado por la demandada de las 09:00 a las 16;00 horas; con un salario quincenal asignado por la demandada de [redacted] 2.- Del hecho que antecede se desprende que las actoras laboramos siempre 35 horas extraordinarias a la semana, mismas que se detallan de la siguiente manera de las 16:01 a las 20:00 horas de lunes a viernes de cada semana y los sábados y domingos de cada semana, con horario obligado por la demandada de las 09:00 a las 16:00 horas haciéndose del conocimiento de esa sala del tribunal que la jornada legal de los trabajadores del Ayuntamiento demandado es de 35 horas ordinarias tal como se estipula en la cláusula vigésima quinta del convenio de Prestaciones de Ley y Colaterales 2012, celebrado entre el H. AYUNTAMIENTO DE CUAUTITLÁN ESTADO DE MÉXICO y el Sindicato Único de trabajadores de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de México (S.U.T.E.Y.M), precisamente en la cláusula vigésima quinta mismo que se encuentra debidamente depositado ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, bajo el expediente número [redacted] el cual se solicita se tenga a la vista al momento de emitir el laudo correspondiente, razón por la cual, es que se reclama el pago y cumplimiento de dicha dicha, prestación tal y como se ha indicado en el numeral trece del capítulo de prestaciones, mismos que solicito se tengan aquí como se insertase a la letra, para los efectos legales a que haya lugar. 3.- Es el caso que el dia OCHO DE MAYO DEL 2019 aproximadamente a las nueve horas las hoy actoras fuimos abordadas en la puerta principal de entrada y salida de la oficina que ocupa el instituto de la mujer, dentro del edificio que ocupa el H. Ayuntamiento demandado, por [redacted] personas que se ostentan como directora del instituto de la mujer y directora de administración, ambas pertenecientes al organismo demandado de forma conjunta, diciendo textualmente a las hoy actoras, la primera de las nombradas dijo : "puedes irte, ya no trabajas aquí, estas despedida", e inmediatamente después, la segunda de las nombradas manifestó "retírate estás despedida", hechos que sucedieron en presencia de varias personas que se encontraban presentes en el lugar donde sucedieron los hechos. 4.- El demandado se abstuvo de entregar el aviso por escrito de las causas del despido al hoy actor, de lo que se desprende que se trata de un despido a todas luces injustificado. -

2.- En fecha diecinueve de febrero de dos mil veinte esta autoridad radicó el presente asunto, ordenándose notificar y emplazar a juicio a la parte demandada concediéndole un término de diez días hábiles para que diera contestación a la demanda entablada en su contra. -

3.- Estando en tiempo y forma por acuerdo de fecha de treinta de septiembre de dos mil veinticinco se tuvo a la parte demandada por contestada la demanda y por opuestas las excepciones y defensas que hizo valer en los siguientes términos: EN CUANTO A LAS PRESTACIONES: 1.- Carece de acción y derecho la hoy actora para reclamar dicha prestación, ya que la hoy actora jamás fue despedida de su trabajo. 2.- a.- Carece de acción y derecho la hoy actora para reclamar dicha prestación, ya que la hoy actora jamás fue despedido de su trabajo. b.- Carece de acción y derecho la hoy actora para reclamar dicha prestación, ya que la hoy actora jamás fue despedido de su trabajo. 3.- Carece de acción y derecho la hoy actora para reclamar dicha prestación, ya que la hoy actora jamás fue despedido de su trabajo, además de que nunca laboro horario extraordinario. 4. - Carece de acción y derecho la hoy actora para reclamar dicha prestación, ya que la hoy actora jamás fue despedido de su trabajo. 5.- a.- Carece de acción y derecho la hoy actora para reclamar dicha prestación, ya que la hoy actora jamás fue despedido de su trabajo. b.- Carece de acción y derecho la hoy actora para reclamar dicha prestación, ya que la hoy actora jamás fue despedido de su trabajo. 6.- Carece de acción y de derecho la parte actora para reclamar dicha prestación, en virtud de que nunca fue despedido de su trabajo 7.- Carece de acción y de derecho la parte actora para reclamar dicha prestación, en virtud de que nunca fue despedido de su trabajo. 8.- Carece de acción y de derecho la parte actora para reclamar dicha prestación, en virtud de que nunca fue despedido de su trabajo. 9.- Carece de acción y de derecho la parte actora para reclamar dicha prestación, en virtud de que nunca fue despedido de su trabajo 10.- Carece de acción y de derecho la parte actora para reclamar dicha prestación, en virtud de que nunca fue despedido de su trabajo. 11.- Carece de acción y derecho la hoy actora para reclamar dicha prestación, ya que la hoy actora jamás fue despedido de su trabajo. 11.- Carece de acción y derecho la hoy actora para reclamar dicha prestación, ya que la hoy actora jamás fue despedido de su trabajo. 12.- Carece de acción y derecho la hoy actora para reclamar dicha prestación, ya que la hoy actora jamás fue despedido de su trabajo. 14.- Carece de acción y derecho la hoy actora para reclamar dicha prestación, ya que la hoy actora jamás fue despedido de su trabajo. A LOS HECHOS. Ahora bien, con fundamento en el artículo 229 de la Ley del Trabajo de Los servidores Públicos Del Estado y Municipios Federal del Trabajo, se contestan los hechos de la siguiente manera: 1.- El hecho que se contesta es falso, ya que [redacted] ingreso a laborar con mi representada el día 16 de enero del 2019, por lo que hace a [redacted] es cierta la fecha de ingreso que señala, siendo la categoría de [redacted] la de "UNIDAD A", adscrita al Instituto Municipal de la Mujer y la de [redacted] la de "UNIDAD A", adscrita al Instituto Municipal de la Mujer, siendo el salario quincenal de la [redacted] y el de [redacted], el de [redacted] quincenales, siendo falso el horario que señalan, ya que su horario era de las 09:00 a las 18:00 horas, con una hora para tomar sus alimentos fuera de la fuente de trabajo, de lunes a viernes y los días sábados de las 09:00 a las 13:00, horas, siendo falso que hayan laborado horario extraordinario, siendo

falso que se les haya despedida de su trabajo, debiendo considerar esta H. autoridad lo inverisímil y poco creíble de su reclamación, debiendo tomar en cuenta la siguiente: HORAS EXTRAS. ACORDE CON EL ARTÍCULO 784, FRACCIÓN VIII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, CORRESPONDE AL ACTOR DEMOSTRAR LA JORNADA EXTRAORDINARIA LABORADA, CUANDO EL RECLAMO EXCEDA DE NUEVE HORAS SEMANALES, Y AUN CUANDO ADQUIERA EL BENEFICIO DE LA PRESUNCIÓN SOBRE EL HORARIO DE LABORES, ELLO NO CAMBIA EL CRITERIO SOBRE LA INVEROSIMILITUD DE LA RECLAMACIÓN. Del artículo 784, fracción VIII, de Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del 1o. de diciembre de 2012, se advierte que corresponde al patrón la carga de probar la jornada extraordinaria, cuando se reclaman menos de 9 horas semanales, lo que significa que si el reclamo del tiempo extra es mayor a esa cantidad, corresponderá demostrarlo al trabajador; sin embargo, cuando éste adquiere en el juicio el beneficio de una presunción sobre el horario que dijo laborar, y ésta no es desvirtuada con prueba en contrario, ello no cambia el criterio sobre la inverosimilitud de la reclamación que la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo en la jurisprudencia 4a./J. 20/93, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Número 65, mayo de 1993, página 19, de rubro: "HORAS EXTRAS, RECLAMACIONES INVEROSIMILES.", así como los sustentados por la Segunda Sala en las jurisprudencias 2a./J. 7/2006, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIII, febrero de 2006, página 708, de rubro: "HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL.", y 2a./J. 35/2014 (10a.), publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 9 de mayo de 2014 a las 10:34 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 6, Tomo II, mayo de 2014, página 912, de título y subtítulo: "HORAS EXTRAS. DEBE EXAMINARSE SU RAZONABILIDAD CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL AUN EN EL CASO EN QUE EL DEMANDADO NO COMPAREZCA A LA AUDIENCIA Y SE TENGA POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO.". Ello es así, porque tales criterios parten del hecho de que la reclamación se funda en circunstancias inverosímiles por aducirse una jornada excesiva, o el reclamo de muchas horas extras, que deja al trabajador sin tiempo para descansar durante la jornada, o para ingerir alimentos y reponer sus energías; por lo que si se está en esos casos, el estudio de la reclamación debe abordarse con base en dichos criterios, aun cuando el trabajador hubiera obtenido una presunción legal sobre el horario y ésta no fuere desvirtuada, pues esto no cambia lo inverosímil de la reclamación, ni la observancia de los criterios establecidos con esa base. DÉCIMO QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 861/2015. Isabel Castillo Lobato. 24 de febrero de 2016. Unanimidad de votos. Ponente: José Guerrero Láscares. Secretaria: María Teresa Cuevara Valerio. 2.- El hecho correlativo que se contesta es falso ya que su horario era de las 09:00 a las 18:00 horas, con una hora para tomar sus alimentos fuera de la fuente de trabajo, de lunes a viernes y los días sábados

de las 09:00 a las 13:00, horas, así mismo el contrato colectivo que cita, no se encuentra vigente. 3.- Es falso que el día ocho de mayo del 2019, aproximadamente a las 09:00 horas las hoy actoras hayan sido abordadas en la puerta principal de entrada y salida de la oficina que ocupa el Instituto Municipal de la Mujer y hayan sido abordadas por [redacted] además de que el hecho está narrado de manera vaga obscura e imprecisa, ya que no precisa circunstancias de tiempo modo y lugar ya que no señalan a quien supuestamente le dijeron las palabras que refieren, siendo la verdad de los hechos que las hoy actoras dejaron de presentarse a laborar desde el 5 de marzo del 2019, sin que mi representada supiera nada de ellas, hasta la presentación de la presente demanda, y si no se le entrego aviso por escrito del despido es por la sencilla razón de que nunca fue despedido de su trabajo. Oponiendo como excepciones y defensas las siguientes: A).- La derivada de la contestación de la demanda, en todo lo que beneficie a mis representados, B).- La falta de acción y derecho de la hoy actora para reclamar las prestaciones que puntualiza en su escrito inicial de demanda. C).- La negativa del despido, D).- La de obscuridad de la demanda en virtud de que el hoy actor señala hechos oscuros vagos e imprecisos. E).- La de prescripción de cualquier derecho que tuvo la actora y no hizo valer en tiempo y forma a partir de la fecha de un año contando desde el día de la presentación de su escrito inicial de demanda hasta un año anterior a esta.----------

4.- Puesto el juicio a prueba, con fecha uno de diciembre de dos mil veinticinco, se celebró una audiencia de Conciliación, Depuración Procesal, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, a la cual no comparecieron las partes por lo que se les hicieron efectivos los apercibimientos y se les tuvo por inconformes con un arreglo conciliatorio y por perdido su derecho para ofrecer pruebas, y por acuerdo de fecha veintisiete de marzo de dos mil veintiséis se tuvo a las partes por perdido su derecho a formular alegatos con fundamento en lo dispuesto por el Artículo 242 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, se declaró cerrada la instrucción, turnándose los autos a resolución, por lo que: ----------

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

I.- Que este Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje es competente para conocer y resolver sobre el presente conflicto laboral; de conformidad con lo dispuesto por los artículos 1, 184, 185 y 186 BIS de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. ----------

II.- En el presente conflicto, la litis consiste en determinar si como lo afirma la parte actora *que el día OCHO DE MAYO DEL 2019 aproximadamente a las nueve horas las hoy actoras fuimos abordadas en la puerta principal de entrada y salida de la oficina que ocupa el instituto de la mujer, dentro del edificio que ocupa el H. Ayuntamiento demandado, por* [redacted] *personas que se ostentan como directora del instituto de la mujer y directora de*

administración, ambas pertenecientes al organismo demandado de forma conjunta, diciendo textualmente a las hoy actoras, la primera de las nombradas dijo : "puedes irte, ya no trabajas aquí, estas despedida", e inmediatamente después, la segunda de las nombradas manifestó "retírate estás despedida", hechos que sucedieron en presencia de varias personas que se encontraban presentes en el lugar donde sucedieron los hechos. **o como lo refiere la parte demandada que:** *Es falso que el día ocho de mayo del 2019, aproximadamente a las 09:00 horas las hoy actoras hayan sido abordadas en la puerta principal de entrada y salida de la oficina que ocupa el Instituto Municipal de la Mujer y hayan sido abordadas por* [redacted] *además de que el hecho está narrado de manera vaga obscura e imprecisa, ya que no precisa circunstancias de tiempo modo y lugar ya que no señalan a quien supuestamente le dijeron las palabras que refieren, siendo la verdad de los hechos que las hoy actoras dejaron de presentarse a laborar desde el 5 de marzo del 2019, sin que mi representada supiera nada de ellas, hasta la presentación de la presente demanda, y si no se le entrego aviso por escrito del despido es por la sencilla razón de que nunca fue despedido de su trabajo;* por lo que corresponde a la parte demandada desvirtuar el hecho del despido y haber cubierto de manera oportuna las prestaciones de aguinaldo y prima vacacional y a la parte actora le corresponde justificar la reclamación le las prestaciones que demanda en términos superiores a los mínimos establecidos en la Ley de la Materia, así como haber laborado tiempo extraordinario y su derecho al goce de las prestaciones extralegales que reclama. -

III.- A ambas partes se les tuvo por perdidos su derecho para ofrecer pruebas.- - - - - - - - -

IV.- Del análisis y valoración de las constancias procesales que integran el expediente en que se actúa, al haberle correspondido soportar la carga de la prueba para desvirtuar el hecho del despido tal y como se establece en la jurisprudencia 2a./J. 9/96 de rubro y contenido siguientes:

"DESPIDO. LA NEGATIVA DEL MISMO Y LA ACLARACIÓN DE QUE EL TRABAJADOR DEJO DE PRESENTARSE A LABORAR NO CONFIGURA UNA EXCEPCIÓN. *De los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, se infiere la regla general de que toca al patrón la carga de probar los elementos esenciales de la relación laboral, incluidas su terminación o subsistencia, de tal manera que aun ante la negativa del despido, debe demostrar su aserto. En ese supuesto, si el trabajador funda su demanda en el hecho esencial de que fue despedido y el demandado en su contestación lo niega, con la sola aclaración de que a partir de la fecha precisada por el actor, el mismo dejó de acudir a realizar sus labores, sin indicar el motivo a que atribuye la ausencia, no se revierte la carga de la prueba, ni dicha manifestación es apta para ser considerada como una excepción, porque al no haberse invocado una causa específica de la inasistencia del actor, con la finalidad del patrón de liberarse de responsabilidad, destruyendo o modificando los fundamentos de la acción ejercitada, se está en presencia de una contestación deficiente que impide a la Junta realizar el estudio de pruebas relativas a hechos que no fueron expuestos en la contestación de la demanda, porque de hacerlo así, contravendría lo dispuesto por los artículos 777, 779 y 878, fracción IV de la propia Ley, por alterar el planteamiento de la litis en evidente perjuicio para el actor. Además, de tenerse por opuesta la excepción de abandono de empleo o cualquiera otra, se impondría al patrón la carga de probar una excepción no hecha valer. En consecuencia, al no ser apta para tomarse en consideración la manifestación a que se alude, debe resolverse el conflicto como si la negativa del despido se hubiera opuesto*

en forma lisa y llana, con lo cual debe entenderse que corresponde al patrón la carga de desvirtuar el despido, salvo el caso en que la negativa vaya aparejada con el ofrecimiento del trabajo".

En la especie, la demandada en su contestación negó el despido, con la sola aclaración de que las actoras dejaron de presentarse a laborar, sin indicar el motivo a que atribuye la ausencia, por lo anterior, si dicha manifestación no amerita una excepción y la carga de la prueba respecto a desvirtuar el despido corría a su cargo en términos de lo dispuesto en el artículo 221 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, asimismo, de las pruebas ofrecidas no se desprende dicho supuesto mediante el cual se desvirtúe la existencia del despido, ni que las actoras hubiesen disfrutado las vacaciones, ni haber cubierto aguinaldo, y prima vacacional, sin embargo la parte actora no acreditó con prueba alguna haber laborado tiempo extraordinario ni los días de descanso obligatorio que reclama resultando aplicable la jurisprudencia con registro 2003178 Instancia: Segunda Sala Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 17/2013 (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XVIII, Marzo de 2013, Tomo 2, página 1677

"TIEMPO EXTRAORDINARIO. CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE SERVIDORES PÚBLICOS DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ESTADO DE MÉXICO. Del artículo 221 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios del Estado de México se advierte, como regla general, que se exime a los servidores públicos de la carga de la prueba cuando existan otros medios para conocer la verdad de los hechos controvertidos, con la excepción expresa que prevé el último párrafo del propio numeral, en el sentido de que la carga de la prueba corresponde al servidor público cuando se trate de tiempo extraordinario. En ese tenor, la fracción VIII del citado precepto impone a las instituciones públicas o dependencias del Estado de México la obligación de acreditar la duración de la jornada de trabajo, salvo cuando se trate de servidores públicos de confianza, por lo que aun cuando el tiempo extraordinario no se entienda como un hecho aislado de la jornada ordinaria, al constituir su prolongación, no se confunden, pues es precisamente en el momento en que se agota la jornada ordinaria y continúa prestándose el servicio en que surge el tiempo extraordinario. En suma, corresponde al patrón demostrar la jornada de trabajo legal u ordinaria y a los trabajadores generales el tiempo extraordinario laborado, pues el citado precepto en su fracción VIII, es claro al señalar que corresponde a las instituciones públicas o dependencias la carga de probar la duración de la jornada, de ahí que les corresponde la prueba de la duración de la jornada de trabajo, la que aduzcan en la contestación de la demanda, y solamente la parte excedente de ésta, si es que existe y así se reclama, que en realidad constituiría tiempo extraordinario o las horas extras laboradas, le corresponderá a los trabajadores, como lo establecen los párrafos primero y último del señalado artículo 221"

Sin embargo y con independencia de lo anterior debe atenderse que se procede a analizar que la parte demandada opuso la excepción de prescripción. En principio se hace del conocimiento que la prescripción es una institución jurídica de orden público recogida por el derecho laboral en beneficio del principio de certeza y seguridad jurídica, misma que no se examina de manera oficiosa, puesto que requiere la oposición expresa de la parte interesada, en efecto, para que prospere la excepción de prescripción, la parte que la oponga, al menos debe proporcionar, un punto temporal para su análisis, lo cierto es que lo relacionado con lo previsto en el diverso 182, fracción I de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, dicho punto temporal no puede ser cualquiera, sino uno útil y que haga referencia a la presentación a la demanda, por ser precisamente tal presentación la que interrumpe dicha excepción, situación que la

demandada satisfizo, pues señala que opone la excepción de prescripción en los siguientes términos "La de prescripción de cualquier derecho que tuvo la actora y no hizo valer en tiempo y forma a partir de la fecha de un año contando desde el día de la presentación de su escrito inicial de demanda hasta un año anterior a esta" Lo que evidentemente aporta los datos para poder analizar adecuadamente su excepción, por tato **se declara procedente** por las prestaciones reclamadas de periodos anteriores al 07 de junio de 2019. Siendo aplicable a lo antes mencionado la Jurisprudencia 2a./J.49/2002, consultable en la página ya que la demanda fue presentada el 157, del tomo XV, junio de 2002, novena época, materia laboral, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, de rubro y texto:

"PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. LA PARTE QUE OPONE TAL EXCEPCIÓN, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBE PROPORCIONAR LOS ELEMENTOS MÍNIMOS QUE PERMITAN A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SU ANÁLISIS". *Si bien la excepción de prescripción opuesta por la parte demandada requiere que ésta precise los elementos que permitan a la Junta de Conciliación y Arbitraje realizar el estudio correspondiente, como ocurre con los casos específicos contemplados en los artículos 517 a 519 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de los cuales se deben allegar datos que sólo el demandado conoce, no sucede lo mismo cuando se trata de la regla genérica de prescripción a que alude el diverso artículo 516 de la propia legislación laboral, que opera, entre otros supuestos, cuando se demanda el pago de prestaciones periódicas, como pensiones por varios años, pues aun cuando subsiste la obligación de proporcionar los elementos que conforman la excepción de prescripción para que la mencionada Junta pueda realizar su análisis, basta con que el demandado señale, por ejemplo, que sólo procede el pago por el año anterior a la demanda para que se tenga por cumplida la carga de precisar los datos necesarios para el estudio de la prescripción, con independencia de que se mencione o no el referido numeral 516, puesto que al particular le corresponde decir los hechos y al juzgador el derecho".*

Por otra parte se destaca que la parte actora no acreditó la existencia de prestaciones extralegales ni su derecho al disfrute de los beneficios del convenio de prestaciones de ley del cual no demostró tampoco su existencia no obstante haberle correspondido la carga de la prueba, lo anterior tiene su apoyo en la Jurisprudencia del Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, que este órgano jurisdiccional comparte, visible con el número 1032, en las páginas 898 y 899 del tomo V, Materia del Trabajo, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, que se transcribe en seguida:

"PRESTACIONES EXTRALEGALES. REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACER PARA SU PROCEDENCIA. *- Cuando se reclama una prestación extra legal, para que prospere la pretensión, el demandante debe cumplir los siguientes requisitos: primero, demostrar la existencia del derecho ejercitado, y segundo, que satisface los presupuestos exigidos para ello"*

y sirve de apoyo a lo anterior la jurisprudencia 2a./J. 148/2011 (9a.) bajo el rubro y texto:

"PRESTACIONES EXTRALEGALES. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE TIENEN OBLIGACIÓN DE EXAMINAR SU PROCEDENCIA, CON INDEPENDENCIA DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS. El criterio contenido en la jurisprudencia de la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "ACCIÓN, PROCEDENCIA DE LA. OBLIGACIÓN DE LAS JUNTAS DE EXAMINARLA, INDEPENDIENTEMENTE DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS.", que se refiere a la obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para absolver de la pretensión intentada, pese a que sean inadecuadas las excepciones opuestas cuando adviertan que de los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas no procede la acción, resulta aplicable para la resolución de los juicios laborales en que se

DE [redacted] POR CONCEPTO DE PAGO DE DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, 14.- EL PAGO DE 35 HORAS EXTRAS A LA SEMANA toda vez que no aportó medio de prueba alguno para acreditar que hubiese laborado en los días de descanso obligatorio ni haber laborado tiempo extraordinario, resultando aplicable la jurisprudencia con registro 2003178 Instancia: Segunda Sala Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 17/2013 (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XVIII, Marzo de 2013, Tomo 2, página 1677

"**TIEMPO EXTRAORDINARIO. CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE SERVIDORES PÚBLICOS DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ESTADO DE MÉXICO.** Del artículo 221 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios del Estado de México se advierte, como regla general, que se exime a los servidores públicos de la carga de la prueba cuando existan otros medios para conocer la verdad de los hechos controvertidos, con la excepción expresa que prevé el último párrafo del propio numeral, en el sentido de que la carga de la prueba corresponde al servidor público cuando se trate de tiempo extraordinario. En ese tenor, la fracción VIII del citado precepto impone a las instituciones públicas o dependencias del Estado de México la obligación de acreditar la duración de la jornada de trabajo, salvo cuando se trate de servidores públicos de confianza, por lo que aun cuando el tiempo extraordinario no se entienda como un hecho aislado de la jornada ordinaria, al constituir su prolongación, no se confunden, pues es precisamente en el momento en que se agota la jornada ordinaria y continúa prestándose el servicio en que surge el tiempo extraordinario. En suma, corresponde al patrón demostrar la jornada de trabajo legal u ordinaria y a los trabajadores generales el tiempo extraordinario laborado, pues el citado precepto en su fracción VIII, es claro al señalar que corresponde a las instituciones públicas o dependencias la carga de probar la duración de la jornada, de ahí que les corresponde la prueba de la duración de la jornada de trabajo, la que aduzcan en la contestación de la demanda, y solamente la parte excedente de ésta, si es que existe y así se reclama, que en realidad constituiría tiempo extraordinario o las horas extras laboradas, le corresponderá a los trabajadores, como lo establecen los párrafos primero y último del señalado artículo 221"

Así como la diversa XXXI. J/8 (9a.) Publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro X, Julio de 2012, Tomo 3, página 1725 con Registro digital: 160019 de rubro y texto siguiente:

SÉPTIMOS DÍAS Y DE DESCANSO OBLIGATORIO. SI SE SUSCITA CONTROVERSIA RESPECTO DE LOS HECHOS RELACIONADOS CON EL PAGO DE DICHAS PRESTACIONES, LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL TRABAJADOR AFIRMA QUE LOS LABORÓ CORRESPONDE AL PATRÓN. De la interpretación correlacionada, literal y sistemática de los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo se colige que la carga de la prueba de los hechos relacionados con el desempeño de la jornada de trabajo, cuando existe controversia respecto de éstos, incumbe al patrón, toda vez que el primero de dichos numerales lo obliga a probar la asistencia del trabajador, el contrato de trabajo, la duración de la jornada, el pago de días de descanso y obligatorios, entre otros extremos; en tanto que el segundo obliga a la patronal a conservar y exhibir en juicio los documentos concernientes a contratos de trabajo, listas de raya o nómina del personal, recibos de pago de salarios, controles de asistencia, comprobantes de pago, entre otros. Con lo anterior, se exenta al trabajador de la carga de demostrar los extremos relacionados con la jornada de trabajo y, por tanto, de las labores en domingos y días de descanso obligatorio, al quedar comprendidos dentro del tópico relativo a la jornada de trabajo; lo que a su vez permite establecer que cuando se suscite controversia en torno de tales prestaciones, la carga de la prueba corresponde a la patronal, cuenta habida que es la apreciación conjunta de tales extremos y documentos la idónea para justificar que el trabajador disfrutó de los séptimos días y descansos obligatorios durante el tiempo que duró la relación de trabajo, o bien, que le fueron retribuidos en términos de ley por haberlos laborado. Además, los hechos que funden la acción cuando se demanda el pago de séptimos días y de descanso obligatorio implican una negación como es la concerniente a que el trabajador no disfrutó de esos días, de modo que arrojar a éste la carga de la prueba

Al pago de lo que reclamara por 12.- EL PAGO DE LA SEGUNDA QUINCENA DE ABRIL DE 2019 Y EL PAGO DE LOS DÍAS LABORADOS Y NO PAGADOS HASTA UN DÍA ANTES DEL DESPIDO, por lo que al haber transcurrido 22 días que asciende a la cantidad de [redacted] para [redacted] 22 días que asciende a la cantidad de [redacted] **Se absuelve a la parte demandada** de cubrir a las actoras las siguientes prestaciones de carácter extralegal: 5.- INCENTIVOS DE PUNTUALIDAD, 6.- EL OTORGAMIENTO DE LOS IMPLEMENTOS CADA DOS MESES A QUE SE REFIERE LA CLÁUSULA QUINTA DEL CONVENIO DE PRESTACIONES DE LEY Y COLATERALES 2012, 7.- EL OTORGAMIENTO DE UN PAQUETE ANUAL DE ÚTILES ESCOLARES, 8.- EL PAGO DE UN PAVO NAVIDEÑO POR CADA 24 DE DICIEMBRE, 9.- EL PAGO DE [redacted] POR CONCEPTO DE DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO. 10.- EL PAGO DE LA CANTIDAD DE [redacted] POR CONCEPTO DE VALES DE DESPENSA, esto al considerar que le correspondió a la parte actora acreditar la existencia de la obligación de la parte demandada a cubrirlas sin que la accionante lo hiciera y tampoco justificó su derecho a reclamarlas lo anterior tiene su apoyo en la Jurisprudencia del Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, que este órgano jurisdiccional comparte, visible con el número 1032, en las páginas 898 y 899 del tomo V, Materia del Trabajo, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, que se transcribe en seguida:

"PRESTACIONES EXTRALEGALES. REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACER PARA SU PROCEDENCIA. - Cuando se reclama una prestación extra legal, para que prospere la pretensión, el demandante debe cumplir los siguientes requisitos: primero, demostrar la existencia del derecho ejercitado, y segundo, que satisface los presupuestos exigidos para ello"

y sirve de apoyo a lo anterior la jurisprudencia 2a./J. 148/2011 (9a.) bajo el rubro y texto:

"PRESTACIONES EXTRALEGALES. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE TIENEN OBLIGACIÓN DE EXAMINAR SU PROCEDENCIA, CON INDEPENDENCIA DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS. El criterio contenido en la jurisprudencia de la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "ACCIÓN, PROCEDENCIA DE LA. OBLIGACIÓN DE LAS JUNTAS DE EXAMINARLA, INDEPENDIENTEMENTE DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS.", que se refiere a la obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para absolver de la pretensión intentada, pese a que sean inadecuadas las excepciones opuestas cuando adviertan que de los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas no procede la acción, resulta aplicable para la resolución de los juicios laborales en que se reclamen prestaciones extralegales; lo anterior, debido a que en todos los casos, en que se someta a su jurisdicción una controversia laboral, tienen la obligación de examinar la acción ejercida, sin importar su naturaleza legal o extralegal, como lo ordenan los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo; además, porque tratándose de ese tipo de prestaciones, el trabajador tiene la carga de demostrar el derecho a recibir el beneficio invocado, para lo cual deberá justificar que se encuentra en el supuesto previsto en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo en que sustente su exigencia y, con mayor razón, porque éstas son de interpretación estricta."

Se absuelve a la demandada de cubrir a las actoras el pago de las siguientes prestaciones: 11.- EL PAGO DE LA CANTIDAD DE [redacted] POR CONCEPTO DE PAGO DE DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, 11 BIS.- EL PAGO DE LA CANTIDAD

reclamen prestaciones extralegales; lo anterior, debido a que en todos los casos, en que se someta a su jurisdicción una controversia laboral, tienen la obligación de examinar la acción ejercida, sin importar su naturaleza legal o extralegal, como lo ordenan los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo; además, porque tratándose de ese tipo de prestaciones, el trabajador tiene la carga de demostrar el derecho a recibir el beneficio invocado, para lo cual deberá justificar que se encuentra en el supuesto previsto en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo en que sustente su exigencia y, con mayor razón, porque éstas son de interpretación estricta."

En lo referente a los conceptos de aguinaldo vacaciones y prima vacacional, dadas las condiciones en que fueron reclamadas estas prestaciones por la accionante debe atenderse a que el artículo 54 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios establece que a falta de documento que avale las condiciones generales de trabajo aplicables, tales prestaciones deben pagarse conforme a lo establecido en la ley de la materia y que a continuación se transcribe:

*"ARTÍCULO 54. Cada institución pública o, en su caso, dependencia, en razón de la naturaleza de sus funciones, contará con un Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo aplicables a los servidores públicos sindicalizados y generales. **Las instituciones o dependencias públicas que no cuenten con documento que avale las condiciones generales de trabajo aplicables, deberán estar a lo establecido por esta ley**, en caso de que el reglamento sea para sindicalizados se hará de común acuerdo con el sindicato, dichos reglamentos tendrán una duración de tres años y podrán ratificarse o modificarse a su término; **los Convenios de sueldos y prestaciones celebrados con el Sindicato se aplicarán solo a los trabajadores miembros y reconocidos por la agrupación Sindical de conformidad con la normatividad aplicable.***

Los beneficios que se establezcan en los Reglamentos de Condiciones Generales de Trabajo y en los Convenios de Sueldo y Prestaciones, no serán extensivas a los servidores públicos de confianza, en virtud de que sus condiciones se encuentran establecidas en el contrato, nombramiento o formato único de movimiento de personal y en la Normatividad de cada institución pública.
Asimismo, en las condiciones de trabajo queda prohibida toda discriminación por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias políticas, sexuales o estado civil, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas."

Artículo que señala que cada institución pública, o en su caso dependencia, en razón de la naturaleza de sus funciones, contará con un Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo aplicables a los servidores públicos sindicalizados y generales. Por lo que se observa que ante la falta de documentos que avalen dichas condiciones generales de trabajo, deberán de estarse a lo establecido en la Ley aplicable. Así como que los beneficios que se establezcan en los Reglamentos de la Condiciones Generales de Trabajo y en los Convenios de Sueldo y Prestaciones, no serán extensivas a los servidores públicos de confianza, toda vez que sus condiciones se encuentran establecidas en el contrato, nombramiento o formato único de movimiento de personal en la normatividad de cada institución pública. Lo que implica que aún cuando el demandado no demuestre las condiciones de trabajo en que se pactó la relación laboral, existe disposición expresa que prevé que ante la falta de documentos que avalen dichas condiciones generales de trabajo; Además de que no debe pasar desapercibido que el accionante reclamó las prestaciones con base en un convenio de prestaciones de ley y colaterales del cual no acreditó su existencia, además no se demostró que fuera personal sindicalizado. Por lo anterior al no haberse acreditado sus excepciones y defensas resulta procedente condenar al **AYUNTAMIENTO DE CUAUTITLÁN, ESTADO DE MÉXICO** a **REINSTALAR** a [redacted] en los términos y condiciones que se venía desempeñando dentro de una jornada legal, así como a pagar a [redacted] lo que reclamara

por concepto de SALARIOS CAÍDOS, contados a partir de la fecha del despedido 08 de mayo de 2019, hasta por un periodo máximo de doce meses, correspondiendo por tal concepto la cantidad de [redacted], y para [redacted] más los intereses que se lleguen a generar hasta la fecha en que sea reinstalado, lo anterior en términos del artículo 96 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, así como los intereses que se generen a razón del 9% anual capitalizable al momento del pago, en atención a lo establecido en el artículo 96 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, por lo que se dejan a salvo los derechos de la parte actora para su cuantificación. Se hace notar que para tales cuantificaciones se considera un salario diario base de [redacted] e integrado de [redacted] mas la proporcional de aguinaldo [redacted] de prima vacacional), mismo que no fue desvirtuado por la demandada; 2.- AGUINALDO, correspondiendo por el año 2018 para la [redacted] un total de 40 días que asciende a la cantidad de [redacted] y por la parte proporcional del año 2019 un total de 13.91 días lo que asciende a la cantidad de [redacted] y para la [redacted] un total de 40 días que asciende a la cantidad de [redacted] y por la parte proporcional del año 2019 un total de 13.91 días lo que asciende a la cantidad de [redacted] lo que fuera calculado en términos de lo que dispone el artículo 78 de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. 3) y 4).-VACACIONES y PRIMA VACACIONAL correspondiendo por el año 2018 para [redacted] un total de 20 días lo que asciende a la cantidad de [redacted] y por la parte proporcional del año 2019 un total de 6.95 días lo que asciende a la cantidad de [redacted] y para [redacted] un total de 20 días lo que asciende a la cantidad de [redacted] y por la parte proporcional del año 2019 un total de 6.95 días lo que asciende a la cantidad de [redacted] lo que fuera calculado en términos de lo que disponen los artículos 66 y 81 de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Por lo que respecta a los incrementos salariales que se llegasen dar durante la tramitación del juicio hasta aquella fecha en que sea reinstalado, de manera excepcional se ordena la apertura de incidente de liquidación a petición de la parte interesada, lo anterior tiene su sustento legal en la siguiente tesis:

SALARIO. INCREMENTOS EXTRALEGALES EN EL, CARGA DE LA PRUEBA. Tratándose de incrementos salariales extralegales, quien alega que se otorgaron, debe acreditarlos, si su contraparte los niega, y si no lo hace así, es correcto que no se tomen en cuenta en la cuantificación correspondiente. SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo en revisión 497/93. Mario Julián Cruz Araizaga. 31 de agosto de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Antonio Hernández Meza. Amparo en revisión 837/93. Francisco Jesús Díaz Uribe. 8 de diciembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Beatriz García Martínez. Amparo en revisión 117/94. Minerva Juana Arredondo González (Recurrente: Petróleos Mexicanos). 2 de marzo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Beatriz García Martínez. Amparo en revisión 727/94. Alfredo López Rumbo. 4 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Antonio Hernández Meza. Amparo en revisión 557/95. Julio Guadarrama González. 26 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: Noé Herrera Perea.

en torno de tales eventos implicaría un contrasentido, en virtud de que constituye un principio procesal el atinente a que el que afirma está obligado a probar, como también el concerniente a que el que niega, debe probar cuando su negativa envuelve la afirmación expresa de un hecho. Hipótesis esta última que no se actualiza cuando se demanda el pago de séptimos días y de descanso obligatorio, en virtud de que dicho reclamo encuentra sustento en el hecho de que no se disfrutó de esos días".

Las anteriores cuantificaciones se realizaron salvo error u omisión de carácter aritmético. Por los razonamientos anteriormente expuestos y fundados de conformidad con lo dispuesto por los artículos 45 al 48, 54 al 58, 78, 80, al 71 al 77, 81, 180, 181, 182, 183, 185, 186, 186 Bis, 188, 191, 191 Bis, 193, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 219, 220, 225 al 249 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, es de resolverse y se:- -

R E S U E L V E

PRIMERO.- La parte actora acreditó parcialmente la procedencia de su acción, en tanto el demandado no justificó sus excepciones y defensas, en consecuencia. - - - - - - - - - - - -

SEGUNDO.- Se condena al demandado el **AYUNTAMIENTO DE CUAUTITLÁN, ESTADO DE MÉXICO a REINSTALAR a** [redacted] en los términos y condiciones que se venía desempeñando dentro de una jornada legal,, así como al pago y cumplimiento de las siguientes PRESTACIONES: SALARIOS CAÍDOS, INTERESES, AGUINALDO, VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL en los términos de los razonamientos expuestos en el considerando último del presente laudo.- -

TERCERO.- Se absuelve al demandado, de pagar a las actoras lo que reclamaran por concepto de: 5.- INCENTIVOS DE PUNTUALIDAD, 6.- EL OTORGAMIENTO DE LOS IMPLEMENTOS CADA DOS MESES A QUE SE REFIERE LA CLÁUSULA QUINTA DEL CONVENIO DE PRESTACIONES DE LEY Y COLATERALES 2012, 7.- EL OTORGAMIENTO DE UN PAQUETE ANUAL DE ÚTILES ESCOLARES, 8.- EL PAGO DE UN PAVO NAVIDEÑO POR CADA 24 DE DICIEMBRE, 9.- EL PAGO DE [redacted] POR CONCEPTO DE DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO. 10.- EL PAGO DE LA CANTIDAD DE [redacted] POR CONCEPTO DE VALES DE DESPENSA y 11.- EL PAGO DE LA CANTIDAD DE [redacted] POR CONCEPTO DE PAGO DE DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, 11 BIS.- EL PAGO DE LA CANTIDAD DE [redacted] POR CONCEPTO DE PAGO DE DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, 14.- EL PAGO DE 35 HORAS EXTRAS A LA SEMANA, lo anterior en términos del considerando que antecede.- - - - - -

CUARTO.- NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE EL PRESENTE LAUDO A LAS PARTES. Cúmplase y, en su oportunidad archívese el presente asunto como total y definitivamente concluido, previa toma de razón que se haga en el Libro de Gobierno respectivo. -

ASÍ DEFINITIVAMENTE JUZGADO, LO RESOLVIERON Y FIRMARON LOS C.C. INTEGRANTES DE LA SALA AUXILIAR DE TLALNEPANTLA DE BAZ DEL TRIBUNAL ESTATAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE MÉXICO.---------- DOY FE. ----------

LA C. PRESIDENTA DE LA SALA AUXILIAR DE TLALNEPANTLA DE BAZ
DEL TRIBUNAL ESTATAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
DEL ESTADO DE MÉXICO

[redacted]

MTRA. JANET MINUTTI RODRÍGUEZ

REPRESENTANTE DE LOS AYUNTAMIENTOS

LIC. JANETH NIETO ALONSO

SECRETARIO AUXILIAR

LIC. VERÓNICA GUILLERMINA PIMENTEL CASTAÑEDA