



- - - Colima, Colima, 10 (diez) de agosto del año 2022 (dos mil veintidós). - - - - -

- - - EXPEDIENTE LABORAL No. 198/2015 promovido por el C. ***** en contra del GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA Y OTROS, este Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado, tiene a bien emitir el siguiente: - - - - -

- - - L A U D O - - - - -

- - - V I S T O para resolver en definitiva el expediente laboral No. 198/2016 promovido por el C. ***** en contra del GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA Y OTROS, quien en su escrito inicial de demanda reclama las siguientes: - - - - -

- - - **PRESTACIONES:** A.- La Reinstalación en el puesto, cargo o categoría o puesto como AUXILIAR TÉCNICO o la que nominalmente corresponda, adscrito a la Dirección. General de Planeación y Control, dependiente de la Secretaría de Planeación del Gobierno del Estado de Colima, con motivo del cese injustificado del cual fui objeto de parte de dicha dependencia. B).- Se, condene a .las demandadas a la expedición del Nombramiento con la categoría de Trabajador de Base a favor del suscrito con la categoría de AUXILIAR TECNICO o la que nominalmente corresponda, adscrito a La Dirección General, de Planeación y Control, dependiente de la Secretaría de Planeación del Gobierno del Estado de Colima; o a la plaza, puesto o categoría que nominalmente corresponda conforme al catálogo de puestos o presupuesto de la entidad pública correspondiente, es decir, solicito se me tenga demandando la BASIFICACION de la plaza laboral que desempeñaba el suscrito hasta antes de mi despido injustificado, al reunirse los requisitos de ley contemplados en los artículos 5º, Fracción II, 8o, 9o y 10 de La Ley Burocrática Estatal para ser considerado con la categoría de trabajador de base. C).- El pago de los salarios caídos o vencidos generados desde la fecha de mi despido injustificado que fue el 31 de Julio 2015, hasta la fecha en que se deba dar cabal cumplimiento a La Ejecución de) Laudo condenatorio que recaiga en el D).- El pago del AGUINALDO, VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, CANASTA BÁSICA, QUINQUENIOS y demás prestaciones a que tengo derecho que se generen y se sigan generando con motivo del despido injustificado durante el transcurso del presente juicio hasta que sea materialmente reinstalado en el puesto, cargo, plaza o categoría que venía desempeñando, apreciando puntualidad en los incrementos salariales respectivos. - - - - -

----- **R E S U L T A N D O** -----

--- **1.-** Mediante escrito recibido el día 20 (veinte) de agosto del año 2015 (dos mil quince) **compareció** ante este Tribunal la **C. ***** demandando a las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de: -----**

--- **HECHOS: 1/o.-** ES 1° de Febrero de 2.01.0 dos rail diez, el suscrito ingresé a laborar para la dependencia denominada **DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y CONTROL** misma que actualmente depende de la **SECRETARÍA DE PLANEACIÓ DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA**, dependencia en la cual estuve laborando de manera ininterrumpida desde la fecha de ingreso mencionada, hasta el pasado 31 de Julio de 2015, en que fui despedido injustificadamente de mis labores, tal como narraré en el capítul correspondiente. **2/-** La categoría o puesto que desempeñaba e! suscrito para la , dependencia mencionada, era el de, **AUXILIAR. TÉCNICO**, adscrito a la citada *****: y mis labores consistían, entre otras actividades, las siguientes: colocación de pendonas, lonas o publicidad relativa a las obras o eventos del Gobierno del Estado de Colima; perifoneo de eventos de Gobierno de Estado de Colima; colocación de banderines o publicidad de los eventos del Gobierno del Estado de Colima; entrega de oficios y documentos a ' diversas dependencias por parte de mi entidad de adscripción. En contraprestación a dicho servido persona! subordinado, el suscrito recibía un salado quincenal de la demandada por la cantidad de \$***** mismos que me eran pagados por el Gobierno del Estado de Colima, mediante el denominado pago de nómina electrónica que me era pagado por la Dirección General de Recursos Humanos, dependiente de la Secretaría de Finanzas y Administración del Gobierno del Estado de Colima, de forma quincenal, por quincena vencida. **3/o.-** El suscrito realizaba mis actividades que me eran encomendadas por la patronal, regularmente en periodo de lunes a viernes, sin embargo, en muchas ocasiones mis superiores jerárquicos me ordenaban hacer estas actividades incluso sábados y domingos, ya que me decían que se tenía que dar publicidad a fas obra o actividades que realizaba el señor Gobernador del Estado, por lo que en incontables ocasiones el suscrito laboraba después de mi jornada laboral ordinaria que oficialmente era de Lunes a Viernes de 08:30 a 10:00 hrs., e Incluso laborando más allá de la misma, incluyendo días de descanso de ley, sin que tales servidos me fueren remunerados como contempla la legislación laboral al respecto. **4/o,**“ Durante el tiempo que presté mis servidos para las demandadas



*lo hice con la intensidad, cuidado y esmero debidos, sin tener ninguna queja, reporte o sanción alguna impuesta por la patronal, dada la forma en que el suscrito se desempeñaba en sus labores, cumpliendo con las tareas asignadas y los horarios establecidos, bajo la subordinación y supervisión de mis respectivos jefes inmediatos.5/o.- Durante los últimos días del mes de Julio del año en curso, entre el 80 y 31 de dicho mes y año, diversos medios de comunicación impresos, radiofónicos, televisivos e incluso por internet, dieron cuenta que el Gobernador del Estado de Colima; MARIO ANGUIANO MORENO, dio a conocer una serie de "¿gélidas urgentes de austeridad" debido a lo que señaló dicho anuncio era causado con motivo de una grave crisis en las finanzas de nuestro Estado, razón por la cual, entre otras, comentó que serían dados de baja 1,050 mil cincuenta trabajadores de diversas dependencias que conforman el Gobierno del Estado, siendo los respectivos titulares de las áreas quienes se encargarían de finiquitar dicha orden por el Titular del Poder Ejecutivo del Estado.6/0." Así las cosas, es el caso que el pasado 31 de Julio de 2015, siendo aproximadamente las 10:00 hrs., de dicho día, el suscrito fui mandado llamar a la oficina del titular de la Secretaría para la cual laboro, es ***** y encontrándose presente además uno de mis jefes el *****; se me informó que con motivo de las medidas de austeridad tornadas por e) Gobernador del Estado y a las cuales me referí en el punto inmediato anterior, lamentablemente yo ya estaba despedido, que esa era la última quincena que el suscrito laboraría (HASTA EL 31 DE JULIO DE 2015), que además no había dinero para liquidarnos y que yo no era el único que me encontraba en dicha situación,0 razón por la cual me comunicaron que con esa fecha yo ya estaba despedido y que por favor recogiera mis objetos personales y entregara mi espacio de trabajo, porque yo ya no seguiría laborando más para dicha dependencia, Razón por la cual y en virtud de que el suscrito no he dado motivo o causal alguno para ser rescindido o cesado de mis labores sin responsabilidad para las entidades públicas demandas, me veo en Sa necesidad de demandarles en la vía y forma propuestas, requiriéndoles no solamente por mi reinstalación en Sa misma categoría o puesto, sino además la basificación de la plaza laboral respectiva debido a que mis funciones no eran de las consideradas como de confianza ni tampoco eventuales o de obra determinada, sino que las mismas por exclusión corresponden a las que desempeña un trabajador de base en los términos de la ley de la materia con los argumentos que enseguida se detallarán. Así las cosas, considero se ha transgredido en mi perjuicio las garantías que a favor del trabajador burocrático establece la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de*

Colima, pues en efecto, Sa referida ley contempla en sus artículos 26f y 27° los diversos, casos e hipótesis en que procede la terminación y relación de: trabajo sin responsabilidad para ja entidad pública, siendo específicamente los siguientes; ARTÍCULO 26°,- Se termina ja relación de trabajo sin responsabilidad para h Entidad pública, en los siguientes casos: I. Por la muerte del trabajador; II. Por renuncia voluntaria; III. Por jubilación o pensión; IV. Por conclusión de la obra o vencimiento del término por el que fue contratado el trabajador; y V.- Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida la prestación del servido. Según se desprende del presente escrito de demanda y según se comprobará también en el momento procesal oportuno, ninguna de las fracciones señaladas corresponden a las causales por las cuales se le hubiese podido dar de baja o terminar la relación de trabajo del suscrito sin responsabilidad para la Entidad Pública, ya que, naturalmente: no ha ocurrido mi deceso; no renuncié voluntariamente; no me he jubilado ni he tramitado pensión alguna; no ha habido una conclusión de obra o vencimiento de término alguno puesto que mis funciones desempeñadas eran por tiempo indeterminado toda vez que la materia de trabajo para la que fui contratado aún subsisten y son desempeñadas por otra persona, tal y como se demostrará en el momento procesal oportuno y como más adelante se deducirá de los criterios emanados del más Alto Tribuna! del País y, por último, tampoco se deriva una incapacidad permanente del suscrito como trabajador, ya sea física o mental, que me haya impedido la prestación del servido y la continuación de mis labores, razón por la cual queda descartada cualquier hipótesis de rescisión fundamentada en el precepto legal transcrito. Por otro lado, los numerales 27°, 28°, 29°, 30° y 31° de la misma ley, refieren: ARTICULO 27°.- Por resolución del Tribunal serán causas de rescisión de la relación laboral, justificadas v plenamente comprobadas, las siguientes: Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez; o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros; o familiares de unos u otros, dentro de horas de servicio, salvo que medie provocación o que obre en legítimo defensa, si son de tal manera graves que hagan imposible la relación de trabajo; II. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de elle se altera h disciplina del lugar en que desempeña el trabajo; III. Por abandono de empleo, consistente en faltar- por más de tres días consecutivos a sus labores sin permiso y sin causa justificada. Se entenderá también por abandono de empico, él retiro injustificado del trabajador labores, cuando a su cargo se encuentre: la atención de personas, control de maquinaria o equipo, que por su ausencia panga este peligro la salud o la vida y en riesgo la



operación técnica de los bienes de la Entidad pública; IV. Ocasionar el trabajador intencionalmente daños materiales en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; o causar dichos daños por negligencia tal, que sea causa del perjuicio; V. Por cometer actos inmorales durante el trabajo; VI. Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo; VII. Por desobedecer el trabajador reiteradamente y sin justificación, las órdenes que recibe de sus superiores; VIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso exista prescripción médica; IX. Por incumplimiento comprobado & esta Ley o a las condiciones generales de trabajo vigentes en la Entidad pública o dependencia; X. Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada y que se derive de un delito doloso, siempre que se impida el cumplimiento de la relación de trabajo. Cuando esta sentencia sea absolutoria, al trabajador deberá reintegrarse a sus labores, debiéndosele liquidar sus sueldos cuando haya obrado en defensa de los intereses de la Entidad pública; y XI. Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades. ARTICULO 28º, - En los casos a que se refiere el artículo anterior, exceptuando las fracciones III, VI, VII y IX, el Titular de la Entidad o dependencia respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en la que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad pública y población, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal. ARTÍCULO 29. - Por cualquiera de las causas a que se refiere el Artículo 27 de esta Ley, el Titular de la Entidad o dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento, si con ello está conforme el sindicato correspondiente. Pero si éste no estuviere de acuerdo y cuantío, se trate. De alguna de las premisas en las fracciones I, IV... VII y XI el Tribunal podrá. demandar la comisión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal, et cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal "hasta agotarlo en los plazos en que corresponda, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento. ARTICULO 30º.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales, de rescisión a que refieren las fracciones que comprenda el Artículo 27 de esta Ley, el Titular de la dependencia procederá a levantar acta administrativa en la que se otorgará derecho de audiencia y defensa al trabajador en la que tendrá intervención la representación sindical En el acta se asentará

los hechos con toda precisión, la declaración del trabajador afectado y la del representante sindical si intervinieron o quisieron hacerlos, las de los . Testigos de cargo y descargo idóneos; asimismo., se recibirán, los demás, pruebas que pertinentemente' procedan, firmándose las actuaciones al término, de los mismos pm los interesados, lo que harán de igual forma testigos de asistencia. De no querer firmar el acta los intervinientes se asentará tal circunstancia, h que no invalidará el contenido de te misma, debiéndose entregar al trabajador y otra al representante sindical. En las causales a que se refieren bs fracciones III y X del Artículo 27, abandono de empleo y prisión del trabajador, -respectivamente, para la formulación del acta administrativa no se requerirá la presencia del trabajador.

ARTÍCULO 31°.- Si del resultado de las actuaciones se demuestra que el trabajador incurrió en alguna-de las causales de rescisión, el Titular enviara el acta levantada al Tribunal, así como bs documentos que-el formularse esta se hayan agregado a la mismo demandando la rescisión de la relación de trabajo El. Titular comunicará personalmente al trabajador la decisión. adoptada y le turnará. copia del oficio de remisión al Tribunal De la transcripción de los preceptos legales citados, es preciso hacer las siguientes aseveraciones: I.- El suscrito actor jamás incurrió en algunas de las causales de rescisión que señala el artículo 27° de la LEY BUROCRÁTICA, pues no hay constancia alguna fehaciente que acredite que es suscrito se encuentra en alguna de las hipótesis ahí señaladas y que hayan dado motivo a que el Titular de la Entidad Pública demandada haya tomado la decisión unilateral, por sí mismo y/o a través del funcionario ya referido de rescindirme de forma injustificada. II.- En consecuencia, al no haber dado motivo o causa de rescisión alguna, es además inaplicable as caso lo que aduce el artículo 28° de la ley de la materia. III.- Suponiendo sin conceder que el suscrito se encontrare en alguna de las hipótesis de rescisión señaladas, lo correcto es que la Entidad Pública hubiese procedido conforme a lo señalado por el Artículo 29° y subsecuentes, es decir, suspender los efectos del nombramiento o demandar la conclusión de los efectos del mismo ante el Tribuna!, situación que no se dio por las causas mencionadas, es decir, porque no hubo motivo para ello y, porque de haberse dado, la Entidad Pública se apartó de esta disposición legal y actuó de forma unilateral. IV." Con el mismo razonamiento del punto anterior, se colige que la Entidad Pública demandada incurrió en cese injustificado, pues aún y cuando no se dio de mi parte una causal de rescisión, de haberse confirmado ésta. Jo correcto es que el Titular de la dependencia demandada, hubiese procedido conforme a lo que señala el Artículo 30° de la Ley Burocrática, esto es, levantando un acta administrativa en la que se me otorgara mí derecho de audiencia y defensa, en la que se narraran con toda precisión los hechos y en la



que se recibieran las probanzas que pertinentemente hubiesen procedido, firmando conforme a lo señalado por la ley; situación que no se dio en estos términos, reitero, por no haberse dado motivo y, porque de haberse dado, fueron ignorados por la entidad pública ya que se tomó la decisión unilateral de rescindir de forma injustificada mi relación laboral burocrática. Es por ello que acudo ante este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón a fin de que se me imparta la justicia laboral burocrática en los términos de ley, pues la ley de la materia dispone lo siguiente: ARTÍCULO 32°.- El trabajador que estuviere inconforme con la decisión del Titular, tendrá el derecho de acudir ante el Tribunal para hacer su defensa, de conformidad con las reglas del procedimiento establecidas en el capítulo correspondiente. ARTÍCULO 33°.- El trabajador podrá optar en ejercicio de las correspondientes acciones, ya sea por la reinstalación en el cargo o puesto que desempeñaba con todas las prestaciones que disfrutaba y en las mismas condiciones que lo venía desempeñando o por la indemnización correspondiente. ARTICULO 35°.- Si en el procedimiento correspondiente no comprueba el Titular la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho además a que se le paguen los sueldos vencidos, desde la fecha del cese hasta que se cumplimente el laudo. Aunado a lo anterior, es menester invocar además la aplicación supletoria de los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123°, Apartado "A" de la Constitución General de la República, así como los preceptos que en la materia corresponden en la Ley Federal del Trabajo, ya que así lo dispone el artículo 15° de la LEY BUROCRÁTICA, al definir lo siguiente ARTICULO 15°.- En lo no previsto por esta Ley; se aplicará supletoriamente y en su orden; I. Los principios generales de justicia social que derivan del Artículo 123, Apartado B, de la Constitución General de la República y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; II. Los principios generales de Justicia social que derivan del Artículo 123, Apartado A, de la Constitución General de la República y la Ley federal del Trabajo; ///. La Jurisprudencia; IV La costumbre; y V. La equidad. En caso de duda en la interpretación de esta Ley y una vez aplicada la supletoriedad del derecho a que se refiere este artículo, si persistiere ésta, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. Por lo anteriormente expuesto, este Tribunal debe reflexionar que la Entidad Pública demandada no apegó sus actos a Derecho y que afectó al suscrito en sus derechos laborales al separarle de su fuente de trabajo y, en consecuencia, le afectó el sustento económico de su familia, por lo que es procedente la presente demanda en la vía y forma planteadas. Sirven de respaldo a lo manifestado, la Tesis sustentada Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, visible en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo XI, Noviembre de 1993, página 455, bajo el rubro y texto

siguientes: TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CESE DE LÖS. SON APLICABLES LOS PRINCIPIOS RELATIVOS DEL DESPIDO. Si bien es cierto que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no regula los despidos sino los ceses; sin embargo, tratándose del cese de un trabajador burócrata resulta procedente aplicar la interpretación de los preceptos relacionados de la Ley Federal del Trabajo, consistente en que cuando el patrón niega el despido y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que se prestaba, tiene ya consecuencia de revertir la carga de la prueba de aquel hecho, pues tanto la Constitución Federal como las leyes reglamentarias respectivas han colocado al estado patrono, en términos generales, en el mismo plano que las relaciones laborales entre particulares para dirimir los conflictos.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO SI DEMUESTRAN QUE HAN VENIDO PRESTANDO SERVICIOS A LA DEPENDENCIA ESTATAL POR DESIGNACIÓN VERBAL DEL TITULAR, TIENEN ACCIÓN PARA DEMANDAR LA EXPEDICIÓN DEL NOMBRAMIENTO O SU INCLUSIÓN EN LAS LISTAS DE RAYA Y, EN SU CASO, TODAS LAS DEMÁS ACCIONES CONSECUENTES

Esta Suprema Corte ha establecido que la relación jurídica entre el Estado y sus servidores es sui generis, pues aunque se equipara a la laboral, no puede, válidamente, confundirse totalmente con ella por varias razones, entre las que sobresalen la naturaleza imperativa del Estado y la clase del acto jurídico que genera la relación, pues tanto el nombramiento como la inclusión en listas de raya, según establece el artículo 3o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, constituyen la condición que permite, que al individuo designado se le apliquen automáticamente una serie de disposiciones generales que le atribuyen una determinada situación jurídica fijada de antemano: en cuanto al tipo de su puesto o cargo, sus obligaciones y derechos; la forma de su desempeño, y a determinar sus funciones, las prestaciones de conceptos más, puesto que su entrada como servidor del Estado está regulada en el presupuesto de egresos; de lo anterior se infiere la importancia que tiene el nombramiento (o la inclusión en las listas de raya) a que se refiere el citado artículo 3o., así como el artículo 15 del mismo ordenamiento, que establece los requisitos que debe contener el nombramiento. No obstante lo anterior, cuando el titular de la dependencia o el autorizado legalmente para ello, designa a una persona para desempeñar un puesto de manera verbal o sin llenar las formalidades necesarias, tal situación irregular no debe perjudicar al servidor ni conducir al desconocimiento de la existencia de esa relación de trabajo con el Estado, por lo cual, conforme a los principios deducidos del artículo 123, apartado B, constitucional y de los artículos 43, 118, 124 y demás relativos de la Ley Federal



*de los Trabajadores al Servicio del Estado, el servidor tiene acción para demandar la expedición del nombramiento o ja inclusión formal en las listas de raya, pudiendo demostrar los extremos de su acción con cualquier medio de prueba; sólo entonces, demostrado el nombramiento, procederán, en su caso, las demás acciones que el servidor puedo tener. 8/o.- Por otro lado, en lo referente a la solicitud del otorgamiento de nombramiento con la categoría de trabajador de BASE, es decir, en lo relativo a la basificación de la plaza laboral. Que se solicita, debo mencionar que desde la fecha en que el suscrito ingresé a laborar a dicha Entidad pública, lo he hecho obedeciendo siempre las indicaciones y ordenes de mis superiores, apegándome a la reglamentación y normativa, desempeñándome eficientemente en el ejercicio de mis funciones, prueba de ello es que no tengo llamada de atención alguna o nota desfavorable en mi expediente, y es el caso además que de acuerdo a las funciones desempeñadas per e! suscrito y derivadas de mi categoría y plaza que ostento, así como lo establecido en la ley de la materia, específicamente en sus artículos 6° a 10°, las labores que desempeña el suscrito son, por deducción, de las clasificadas y/o catalogadas como CATEGORÍA DE BASE, y por lo tanto tengo derecho a la inamovilidad, reconocida está en el derecho laboral como el principio a la. Estabilidad en el empleo, va que me be desempeñado eficientemente en las labores encomendadas y han transcurrido más de seis meses desde la fecha de ingreso, sin que hasta, la fecha la Entidad pública demandada me haya contemplado ..para considerar la basificación de mí plaza en el presupuesto respectivo, dejándome en consecuente estado de...incertidumbre y desprotección total, sujeto a los vaivenes políticos derivados de los cambios de la administración estatal que se dan cada seis años; pese a que el suscrito h\$. solicitado a las autoridades que contemplen mi plaza para la basificación respectiva, sin que hasta la fecha haya, hecho caso a mi solicitud. La referida Entidad pública, razón. Por la cual me veo en la imperiosa necesidad de demandar la expedición, de NOMBRAMIENTO como AUXILIAR TECNICO o la que nominalmente corresponda, adscrito a la ***** dependiente de la SECRETARÍA DE PLANTACIÓN DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA, con el consecuente RECONOCIMIENTO de categoría como- TRABAJADOR. DE BASE, en los términos precisados en esta demanda. Resulta aplicable por analogía, la. siguiente tesis sustentada por el Segundo Tribunal... Colegiado en Materia de- Trabajo del Tercer Circuito, visible en, el TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS. INTERPRETACIÓN DE LA EXPRESIÓN "DESPUÉS DE TRANSCURRIDOS SEIS MESES ININTERRUMPIDOS DE SERVICIOS",*

CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 7o. DE LA LEY RELATIVA, PARA QUE ADQUIERAN INAMOVIBILIDAD. El alcance del precepto en cita, respecto de la inamovilidad de los empleados al servicio de los entes públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, es que los que tengan nombramiento de base, por esa sola circunstancia alcanzan el derecho a la permanencia en el empleo; mientras que los de nuevo ingreso la adquieren después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servidos, sin nota desfavorable en su expediente. Esto es, los empleados de nuevo ingreso serán inamovibles inmediatamente después de que transcurra ese término, que acontece en el momento en el que se cumplan los seis meses referidos en el mencionado artículo 7o. de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, sin que forzosamente tenga que transcurrir un día más para que alcancen ese derecho, pues no debe atenderse al vocablo "después" de manera aislada, sino dentro del contexto del que forma parte. Ello se entiende así, porque la norma jurídica en estudio, protectora de los derechos de los trabajadores de base, al indicar que la inamovilidad se adquiere después de transcurridos seis meses ininterrumpidos, impuso como requisito, tanto para el trabajador como para la entidad, que el primero laborara dicho lapso sin interrupción y, a continuación, si no existiera nota desfavorable, ya segunda le reconociera el derecho a la inamovilidad que es la interpretación correcta que debe darse a dicha redacción, ya que si el legislador hubiera pretendido que la inamovilidad se adquiriera cuando el trabajador laborara un tiempo mayor de seis meses, así lo hubiera indicado expresamente. A este respecto, es necesario efectuar una labor hermenéutica respecto de lo que dispone la multicitada LEY BUROCRÁTICA en torno a las categorías y los tipos de trabajador o plaza al servicio de las diversas dependencias del Gobierno del Estado de Colima y de sus Ayuntamientos, ordenamiento legal que establece lo siguiente: ARTÍCULO 5.- Los trabajadores se clasifican en tres grupos: I. De confianza; II De base; y III Supernumerarios. ARTÍCULO 6.- Los trabajadores de confianza son aquellas que realizan funciones de: a) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección, Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas en el presupuesto de la Entidad o dependencia de que se trate, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, esté desempeñando tales funciones u ocupando puestos que a la fecha son de confianza; c) Manejo de fondos o valores: cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido; d) Auditoría: a nivel de Auditores y Subauditores; así como el personal técnico que,



en forma exclusiva y permanente; desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las áreas de Auditoría; el Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Entidad o dependencia de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras; f) Investigación científica v tecnológica: siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo; a) Asesoría o consultorio: únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores; Gobernador, Secretarios de Gobierno, Oficial Mayor, Procurador/Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades; y h) Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios. ARTÍCULO 7.- Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: L- En el Poder Legislativo; //. En el Poder Ejecutivo: Secretario Particular del Gobernador; Representante del Gobierno en el Distrito Federal, Cuerpo de Seguridad Ayudantes y Choferes al servicio directo del Titular del Ejecutivo; Secretarios de Despacho, Subsecretarios, Oficial Mayor, Procurador, Subprocuradores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Asesores; Secretarios Particulares, Secretarios Privados; Administradores; Coordinadores; Auditores, Contralores, Valuadores, Peritos, Supervisores, Visitadores; Agentes del Ministerio Público, Oficiales Secretarios; Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Procuradores y Subprocuradores de la Defensa del Trabajo, Coordinadores e Inspectores; Integrantes de los Consejos Tutelares o Asistenciales; Vocales Representantes en Dependencias Públicas y Organismos Descentralizados Directores; Alcaldes, Celadores y Personal de Vigilancia en Cárceles e Instituciones de Asistencia y Prevención y Readaptación Social y el personal sujeto a honorarios; todos los miembros operativos de los Servicios Policiacos y de Tránsito, así como los miembros de la Policía Judicial Según se desprende de la narración de Hechos de esta demanda y según se comprobará con los medios de prueba idóneos en el momento procesal oportuno, las labores que el suscrito realiza como Auxiliar Técnico adscrito a la Dirección General de Planeación y Control dependiente de la Secretaría de Planeación del Gobierno del Estado, NO CORRESPONDEN A LA CLASIFICACIÓN enumerada por el artículo 6o transcrito, ni por el catálogo del artículo 7o en cuestión, ya que como se comprobará en el transcurso de este procedimiento, el suscrito trabajador no ocupaba ningún cargo directivo, ni de jefe de departamento o de área; tampoco realizaba funciones de inspección,

fiscalización o vigilancia en nivel alguno; tampoco tengo ni tenía a mi cargo el manejo de fondos o valores, ni las funciones de auditoría a nivel alguno; tampoco tengo ni tenía a mi cargo el control directo de adquisiciones de ninguna área o dependencia; tampoco realizaba funciones de investigación científica y tecnológica, ni de asesoría o consultoría ni de almacenes o inventarios, ya que, como lo he narrado, únicamente fungía como empleado burocrático o trabajador adscrito a la referida Entidad Pública demanda, y a obedecer las indicaciones que en la materia me da mi jefe inmediato en la dependencia señalada, por lo que éstas no pueden considerarse de ninguna manera funciones de confianza con base al numeral citado. Es aplicable por analogía la Jurisprudencia por Contradicción 175/2008 emitida por la Segunda Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, contenida en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIX, Febrero de 2009, Página 465, bajo el rubro y texto siguientes: **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ASÍ COMO DE LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS. CUANDO EJERZAN LA ACCIÓN DE OTORGAMIENTO DE UN NOMBRAMIENTO DE BASE, CORRESPONDE A LA PARTE PATRONAL LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO CONTROVIERTA LA CALIDAD DEL PUESTO.** Lo Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas no contemplo reglas específicas sobre la carga de la prueba, por lo que con fundamento en su artículo noveno transitorio debe acudir a la supletoriedad, primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y luego de la Ley Federal del Trabajo, de la cual derivan reglas tutelares a favor de la clase trabajadora, específicamente en sus artículos 784, 804 y 805, que prevén que en todo caso el trabajador quedará eximido de la carga de la prueba cuando por otros medios se esté en posibilidad de descubrir la verdad sobre los hechos materia de la litis, entre otros supuestos, cuando haya controversia respecto del contrato individual de trabajo, que aplicado a la materia burocrática se refiere al nombramiento, el cual por disposición del artículo 11, fracción III, de la Ley burocrática local, debe contener el tipo de nombramiento - base, confianza o interino. Por tanto, si dicho documento, conforme al indicado artículo 804, debe ser conservado y exhibido en juicio por el patrón, so pena de actualizarse la presunción contenida en el mencionado artículo 805, de tener por presuntivamente ciertos los hechos que con el mismo se pretendan acreditar, cuando el patrón controvierte la calidad del puesto desempeñado, corresponde la carga probatoria, pues no existe justificación legal alguna para dividirla, dado que el hecho controvertido es la calidad de base o confianza del nombramiento. tesis de jurisprudencia 9/2009. ¡Aprobado por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada de veintiuno de enero de dos mil nueve. Es además



aplicable la Jurisprudencia Número P./J, 36/2006 emitida por el Pleno de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, contenida en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Torno XXIII, Febrero de 2006, Página 10, bajo el rubro y texto siguientes: TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL TRABAJADORES DE CONFIANZA. AL SERVICIO DEL ESTADO. REQUISITOS PARA PROBAR TAL CARÁCTER. Y Haciendo especial énfasis a la enumeración de carácter limitativo, dada la naturaleza del mismo precepto, el artículo 7o de la multicitada LEY BUROCRÁTICA refiere que tipo de trabajadores tendrán la categoría de Confianza en el Poder Ejecutivo, y en el caso que nos ocupa, dicho dispositivo legal especifica lo siguiente: ARTÍCULO 7.” Además de quienes realizan funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: En el Poder Ejecutivo: Secretario Particular del Gobernador, Representante del Gobierno en el Distrito Federal, Cuerpo de Seguridad Ayudantes y Choferes del servicio directo del Titular del Ejecutivo; Secretarios de Despacho, Subsecretarios, Procurador, Subprocuradores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Asesores; Secretarios Particulares, Secretarios Privados; Administradores; Coordinadores; Auditores; Contralores, Valuadoras, Peritos, Supervisores, Visitadores; Agentes del Ministerio Público, Oficiales Secretarios; Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Procuradores y Subprocuradores de la Defensa del Trabajo; Coordinadores e inspectores; integrantes de los Consejos Tutelares o Asistencia; Vocales Representantes en Dependencias Públicas y .. Organismos Descentralizados; Directores; Alcaldes, Celadores y Personal de Vigilancia en Cárceles e instituciones de Asistencia y Prevención y Recaudación Social y el personal sujeto y honorarios; todos los miembros operativos de los Servicios Policiacos, así como los miembros de la Policía de Procuración de justicia. De crearse categorías o cargos no comprendidos en este artículo se hará constar en el nombramiento el carácter de base o confianza. La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones definidas en el Artículo 6o de los puestos enumerados en este artículo. Pues bien, según se deduce, de la simple apreciación de la citada enumeración de puestos, ninguna de las categorías mencionadas corresponde a las desempeñadas por el suscrito como Auxiliar Técnico adscrito a la Dirección General de Planeación y Control, por lo que no puedo ser catalogado como trabajador de Confianza; luego entonces, por exclusión y atento a lo que reza el

artículo 82 de la denominada Ley Burocrática del Estado de Colima, debo ser considerado TRABAJADOR DE BASE, pues dicho precepto legal! refiere: ARTICULO 8.- Son trabajadores de base los no comprendidos en los dos artículos anteriores. 9/o.- En el mismo orden de ideas, tampoco es dable considerar mis funciones en la hipótesis que señala el artículo 11° de ja Ley de la materia, es decir, tampoco puede considerarse que el suscrito haya laborado como trabajador supernumerario, ya que según lo refieren las fracciones II a V del artículo 19° al que remite el referido numeral 11° de la ley invocada, ninguna de las categorías que ahí aparecen encuadran en el supuesto en el que laboraba el suscrito, ya que no ocupo plaza interina, ni provisional, ni por tiempo determinado ni por obra determinada, es decir, no tengo el carácter de supernumerario ni de eventual, ya que como lo he narrado, he desempeñado desde el año 2010 y a la fecha, de forma ininterrumpida y sin nota desfavorable en mi expediente, las labores enunciadas, prestando mis servicios para la entidad pública demandada, sin que hasta la fecha se haya dado ja expedición mi nombramiento en los términos solicitados y al que tengo derecho, es decir, con la categoría de Trabajador de BASE. En efecto, los artículos señalados, refieren: ARTICULO 11 Son trabajadores supernumerarios aquellos a quienes se otorgue nombramiento de los señalados en las fracciones II, III, IV y V del Artículo 19 de esta Ley. ARTICULO 19 Los nombramientos de los trabajadores podrán ser: II. Interinos, los que se otorguen para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses; ///. Provisionales, los que de acuerdo con el escalafón se otorguen para ocupar plazas de base vacantes, por licencias mayores de seis meses; IV. Por tiempo determinado, los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada; y V. Por obra determinada, los que se otorguen para realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente; su duración será h de la materia que le dio origen. Ahora bien, en esta tesitura, suponiendo sin concedes* que la Entidad demandada al momento de contestar esta demanda adujera que el suscrito tenía el carácter de trabajador de confianza o contrato o eventual, por el simple hecho de que así me tenga registrado en sus recibos de nómina o listas de raya, lo cierto es que dicha hipótesis es insuficiente para determinar la naturaleza de la relación de trabajo que tengo con la Entidad Pública, pues como lo he manifestado en este escrito de demanda y como lo corroboraré en el momento procesal oportuno, esta autoridad laboral tendrá los elementos de convicción suficiente para determinar que las labores que desempeña el suscrito no corresponden a los de un trabajador de confianza, simple y sencillamente porque las actividades realizadas no pertenecen a ninguna de las enunciadas por el numeral 6o con



relación al lo de la LEY BUROCRÁTICA, y porque mi categoría o plaza no figura dentro de la renumeración que refiere el artículo T invocado en supra líneas; además de que La norma debe interpretarse de manera armónica, congruente, y no en sentido literal ni aislado, pues de la simple lectura de la ley de la materia se desprende que. El espíritu redactor del legislador fue que en el caso deben acreditarse las fundones desempeñadas y/o enunciadas en el catálogo de puestos o en la denominación que se conceda de manera "nominal" (relativo a la nómina) al puesto que yo desempeñaba, pues como ha quedado dicho y se demostrará en el momento procesal oportuno, el suscrito jamás desempeñé funciones directivas generares, adjuntas, ni a nivel jefatura de departamento, ni .contaba tampoco, como consecuencia del ejercicio de atribuciones legales, con la representatividad ni poder de decisión en el ejercicio de mando, pues tal y corno lo he manifestado, únicamente me dedicaba a realizar las labores propias de un empleado al servicio de la entidad pública demandada, Sirve de fundamento, la Jurisprudencia Número 2a./J. 160/2004, derivada de la Contradicción de Tesis 137/2004-SS entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Séptimo, ambos en Materia de Trabajo des Primer Circuito; emitida por la Segunda Sala de la H, Suprema Corte de justicia de la Nación, contenida en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XX, Noviembre de 2004, Página 1.23, bajo el rubro y texto siguientes: TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA CONSIDERARLOS DE CONFIANZA CONFORME AL ARTÍCULO 5 FRACCIÓN U, INCISO A), DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO BASTA ACREDITAR QUE ASÍ CONSTE EN EL NOMBRAMIENTO SINO>, ADEMÁS, LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN DESEMPEÑADAS. La calidad de confianza de un trabajador al servido del Estado es excepcional en atención a la regía general consistente en que los trabajadores se consideran de base, de ahí que conforme al artículo So., fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para considerar que un trabajador es de confianza no basta que en el nombramiento aparezca la denominación formal de director general, director de área, adjunto, subdirector o jefe de departamento, sino que también debe acreditarse que las funciones desempeñadas están incluidas en el catálogo de puestos a que alude el artículo 20 de la ley citada o que efectivamente sean de dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales. que de manera permanente v general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercido del mando. En mérito de las consideraciones expuestas, tanto de los argumentos legales como de los medios de prueba que se ofertarán en el momento procesal oportuno, este Tribunal arribará a la determinación que

las actividades que desempeñaba el suscrito; son por exclusión, de las de un trabajador de base, en virtud de que: a).- NO corresponden al catálogo de puestos ni al catálogo de fundones contempladas en el artículo 6e y 7 de la Ley de la materia; fo).~ Tampoco son de naturaleza eventual, ni por obra determinado, ni por tiempo determinado ni con motivo de escalafón o ascenso, por lo tanto, tampoco es plaza supernumeraria; c).- Mis funciones son. por exclusión y conclusión, de BASE, atento a lo dispuesto por el artículo de la Ley de la Materia; y d).- Cumplo con los requisitos para ser considerado trabajador con esta categoría de base, al haberme desempeñado durante más de seis meses ininterrumpidos al servicio de las demandadas y no tener nota alguna desfavorable en mi expediente laboral, y en consecuencia; tengo derecho a demandar en la vía v-forma- propuestas-/ tanto mi reinstalación como el derecho a la inamovilidad de mi empleo. - - - - -

---2 . - Mediante acuerdo de fecha 03 (tres) de septiembre del año 2015 (dos mil quince), este Tribunal previa nota de cuenta se avocó al conocimiento de la demanda, registrándose en el libro de Gobierno con el número correspondiente, teniéndose por admitida la demanda en contra de del **GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA**, por conducto de su representante la **SECRETARIA DE FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA**, y a la **DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y CONTROL** para lo cual se ordenó emplazar a la parte demandada para que produjera su contestación en relación a los puntos materia de la controversia, en los términos que establece el artículo 148 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. - - - - -

--- 3.- Mediante acuerdo de fecha 06 (seis) de Enero del año 2017 (dos mil diecisiete) se tuvo a los **CC.***** 1** en su carácter de Secretaria de Finanzas y Administración del Gobierno del Estado de Colima, así como a los **CC. ***** 2** dando

¹ Visible a fojas 30 a 47 de autos

² Visible a fojas 49 a 72 de autos



contestación a la demanda instaurada por la parte actora. Escritos que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. - - - - -

- - - **4.-** A petición de la parte actora y en atención a lo que previene el Artículo 149 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este Tribunal señaló día y hora para el desahogo de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, audiencia de Ley que se llevó a cabo a las 09 (nueve horas) del día 25 (veinticinco) de noviembre del año 2015 (dos mil quince),³ misma que una vez se declaró abierta bajo la presencia del Magistrado Presidente, en uso de las facultades que la ley de la materia le confiere, inició con la fase conciliatoria entre las partes exhortándolas a que llegaran a un arreglo, a quienes las partes se manifestaron inconformes con todo arreglo que pusiera fin al presente juicio. - - - - -

- - - **5.-** Acto continuo y con apoyo en lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a las partes para que ratificaran tanto su escrito de demanda como de contestación a la demanda, quienes por conducto de sus apoderados especiales tuvieron a bien ratificar sus escritos presentados, y de conformidad con el artículo 152 de la Ley Burocrática Estatal se declaró abierto el período de ofrecimiento de pruebas, en las que ambas partes ofrecieron y objetaron las que estimaron convenientes, reservándose el derecho este Tribunal de calificarlas, mismas que después de ser analizadas y estudiadas, por acuerdo de fecha 25 (veinticinco) de febrero del año 2016 (dos mil dieciséis)⁴ le fueron admitidas a las partes. - - - - -

³ Visible a foja 81 a la 83 de autos.

⁴ Visible a fojas de la 140 a la 151 de autos.

- - Concluida la recepción y desahogadas que fueron las pruebas admitidas, este Tribunal declaro abierto el período de alegatos y posteriormente, de conformidad a lo establecido por el artículo 155 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y 885 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley antes invocada, se declaró concluido el procedimiento turnándose los autos para dar cumplimiento con los ordenamientos legales invocados, y - - - - -

- - - - - **C O N S I D E R A N D O** - - - - -

- - - I.- Este Tribunal es competente para tramitar el juicio en estudio y dictar laudo de conformidad con lo establecido en los artículos 22, 79 inciso B y 90 fracción VIII, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima - - - - -

- - - II.- La personalidad de las partes quedó demostrada en los autos que engrosan este expediente, de conformidad a lo previsto en los Artículos 144 y 145 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. - - - - -

- - - III.- En términos del Artículo 842 de la Ley Federal de Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia en concordancia con lo que dispone el Artículo 157 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado a efecto de dictar un laudo congruente con las pretensiones de las partes expuestas en la demanda y en la contestación, analizando las constancias que obran en autos y apreciándolas en conciencia, en esa tesitura en primer término se procede a fijar la litis tal y como quedó planteada. - - - - -

- - - Octava Época. Registro: 217450. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. 61, Enero de 1993. Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/36. Página: 83. **LITIS LABORAL. ASPECTOS QUE LA CONFORMAN.** La litis es la esencia de los diversos puntos que constituyen la controversia suscitada entre las partes ante el órgano jurisdiccional y queda configurada, por un lado, con las pretensiones del demandante, los argumentos de hecho y de derecho que expone al demandar y por otro, con la oposición a lo pretendido por el



accionante, expuesto por la demandada, al controvertir la reclamación, en la etapa procesal respectiva, conforme a las excepciones o defensas estructuradas en razones o argumentos de hecho y de derecho. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. -----

- - - En ese orden de ideas, debe decirse que la *Litis* en el presente juicio, se circunscribe a fin de que este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, determine si resulta procedente o no la acción de REINSTALACIÓN, promovida por el C. ***** en el puesto de trabajo en que se venía desempeñando como AUXILIAR TÉCNICO o el que nominalmente corresponda, adscrito a la Dirección General de Planeación y Control, y como consecuencia de su despido injustificado que dice fue 31 de julio de 2015 el pago de los salarios vencidos, así como la expedición del nombramiento como trabajador de BASE, y el pago del aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, canasta básica, quinquenios y demás prestaciones a que tiene derecho y que se generen y se sigan generando con motivo del despido injustificado durante el transcurso del presente juicio y hasta que sea materialmente reinstalado. -----

- - - O en su defecto, se dilucidará la procedencia o improcedencia de las excepciones y defensas hechas valer por las demandadas **GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA** quien opuso la excepción de prescripción en términos del artículo 171 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, señalando que la actor fue dada de baja con fecha 15 de abril del año 2015, tal y como consta en el recibo de nómina que recibió el trabajador, así como los registros de asistencia a las labores y el propio formato de baja del servicio público, por lo que si su separación ocurrió en esa fecha solamente tenía 60 días para demandar las acciones que son consecuencia del supuesto despido, sin embargo la demanda fue presentada hasta el día 20 de agosto de 2015, transcurrieron más de 4 meses desde el 15 de abril del 2015 en que ocurrió el despido y el 20 de agosto en que interpuso la demanda; además señaló que carecía de acción y derecho para demandar las prestaciones que

reclama, en razón de que el actor se desempeñó como servidor público en la calidad de trabajador SUPERNUMERARIO, por lo tanto no gozaría del derecho a la inamovilidad en el empleo, es decir carece del derecho a ser separado con causa de su fuente de trabajo, por lo que no procede la acción que intenta de reinstalación pues si estuvo firmando contratos por tiempo determinado, implica que no estuvo ocupando una plaza de base definitiva, sino que ocupa una plaza temporal regida por partidas contempladas en un presupuestos de egresos de naturaleza anual. - - - - -

- - - **IV.-** Por existir una cuestión de carácter perentorio, como lo es la excepción de prescripción que hizo valer el Titular demandado con fundamento en el artículo 171 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este H. Tribunal procede a su análisis, ya que su estudio es preferente al tener carácter perentorio e impeditivo desde el punto de vista procesal y, por tanto, tiende a destruir la acción intentada, pues de ser fundada dicha excepción, haría innecesario el análisis de los aspectos que atañen al fondo del asunto. - - - - -

- - - Sirve de apoyo a lo anterior, en lo conducente, la tesis de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que lleva por rubro, texto y datos de identificación, los que a continuación se indican:- - - - -

- - - **COSA JUZGADA Y PRESCRIPCIÓN, ESTUDIO PREFERENTE DE LAS EXCEPCIONES DE.** *Las excepciones de cosa juzgada y de prescripción, tienen el carácter de impeditivas desde el punto de vista procesal, supuesto que tienden esencialmente a destruir la eficacia de la acción, independientemente de su justificación intrínseca; por tanto, si la Junta responsable absolvió a la empresa demandada, porque consideró que se habían acreditado las excepciones de cosa juzgada y de prescripción opuestas por aquella, es indudable que en el amparo promovido contra el laudo de la Junta, deben estudiarse primeramente las excepciones mencionadas, y solo en el caso de que se llegue a concluir que la autoridad debió considerarlas improcedentes, pueden estudiarse y decidirse las violaciones a las leyes de procedimiento, que se invoquen en*



la demanda de garantías. (Quinta Época, Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: LXXVI. Página: 1620) -----

- - - Afirman las codemandadas que la acción de REINSTALACIÓN que ejerció el actor está prescrito, bajo el argumento de que contrario a lo señalado por la actora la fecha del despido ocurrió con fecha 15 de abril del año 2015 y que fue hasta el día 20 de agosto de año 2015, que se presentó a este H. Tribunal su escrito de demanda, transcurriendo en exceso veintisiete días, al respecto es preciso considerar que el actor señaló en su escrito de demanda el despido había ocurrido con fecha 31 de julio del año 2015 . -----

- - - Así pues, es oportuno precisar que en materia burocrática la prescripción está regulada, 169 a 175 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima y que fue instituida con la finalidad de salvaguardar el principio de certeza jurídica, a efecto de impedir que en cualquier tiempo se ejerzan derechos, y por ende, se entablen reclamaciones o se contradigan estas, sea por los trabajadores o por los patrones, es de resaltarse que de acuerdo a lo establecido en los artículos citados, en la materia laboral únicamente se contempla la prescripción negativa o pérdida de un derecho por no ejercerse dentro de los plazos establecidos en la ley de la materia; corolario a lo anterior resulta que las excepciones que se proponen en un juicio laboral deben dirigirse a los hechos insertos en la demanda de origen, esto es, para ser considerados propiamente como excepciones, deben controvertir en su términos la acción ejercida por el actor en lo principal. -----

- - - Sirva de apoyo además la tesis de rubro y contenido siguiente: -

- - - *Época: Décima Época Registro: 2014368 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 42, Mayo de 2017, Tomo III Materia(s): Laboral Tesis: XVI.1o.T.43L (10a.) Página: 1910 **EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. ELEMENTOS QUE DEBEN PROPORCIONARSE PARA SU ANÁLISIS POR LA JUNTA.** Para que la excepción de prescripción prevista en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo sea analizada por la Junta, la parte que la oponga debe aportar los elementos mínimos e*

indispensables para su estudio; esto es: a) precisar el artículo que la prevé para particularizar la oposición; b) la acción o pretensión respecto de la que se opone; c) el momento en que nació el derecho para exigir el cumplimiento de lo reclamado; y, d) la fecha de vencimiento del término para el ejercicio de la acción; todo ello para que la Junta pueda estudiarla con base en los datos aportados por quien la opone, ya que dicha excepción no debe estudiarse oficiosamente en perjuicio del trabajador, pues se estarían supliendo las deficiencias del demandado en la oposición de sus excepciones.
PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO. - - - - -

- - - Así como la Jurisprudencia emitida por el Noveno Tribunal Colegiado en materia del Trabajo del Primer Circuito con número de registro 195125, de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - **PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. PARA SU PROCEDENCIA, DEBE ESTAR REFERIDA AL HECHO GENERADOR DE LA ACCIÓN.** *La excepción de prescripción en materia de trabajo debe estar referida al hecho generador de la acción y no al en que se fundó la excepción, pues únicamente prescriben las propias acciones y no así las excepciones.* - - - - -

- - - Por tanto, el caso en estudio se circunscribe a determinar si en los casos en que se interponen acciones por despido injustificado, es procedente el estudio de la excepción de prescripción si ésta fundada en el señalamiento del demandado de que la relación termino previamente a la fecha en que aduce haber sido despedido o bien si dicha excepción debe dirigirse exclusivamente a los términos en que fue planteada la acción laboral, pues es de relevante importancia destacar, en primer lugar que el que la parte demandada alegue que la relación con el actor termino con fecha anterior al supuesto despido injustificado no constituye propiamente una excepción, sino exclusivamente la sine actio agis, que no es otra cosa que la negación de la demanda, es decir, la negación de los hechos en que se sustenta la acción ejercitada, además cabe señalar que tanto la doctrina como la jurisprudencia han considerado que la sine actione agis, no es propiamente una excepción sino exclusivamente la negación de la demanda, sobre tal aspecto. - - - - -



- - - Quinta Época Instancia: Sala Auxiliar Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: CXI Página: 1204 **SINE ACTIONE AGIS, NATURALEZA DE LA.-**El que hace valer una excepción, reconoce que existen los hechos invocados por el demandante y que, en principio, tales hechos serían de por sí constitutivos de la acción, pero si el demandado invoca la carencia de la acción, porque no existen todos los hechos que le dan nacimiento, se dice que opone la defensa denominada 'sine actione agis', que no es una verdadera excepción. - -

- - - En ese orden de ideas, queda claro que la excepción de prescripción en materia de trabajo debe ser referida al hecho generador de la acción y no al que se fundó la excepción, pues el argumento de la demandada en que la relación de trabajo termino con anterioridad a la fecha en que ubica el despido injustificado que originó el juicio laboral natural, no es propiamente una excepción por no estar dirigido a controvertir los hechos en que basa la acción principal, sino que constituye una negación de los que se aducen en la demanda, cuya consecuencia en caso de probarse sería que determinara el actor carece de acción y derecho para reclamar la indemnización o reinstalación respectiva por inexistencia del despido injustificado, encuentra apoyo lo apuntado anteriormente, en la jurisprudencia publicada en la página 1033, del Tomo XXXI, marzo 2010 de la Novena Época, con número de registro 165027 de contenido siguiente: - - - - -

- - - **EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. NO LA CONSTITUYE EL ALEGATO DE LA DEMANDADA EN EL SENTIDO DE QUE EL ACTOR ABANDONÓ EL TRABAJO ANTES DE LA FECHA DEL DESPIDO INJUSTIFICADO QUE ORIGINÓ EL JUICIO NATURAL, POR NO ESTAR DIRIGIDA A CONTROVERTIR LA ACCIÓN PRINCIPAL.** Las excepciones en materia de trabajo deben estar referidas a los hechos generadores de la acción y no a aquellos en los que se fundó la excepción, por lo que el argumento de la demandada en el sentido de que el actor abandonó el trabajo con anterioridad a la fecha del despido injustificado que originó el juicio laboral natural, no es propiamente una excepción de prescripción pues no está dirigido a controvertir los hechos en que se basa la acción principal, sino que constituye una negación de los que se aducen en la demanda, cuya consecuencia, en caso de probarse, será la determinación de que el actor carece de acción y derecho para reclamar la indemnización o reinstalación respectiva por inexistencia del despido injustificado. - - - - -

- - - Así pues, resulta claro que la excepción hecha valer por las entidades públicas demandadas, contra la acción de despido ejercida en su contra, no podría prosperar, pues la misma está dirigida a los hechos de la excepción y no a los de la acción, de autos tenemos que el actor en el punto número seis de hechos de su escrito inicial de demanda señaló que: *“Así las cosas, es el caso que el pasado 31 de julio de 2015, siendo aproximadamente las 10:00 hrs, de dicho día, el suscrito fui mandado llamar a la oficina del Titular de la Secretaría para la cual laboro, el C.P. ***** y encontrándose presente además uno de mis jefes el LIC.***** , se me informó que con motivo de las medidas de austeridad tomadas por el Gobernador del Estado... “Hechos a los que las demandadas, manifestaron que, no le resultaban aplicables las disposiciones de los artículo 26 y 27 de la Ley de la materia, pues estos contienen el proceso de rescisión para los trabajadores de base que son inamovibles, y no son de aplicación para los trabajadores supernumerarios en funciones de confianza, además que esta prescrita la acción del actor para demandar el supuesto despido injustificado en razón de los 60 días que otorga la ley de la materia, ya que la baja ocurrió el 15 de abril de 2015 . - - - - -*

- - - En, ese orden de ideas, resulta palmario que la indicada excepción de prescripción, opuesta por las demandadas, no está referida al hecho generador de la acción del trabajador (despido ubicado el treinta y uno de julio del año dos mil quince) sino al hecho en que fundo la excepción de prescripción, esto es, en el relativo a que el actor fue dado de baja el día 15 de abril de 2015. - - - - -

- - - Además que, en términos del artículo 784 fracción IV, V y VI, trasladan la carga de la prueba del patrón para acreditar la causa de la rescisión de la relación de trabajo, así como la terminación de la relación o contrato de trabajo, bajo ese orden de ideas no basta que el demandado hubiera señalado que dio de baja al trabajador el 15 de abril del año 2015 por haberse agotado la partida presupuestal, sin que para ello bastará los recibos de pago y los contratos por tiempo determinado exhibidos por la demandada y **visibles a fojas 95 a 134,** recibos de pago que incluso exhibe en copia simple y



carecen de firma del trabajador, de los cuales únicamente sirven para demostrar la percepción quincenal que percibía el demandante, mas no que en la fecha que señala el patrón la relación de trabajo hubiera terminado, además que si la demandada señaló que la causa de baja se dio en fecha 15 de abril de 2015 por haberse agotado la partida presupuestal con la que se pagaba los emolumentos del trabajador debió probar fehacientemente en autos dicha circunstancia. - - - - -

- - - *Registro digital: 180834 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: VII.2o.A.T. J/4 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XX, Agosto de 2004, página 1496 Tipo: Jurisprudencia **PRESCRIPCIÓN, CÓMPUTO DE LA, CUANDO EL TRABAJADOR SEÑALA QUE FUE DESPEDIDO EN UNA FECHA, Y EL PATRÓN AFIRMA QUE ABANDONÓ EL EMPLEO EN OTRA DISTINTA. El término de dos meses a que alude el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo debe computarse a partir de la fecha en que el actor aduzca haber sido despedido, y no de aquella en la que el patrón afirmó que el trabajador abandonó el empleo, ya que ésta constituye una excepción que se relaciona con el fondo de la controversia laboral, como es la falta de acción y derecho para demandar el despido injustificado. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.** - - - - -*

- - - *Registro digital: 194761 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: III.T. J/27 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IX, Enero de 1999, página 754 Tipo: Jurisprudencia **RELACIÓN LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA PARA LA PATRONAL CUANDO MEDIA CONTROVERSIA RESPECTO DE SU EXISTENCIA Y DURACIÓN.** Corresponde al actor la carga de la prueba para demostrar la relación de trabajo negada por el demandado, siempre que la negativa sea lisa y llana; pero en el supuesto de que el demandado acepte que tuvo vida tal nexos laboral y que éste culminó con antelación a cuando se ubicó el despido alegado, entonces, tal postura de la patronal hace suya la carga de la prueba, dado que así lo establece el artículo 784, fracciones II y VII de la Ley Federal del Trabajo, pues sin duda existe controversia respecto del contrato de trabajo y de la antigüedad, por lo que al oponente del actor le toca probar que el vínculo contractual terminó en la fecha que adujo. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. - - - - -*

- - - **V.- ANÁLISIS DE LA CALIDAD DE TRABAJADOR SUPERNUMERAIO.** - - - - -

- - - - Una vez que ha quedado determinada la litis en el presente juicio, y a fin de resolver lo que en derecho corresponde debe precisarse cuál fue la situación laboral real en que se ubicó el trabajador, es decir este H. Tribunal debe esclarecerse lo relativo a la naturaleza de su contratación, específicamente si esta fue en forma definitiva o temporal, así como determinar el periodo en que

permaneció en sus labores para establecer el tiempo efectivo de trabajo, por otra parte debe dirimirse cuál fue el plazo o la obra específica materia de su contratación, pues de ello depende si la relación de trabajo se dio concluida con o sin responsabilidad para la Entidad Pública demandada; una vez que se ha fijado la Litis, y con apoyo en las actuaciones que conforman el expediente, las pruebas ofertadas por ambas partes, y el alcance jurídico de cada una de ellas, del expediente que hoy se resuelve, este Tribunal considera importante que previo a realizar un pronunciamiento respecto de las prestaciones reclamadas por el actor resulta importante distribuir la carga probatoria, ya que en términos de ley **tanto actor como demandado deben acreditar sus propias afirmaciones**, sirviendo de apoyo a lo anterior la tesis de jurisprudencia visible con número de registro IUS: 219090 Localización: Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo IX, Junio de 1992, p. 360, aislada, Laboral, que a la letra dice: - - - -

- - - **CARGA DE PRUEBA.** *Texto: Una interpretación sistemática y armónica del contenido de los artículos 872, 880, fracción I, 777 y 784 de la Ley Federal del Trabajo, que aluden a la carga de la prueba, permite realizar, determinantemente, las siguientes conclusiones: la carga de la prueba no es un fenómeno jurídico que puede ir variando durante la secuela del procedimiento, según el comportamiento de una u otra parte, o de ambas, o al capricho de la Junta responsable, ya en la etapa de desarrollo del procedimiento, ya en la emisión del laudo. La carga de la prueba está predeterminada, prevista de antemano por la propia legislación del trabajo. Los preceptos en cuestión prevén, sin que deba existir lugar a dudas, que las partes deben probar, cada una de ellas, aquellos hechos que tengan interés para que sean tomados en cuenta por la Junta de Conciliación y Arbitraje en el momento de emitir su resolución definitiva, **es decir, que tanto actor como demandado deben acreditar sus propias afirmaciones**. Como excepción, amplísima, pero sólo de manera excepcional, corresponde al patrón probar en todas aquellas, hipótesis a que se refiere el artículo 784 del ordenamiento legal ya citado. - - - - -*

- - - *Época: Novena Época. Registro: 161946. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIII, Mayo de 2011. Materia(s): Laboral. Tesis: I.13o.T. J/17. Página: 975. **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO Y EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ARGUMENTANDO QUE ERA DE CONFIANZA, A ÉSTE LE CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA.** Cuando el trabajador reclama la reinstalación por haber sido despedido o cesado injustificadamente y el patrón se excepciona argumentando que aquél era de confianza, conforme al artículo 784, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, corresponde a éste demostrar dicha calidad y que las labores desarrolladas por el trabajador se encuentran dentro de las enunciadas expresamente en el dispositivo 5o. de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, para ser consideradas con tal carácter, tomando en cuenta que esa categoría depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, toda vez que el patrón es el que cuenta con más y mejores elementos para acreditar las labores que realizaba el trabajador. - - - - -*



- - - De las tesis jurisprudenciales anteriormente transcritas, se observa que cuando un trabajador se dice despedido injustificadamente y reclama la reinstalación en el puesto que desempeñaba al momento de ser despedido, y por su parte la entidad pública se excepciona manifestando que era un trabajador temporal, está reconociendo la existencia de un hecho, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario, por tanto, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar cuál es el género de la relación jurídica que lo une con el actor porque en todos esos casos su respuesta forzosamente encierra una afirmación. -----

- - - En ese orden de ideas y de los autos que hoy se laudan, se desprende que las demandadas aportaron como pruebas de su parte las DOCUMENTALES visibles a fojas 95 a 139 de autos, consistente en copias certificadas en diversos comprobantes de pago expedidos por la Secretaria de Administración y Gestión Pública a favor de la demandante en los que aparece como AUXILIAR TÉCNICO C tipo de trabajador SUPERNUMERARIO y que comprenden del 16 de abril de 2014 al 15 de abril del 2015, los cuales carecen de firma del actor; del mismo modo aportó copia certificada de 8 contratos de prestación de servicios por tiempo determinado, celebrados en la Dirección de Recursos Humanos del Gobierno del Estado y el actor, y que suscribieron por los períodos siguientes: del 01 de abril al 30 de junio de 2013, del 01 de julio al 30 de septiembre de 2013, del 01 de octubre al 31 de diciembre de 2013, del 01 de enero al 31 de marzo de 2014, del 01 de abril al 30 de junio de 2014, del 01 de julio al 30 de septiembre de 2014, del 01 de octubre al 31 de diciembre de 2014, del 01 de enero al 31 de marzo de 2015., en los que se establece se contratan sus servicios como AUXILIAR TÉCNICO C con un sueldo mensual de \$7,693.06 pesos. -----

- - - En este orden de ideas, resulta conveniente analizar lo que al respecto disponen los artículos 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11 y 19 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, que a la letra

dicen: - - - - -

- - - **ARTICULO 4.-** Trabajador público es todo aquél que preste un trabajo personal físico, intelectual o de ambos géneros, en cualquiera de las Entidades o dependencias mencionadas en el Artículo 2 de esta Ley, en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. Se presume la existencia de la relación de servicio público entre el particular que presta un trabajo personal y la Entidad pública que lo recibe. **ARTICULO 5.-** Los trabajadores se clasifican en tres grupos: I. De confianza; II. De base; y III. Supernumerarios. **ARTÍCULO 6.-** Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: a) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas en el presupuesto de la Entidad o dependencia de que se trate, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, esté desempeñando tales funciones u ocupando puestos que a la fecha son de confianza; c) Manejo de fondos o valores: cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido; d) Auditoría: a nivel de Auditores y Subauditores, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las áreas de Auditoría; e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Entidad o dependencia de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras; f) Investigación científica y tecnológica: siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo; g) Asesoría o consultoría: únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Gobernador, Secretarios de Gobierno, Oficial Mayor, Procurador, Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades; y h) Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios. **ARTICULO 7.-** Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: En el Poder Legislativo: aquellos a los que se refiere el artículo 35 de su Ley Orgánica y los artículos 191 y 192 de su Reglamento; así como lo establecido por el artículo 7 de la Ley Orgánica de la Contaduría Mayor de Hacienda del Estado de Colima; tales como: Oficial Mayor, Contador Mayor de Hacienda, Subcontralores, Secretarios Particulares, Secretarios Privados y Auxiliares, Directores, Asesores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Auditores y Contralores; **(REFORMADO, DECRETO 596, 28 DE JULIO DE 2009)** II. En el Poder Ejecutivo: Secretario Particular del Gobernador, Representante del Gobierno en el Distrito Federal, Cuerpo de Seguridad, Ayudantes y Choferes al servicio directo del Titular del Ejecutivo; Secretarios de Despacho, Subsecretarios, Procurador, Subprocuradores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Asesores; Secretarios Particulares, Secretarios Privados; Administradores; Coordinadores; Auditores, Contralores, Valuadores, Peritos, Supervisores, Visitadores; Agentes del Ministerio Público, Oficiales Secretarios; Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Procuradores y Subprocuradores de la Defensa del Trabajo, Coordinadores e Inspectores; Integrantes de los Consejos Tutelares o Asistenciales; Vocales Representantes en Dependencias Públicas y Organismos Descentralizados; Directores, Alcaldes, Celadores y Personal de Vigilancia en Cárceles e Instituciones de Asistencia y Prevención y Readaptación Social y el personal sujeto a honorarios; todos los miembros operativos de los Servicios Policiacos, así como los miembros de la Policía de Procuración de Justicia. III. En el Poder Judicial: a) Secretarios de Acuerdos del Supremo Tribunal; Secretario Particular; Jueces, Secretarios de Acuerdos, Secretarios Actuarios y Proyectistas; Directores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Coordinadores, Visitadores, Jefe de Unidad de Apoyo Administrativo, Asesores y



Supervisores. (REFORMADO, DECRETO 596, 28 DE JULIO DE 2009 IV. En los Ayuntamientos de la Entidad: Los Secretarios de los Ayuntamientos, Tesoreros, Oficiales Mayores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Contralores, Oficiales del Registro Civil, Auditores, Coordinadores, Supervisores e Inspectores, así como todos los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito. En el Tribunal: a) Secretario General de Acuerdos, Secretarios Projectistas y Secretarios Actuarios. VI. El Secretario y Segundo Vocal en la Comisión Agraria Mixta; VII. En el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF): el Director General, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Administradores, Asesores, Auditores y Contralores. VIII. El titular de la Defensoría de Oficio así como los abogados adscritos a esta dependencia; y IX. En los Organismos Descentralizados, así como en las Empresas de participación mayoritaria Estatales y Municipales: Directores Generales, Directores de área, Subdirectores, Gerentes, Subgerentes, Tesoreros, Jefes de Departamento con funciones de Dirección y Administradores. De crearse categorías o cargos no comprendidos en este artículo, se hará constar en el nombramiento el carácter de base o confianza. La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones definidas en el Artículo 6 o de los puestos enumerados en este artículo. ARTICULO 8.- Son trabajadores de base los no comprendidos en los dos artículos anteriores. ARTÍCULO 9.- Los trabajadores de base serán inamovibles. Se entiende por inamovilidad el derecho que gozan los trabajadores a la estabilidad en su empleo y a no ser separado sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas. ARTICULO 11.- Son trabajadores supernumerarios aquellos a quienes se otorgue nombramiento de los señalados en las fracciones II, III, IV y V del Artículo 19 de esta Ley. ARTICULO 19.- Los nombramientos de los trabajadores podrán ser: I. Definitivos, aquellos que se otorguen para ocupar plazas de base; II. Interinos, los que se otorguen para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses; III. Provisionales, los que de acuerdo con el escalafón se otorguen para ocupar plazas de base vacantes, por licencias mayores de seis meses; IV. Por tiempo determinado, los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada; y V. Por obra determinada, los que se otorguen para realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente; su duración será la de la materia que le dio origen. - - -

- - - Por su parte, conforme lo dispuesto en el artículo 8° de la ley burocrática estatal, se consideran trabajadores de base, aquellos que no están comprendidos en los artículos 6 y 7 de la mencionada ley, antes transcritos. - - -

- - - A su vez, los trabajadores supernumerarios son los que pueden desempeñarse con los nombramientos siguientes: II. Interinos, los que se otorguen para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses; III. Provisionales, los que de acuerdo con el escalafón se otorguen para ocupar plazas de base vacantes, por licencias mayores de seis meses; IV. Por tiempo determinado, los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada; y V. Por obra determinada, los que se otorguen para

realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente; su duración será la de la materia que le dio origen.

- - - Conforme a los artículos 4º y 18 de la ley en consulta, se contempla la posibilidad de que los trabajadores temporales, pueden prestar sus servicios sin necesidad de un nombramiento, porque éste puede ser sustituido por la lista de raya correspondiente. - - - - -

- - - En ese sentido, si bien es cierto, que, de las pruebas ofrecidas por las demandadas, consistentes en diversas copias certificadas de los comprobantes de pago, aparece como tipo de trabajador del actor, la calidad de trabajador supernumerario, así como los dos contratos por tiempo determinado por los períodos del del 01 de abril al 30 de junio de 2013, del 01 de julio al 30 de septiembre de 2013, del 01 de octubre al 31 de diciembre de 2013, del 01 de enero al 31 de marzo de 2014, del 01 de abril al 30 de junio de 2014, del 01 de julio al 30 de septiembre de 2014, del 01 de octubre al 31 de diciembre de 2014, del 01 de enero al 31 de marzo de 2015., en los que se establece se contratan sus servicios como AUXILIAR TÉCNICO C, también lo es que, para determinar la calidad de un trabajador al servicio del estado, debe atenderse a la situación real en que se ubiquen y no al puesto designado en las documentales aportadas por la demandada. - - - - -

- - - Así pues, de las manifestaciones hechas valer por las partes en los autos del presente juicio, tenemos que el actor señaló en el punto número uno de hechos de su demanda, haber ingresado el 01 de febrero del año 2010 a la ***** de la Secretaría de Planeación del Gobierno del Estado, por su parte las demandadas señalaron que lo cierto era que el actor había ingresado a prestar sus servicios el 01 de marzo del año 2010. - - - - -

- - - Del mismo modo, ha quedado acreditado en autos por así haberlo confesado las partes como de los documentos que fueron aportados como prueba por las demandadas, que el actor se desempeñó a su servicio en el puesto y funciones como AUXILIAR TÉCNICO “C”. - - -

- - - Precisado lo anterior, y en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia,



correspondía al patrón acreditar la fecha de ingreso del trabajador, la antigüedad de este, así como la causa de la terminación de la relación de trabajo, sin que para ello resultara suficiente las pruebas aportadas de su parte, pues la patronal no logró demostrar objetivamente que las actividades desempeñadas por el actor se debieran a una obra o programa en específico, ni mucho menos demostró que la partida presupuestal con la que se pagaran los emolumentos al actor se encontrara agotada, así como tampoco demostró los períodos para los cuales dijo fue contratada, máxime que la carga de la prueba correspondía a la parte patronal. -----

- - - Además, la carga de la prueba en cuanto a la fecha de ingreso del actor correspondía al patrón el términos del artículo 784 fracción I de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, y sin que en autos allegará ninguna prueba con la que demostrara la fecha en la que dijo contrato al demandante, se genera la presunción legal a favor del actor en términos del artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, para tener por cierto como la fecha de su ingreso el 01 de febrero del año 2010 y que desde esa fecha ha ocupado el puesto de AUXILIAR TÉCNICO “C” de manera ininterrumpida hasta la fecha de su despido el día 31 de julio de 2015.

- - - *Registro digital: 221495 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Octava Época Materias(s): Laboral Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo VIII, Noviembre de 1991, página 290 Tipo: Aislada **RELACION DE TRABAJO. FECHA DE INGRESO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA.** Conforme a lo dispuesto por el artículo 784, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, de existir controversia sobre la fecha de ingreso del trabajador, la carga de la prueba corresponde al patrón, ya que es la parte que dispone de los elementos necesarios para la comprobación de tal hecho, supuesto que tiene la obligación legal de llevar y conservar los documentos respectivos. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO. -----*

- - - En esa tesitura, al no haber sido desvirtuado con prueba suficiente por la entidad pública demandada, pues esta debió por su parte, primeramente demostrar documentalmente y circunstancialmente la

calidad de trabajador contratado por tiempo determinado y que tal contratación concluyó y/o feneció jurídicamente al haber concluido al vencimiento de los términos pactados, o que se había agotado la causa que dio origen a la contratación respectiva a fin de que se justifique la terminación de dicha CONTRATACIÓN al llegar su fecha de vencimiento, pues los contratos por tiempo determinado suscritos en el año dos mil quince no pueden hacer prueba plena para tener por cierto que la plaza que ocupó el demandante desde su contratación fue de forma eventual ni mucho menos que la partida presupuestal con la que se pagaba al trabajador se hubiera agotado, así tampoco demostró la naturaleza de la relación jurídica que unió a los contendientes por los periodos amparados por los diversos recibos de pago ofrecidos por la propia entidad pública. Sirviendo de fundamento el criterio jurisprudencial publicado en el Seminario Judicial de la Federación, aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con número de registro 2023346 de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *Registro digital: 2023346 Instancia: Segunda Sala Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 24/2021 (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tipo: Jurisprudencia **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO POR TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL ESTADO, EN SU CARÁCTER DE EMPLEADOR EQUIPARADO, JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DE SU NOMBRAMIENTO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICA FEDERAL Y DEL ESTADO DE COLIMA).** Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sostuvieron conclusiones diferentes en relación con los nombramientos de carácter temporal de trabajadores al servicio del Estado; así, mientras uno consideró suficiente para acreditar el carácter eventual de un trabajador el nombramiento en el que se establece una relación de trabajo por tiempo determinado, el otro consideró que para ello también era necesario que el Estado, en su carácter de empleador, justificara la razón que motivó su otorgamiento bajo dicha temporalidad. Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que el Estado, en su carácter de empleador equiparado, está obligado a justificar el otorgamiento de nombramientos temporales, los cuales sólo podrán celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, tengan por objeto cubrir a otro trabajador, o bien el cumplimiento de una obra determinada. Justificación: De acuerdo con los artículos 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 15, fracción II, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en lo no previsto por ellas, será aplicable supletoriamente la Ley Federal del Trabajo. En*



ese sentido, a efecto de determinar los requisitos que deben cumplir los nombramientos de los servidores públicos por tiempo determinado, debe atenderse a lo establecido en los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con los cuales la celebración de una relación de trabajo para obra o por tiempo determinado debe estar justificada en el desarrollo de una obra específica, la naturaleza de las funciones a desempeñar, o bien cubrir alguna vacante temporal. En consecuencia, de la interpretación sistemática de las disposiciones señaladas, se advierte que el otorgamiento de nombramientos por tiempo determinado es excepcional, de ahí que el Estado esté obligado a justificar la necesidad de su celebración bajo dicha temporalidad, pues sólo así se actualizará la prerrogativa de éste de dar por terminada la relación laboral al concluir el término del nombramiento sin responsabilidad para las entidades o dependencias, ya que de lo contrario se entenderá que el nombramiento fue por tiempo definitivo. -----

- - - Así las cosas pues, tomando en consideración que en el Expediente Laboral Burocrático que hoy se lauda, la parte DEMANDADA, no acreditó de su parte que el estatus laboral del trabajador ACTOR era supernumerario por tiempo determinado, y que además, seguía siendo respectivamente de contratos por tiempo determinado, y mucho menos el haber acreditado que ya no subsiste la materia del trabajo contratado, o en su defecto, si tal contratación obedeció a una necesidad temporal de la empleadora, que lo obligó a contratar al trabajador con ese carácter; o si por el contrario, se trata de una actividad necesaria en forma permanente para el desarrollo de las actividades de la entidad pública, y mucho menos haber demostrado que el despido del que se duelen el demandante fue completamente justificado, sino que simplemente la DEMANDADA en su escrito de contestación de demanda, únicamente se concretó en aseverar que la situación real en la que se ubicaba la parte demandante era la de un trabajador supernumerario, independientemente del período que hubiera permanecido en labores, pues si estuvo firmando contratos por tiempo determinado implica que no estuvo ocupando una plaza de base definitivo. Sin que la parte DEMANDADA haya acreditado en autos que se haya terminado la partida presupuestal con la que se pagaban sus emolumentos, o que se haya revocado su contratación o bien, que las actividades desarrolladas por el trabajador sólo

entrañaron la satisfacción de necesidades eventuales de la Entidad Pública, o si fueron únicamente necesarias y permanentes para el desarrollo de las propias actividades de dicha patronal. - - - - -

- - - Lo anterior arroja derecho en favor del demandante para los reclamos que de su parte realiza, pues de actuaciones se desprende que al no haberse acreditado plenamente el carácter de eventual ni de confianza con que dice la patronal se desempeña el **C. ******* este es susceptible de beneficiarse con el derecho de la inamovilidad o estabilidad en el empleo. Aunado a lo anterior, no pasa desapercibido para este Tribunal, que la situación real en que se ubica el trabajador actor atentas las actividades que desarrolla, lo ubican como un trabajador de base, y no como supernumerario ni de confianza, como lo sostiene la patronal, encontrando sustento lo anterior en lo que ha sostenido el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia P. /J. 35/2006, de rubro: - -

- - - - **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.** *Conforme a los artículos 15, fracción III, 46, fracción II, 63 y 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el nombramiento que se otorga a los servidores públicos, en atención a su temporalidad, puede ser: a) definitivo, si se da por un plazo indefinido y cubre una plaza respecto de la cual no existe titular; b) interino, cuando cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses; c) provisional, si cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular; d) por tiempo fijo, si se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido; y, e) por obra determinada, si se confiere en una plaza temporal para realizar una labor específica por un plazo indeterminado. En tal virtud, para determinar cuáles son los derechos que asisten a un trabajador al servicio del Estado, tomando en cuenta el nombramiento conferido, debe considerarse la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, ya que al tenor de lo previsto en los citados preceptos legales, de ello dependerá que el patrón equiparado pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna.”* Época: Novena Época. Registro: 175734. Instancia: Pleno. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, febrero de 2006. Materia(s): Laboral. Página: 11.- - - - -

- - De lo antes señalado, se desprende que para determinar cuáles



son los derechos que asisten a un trabajador burocrático, tomando en cuenta el nombramiento conferido, **debe considerarse la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado**, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, ya que de ello dependerá que la entidad pública empleadora pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna. -----

- - - Así, en atención a la afirmación del trabajador, robustecida con dichas documentales, le correspondía a la demandada justificar el motivo de la temporalidad de las contrataciones, es decir, debía probar en forma objetiva y razonable que la causa o motivo de la contratación temporal que dijo se encontraba sujeto el actor, lo cual no satisfizo, por lo que el actor no puede ser considerado como trabajador eventual, sino con carácter definitivo; ello, en atención a la situación real respecto al periodo en que laboró al servicio de la entidad pública demandada. -----

- - - Con base en lo anterior, no se advierte que la eventualidad que sostuvo la demandada estuviera en función de alguno de los motivos previstos en la ley, sino por el contrario, la forma en que se contrató al accionante denota una infracción directa al derecho a su permanencia en el empleo, pues no acreditó la modalidad de temporalidad a la que ha sujetado al trabajador. -----

- - - Ello es así, en tanto que no es posible considerar que la vigencia de un contrato ha concluido sólo porque existe una cláusula que así lo señale, sino que es necesario que el titular demandado acredite objetivamente que la naturaleza de dicha relación es temporal pues, estimar lo contrario, condicionaría el disfrute de los derechos laborales inherentes a la existencia del vínculo jurídico entre las partes, a la declaración unilateral del patrón, máxime que los tipos de nombramientos deben sujetarse estrictamente a la previsto en la ley burocrática. -----

- - - No obstante, de las manifestaciones realizadas por las partes se contendientes, se evidencia, la existencia de una relación laboral en exceso posterior “al contrato de trabajo por tiempo determinado” que aparece en autos, lo cual, hace evidente que las actividades para las que las contrató no corresponden a una contratación que por su naturaleza deba ser estimada como por tiempo determinado, pues aquéllas fueron realizadas por varios años, por lo que debe entenderse que la contratación es por tiempo indefinido, ya que la naturaleza del servicio así lo requiere., sirve de apoyo el criterio de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *Época: Décima Época Registro: 2020432 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 69, Agosto de 2019, Tomo IV Materia(s): Laboral Tesis: I.11o.T.12 L (10a.) Página: 4673 **TRABAJADORES TEMPORALES AL SERVICIO DEL ESTADO. EN CASO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR EL ORIGEN DE LA PLAZA EN LA QUE LES OTORGÓ SU NOMBRAMIENTO, PARA JUSTIFICAR QUE NO ES BASIFICABLE O QUE NO TIENEN ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.** La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé en qué supuestos se dará cada uno de los nombramientos (definitivo: el que se otorga por tiempo indefinido y para cubrir una plaza respecto de la cual no existe titular; interino: si es por un plazo de hasta seis meses para cubrir una vacante definitiva o temporal; o provisional: el que se expide para cubrir una vacante temporal mayor a seis meses, respecto de una plaza en la que existe titular); sin embargo, la denominación que se le atribuya no será determinante para establecer cuáles son los derechos que le asisten a un trabajador, pues debe atenderse a la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto, y a la existencia o no del titular de la plaza para la que se le haya nombrado, así como a la naturaleza de ésta –permanente o temporal–, ya que de ello dependerá que el patrón pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna; consecuentemente, es necesario conocer si la plaza en que se otorga un nombramiento temporal está vacante en definitiva o es temporal, si tiene titular o no, o si fue creada por determinado tiempo y para cierto objetivo, porque sólo así podrá establecerse si la dependencia demandada otorgó legalmente el nombramiento en función del tipo de plaza y, por ende, la generación o no del derecho a la estabilidad en el empleo. Por consiguiente, en caso de terminación del vínculo, corresponde al patrón demostrar el origen de la plaza en la cual otorga un nombramiento temporal, porque sólo de esa manera se crea seguridad jurídica para los servidores públicos que prestan sus servicios en esa modalidad, al darles a conocer por qué razón la plaza que ocupan no es basificable o por qué carecen de estabilidad en el empleo, aun cuando la hayan ocupado por más de seis meses. DÉCIMO PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. - - - - -*



- - - Por tanto, a la luz de la legislación laboral burocrática, la demandada no justificó las características del nexo laboral entre las partes, para que tuviera validez la temporalidad de la contratación, establecido en la constancia de referencia, ya que, como se ha visto, no es acorde a la situación real del vínculo jurídico establecido entre las partes. -----

- - - En ese sentido, si el actor ocupó por más de dicha temporalidad el puesto del que reclamó la reinstalación, prestaba un servicio personal y subordinado, tenía un lugar de adscripción y un horario establecido, entonces, la separación de su trabajo se dio de manera injustificada. -----

- - - De las relatadas condiciones, este H. Tribunal considera procedente la acción de reinstalación ejercida por el actor, por las consideraciones siguientes, se insiste que la demandada se excepcionó manifestando que el actor no podía ser reinstalado en razón de su contratación por tiempo determinado, excepción que resulta improcedente pues como bien se puntualizó líneas arriba de conformidad con los artículos 784, 804 y 805 la carga de la prueba respecto al tipo de contratación y así como la terminación de la relación o contrato de trabajo correspondía a la parte patronal, y sin que en autos existiera prueba alguna por la entidad pública demandada suficiente para probar su excepción; es por lo que este Tribunal considera que el despido que aduce el actor fue de manera injustificada, por lo que resulta procedente su reinstalación en el puesto que venía desempeñando como AUXILIAR TÉCNICO "C" adscrito a la Dirección de Planeación y Control dependiente de la Secretaria de Planeación del Gobierno del Estado de Colima ahora Secretaria de Planeación, Finanzas y Administración del Gobierno del Estado de Colima, resultado procedente su REINSTALACIÓN, así mismo es factible condenar a la entidad pública demandada al pago de los SALARIOS VENCIDOS O CAÍDOS a partir del 31 de julio del año 2016, hasta la fecha en que el trabajador actor sea reinstalado en su trabajo, además que se deben considerar con el pago de los

salarios vencidos o caídos con los INCREMENTOS SALARIALES que se hubieran dado desde el término de la relación laboral acontecido el día 31 de julio del año 2016 y hasta que la accionante sea reinstalada en su trabajo, al respecto sirven de fundamento los siguientes criterios: - - - - -

- - - *Época: Séptima Época Registro: 242900 Instancia: Cuarta Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación Volumen 157-162, Quinta Parte Materia(s): Laboral Tesis: Página: 97 SALARIOS CAIDOS, MONTO DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO.* Si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de los salarios vencidos y el patrón no acredita la causa justificada de la rescisión, la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo; de ahí que si durante la tramitación del juicio hasta la fecha en que se reinstale al trabajador hay aumentos al salario por disposición de la ley o de la contratación colectiva, o un aumento demostrado en el juicio laboral, proveniente de alguna fuente diversa de aquéllas, éstos deben tenerse en cuenta para los efectos de calcular el monto de los salarios vencidos, toda vez que la prestación de servicios debió haber continuado de no haber sido por una causa imputable al patrón; pero en el caso de que la acción principal ejercitada sea la de indemnización constitucional, no la de reinstalación, y la primera se considere procedente, los salarios vencidos que se hubieran reclamado deben cuantificarse a la base del salario percibido a la fecha de la rescisión injustificada, toda vez que al demandarse el pago de la indemnización constitucional el actor prefirió la ruptura de la relación laboral, la que tuvo lugar desde el momento mismo del despido. - - - - -

- - - *Época: Novena Época Registro: 191937 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XI, Abril de 2000 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 37/2000 Página: 201 SALARIOS CAÍDOS EN CASO DE REINSTALACIÓN. DEBEN PAGARSE CON EL SALARIO QUE CORRESPONDE A LA CUOTA DIARIA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 82 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MÁS TODAS LAS PRESTACIONES QUE EL TRABAJADOR VENÍA PERCIBIENDO DE MANERA ORDINARIA DE SU PATRÓN.* La acción de cumplimiento de contrato implica que la relación entre los contendientes subsista para todos los efectos legales, si se determina la injustificación del despido, por ello, sería contrario a estos efectos que se pretendiera que dentro de los componentes del salario, cuando se demanda reinstalación, se incluyera la parte relativa a la prima de antigüedad y otras prestaciones que aparecen cuando se rompe la relación laboral, dado que el pago de éstas son incongruentes con la continuación del vínculo jurídico; de ahí que los conceptos que deben considerarse para fijar el importe de los salarios vencidos deben ser aquellos que el trabajador percibía ordinariamente por sus servicios, donde se deben incluir, además de la cuota diaria en efectivo, las partes proporcionales de las prestaciones pactadas en la ley, en el contrato individual o en el colectivo respectivo, siempre que éstas no impliquen un pago que deba hacerse con motivo de la terminación del contrato individual correspondiente,



porque el derecho a la reinstalación de un trabajador, cuando es despedido de su empleo, no sólo debe ser física, sino jurídica, lo que implica el restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que ordinariamente le correspondían en la empresa, dicha restauración comprende no únicamente los derechos de que ya disfrutaba antes del despido, sino los que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran los aumentos al salario y el reconocimiento de su antigüedad en ese lapso, sin embargo, es importante considerar que si el trabajador, en su demanda reclama por separado el pago de alguno de los componentes del salario que ordinariamente venía percibiendo, tal prestación ya no vendría a engrosar los salarios caídos o vencidos porque, de ser así, ese componente se pagaría doble. - - - - -

- - - Del mismo modo, este Tribunal considera que le asiste la razón al trabajador del derecho a la inamovilidad y por tanto goza de estabilidad en el empleo al tratarse de un trabajador de base, es por eso que se condena a la expedición de su nombramiento con la categoría de trabajador de base en el puesto de AUXILIAR TÉCNICO "C", y que deberá otorgarse a partir de que se determina dicha calidad, que en el caso de estudio resulta ser la fecha de emisión del presente laudo, que es cuando este tribunal ha reconocido tal carácter al trabajador. - - - - -

- - - VI. - VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, AGUINALDO, CANASTA BÁSICA, QUINQUENIOS. - - - - -

- - - Ahora bien, en cuanto a las prestaciones consistentes en el pago de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, canasta básica, quinquenios y demás prestaciones a que tiene derecho y que se generen y se sigan generando con motivo del despido injustificado, durante el transcurso del presente juicio y hasta que se materialmente reinstalado, las mismas resultan procedentes vista la procedencia de la acción de RESINTALACIÓN que ejercitó el demandante, por lo que resultan procedentes el pago de todas y cada una de las prestaciones legales previstas en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, texto jurídico del cual se desprenden las siguientes prestaciones: *Artículo 51.- DOS PERIODOS VACACIONALES AL AÑO, Artículo 52.- PRIMA*

VACACIONAL DEL 30% DE LOS DIAS CORRESPONDIENTES A CADA PERIODO, Artículo 56.- SUELDOS, Artículo 57.- segundo párrafo SOBRESUELDOS, Artículo 67.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual, que estará comprendido en el presupuesto de egresos, equivalente por lo menos a cuarenta y cinco días de sueldo, mismo que deberá pagarse en una sola exhibición antes del diecinueve de diciembre de cada año. El pago de aguinaldo no estará sujeto a deducción impositiva alguna. Los trabajadores que no hayan cumplido un año de labores, tendrán derecho a que se les pague esta prestación, en proporción al tiempo efectivamente trabajado. y Artículo 68.- QUINQUENIOS, y que deberán pagarse desde la fecha de su despido hasta el cumplimiento del presente laudo, preceptos legales que a la letra dicen: - - - - -

- - - ARTICULO 51.- Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen en el calendario que para ese efecto establezca la Entidad pública, de acuerdo con las necesidades del servicio. En todo caso, se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos pendientes, para las que se utilizarán, de preferencia, los trabajadores que no tuvieren derecho a vacaciones. - - - - -

- - - ARTICULO 52.- Los trabajadores percibirán una prima de vacaciones adicional al sueldo, equivalente al treinta por ciento de los días correspondientes a cada período. -

- - - ARTICULO 56.- Sueldo es la remuneración que debe pagarse al trabajador por los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones que se establezcan. - - - - -

- - - ARTICULO 57.- El sueldo de los trabajadores será uniforme para cada una de las categorías y se fijará en los presupuestos de egresos respectivos, de acuerdo a la capacidad económica de cada Entidad pública, sin que puedan ser disminuidos durante la vigencia de estos. En ningún caso los sueldos podrán ser inferiores al mínimo general y profesional para la zona económica donde se preste el servicio, de acuerdo con las categorías similares contenidas en los tabuladores. Para compensar las diferencias que resulten del distinto costo de la vida, en las diversas zonas del Estado se crearán partidas destinadas al pago de sobresueldos, determinándose previamente las zonas en que daban cubrirse y que serán iguales para cada categoría. - - - - -

- - - ARTICULO 67.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual, que estará comprendido en el presupuesto de egresos, equivalente por lo menos a cuarenta y cinco días de sueldo, mismo que deberá pagarse en una sola exhibición antes del diecinueve de diciembre de cada año. El pago de aguinaldo no estará sujeto a deducción impositiva alguna. Los trabajadores que no hayan cumplido un año de labores, tendrán derecho a



que se les pague esta prestación, en proporción al tiempo efectivamente trabajado. - - -

- - - ARTICULO 68. - Por cada cinco años de servicios efectivos prestados, hasta llegar a treinta, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima mensual individual como complemento del salario. En los presupuestos de egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima, oyendo la opinión del sindicato correspondiente. -----

- - - Así mismo, se precisa que, por lo que va al pago de las vacaciones y prima vacacional consistente en cada uno de los períodos que se hubieran generado durante la tramitación del presente juicio en términos de los artículos 51 y 52 de la Ley de la materia, por tanto del análisis de los artículos 51, 52 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, “(...) los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen en el calendario que para ese efecto establezca la Entidad pública, de acuerdo con las necesidades del servicio.” Así mismo, “(...) percibirán una prima de vacaciones adicional al sueldo, equivalente al treinta por ciento de los días correspondientes a cada período”. En ese sentido y vista la procedencia de la acción ejercitada por la actor consistente en su REINSTALACIÓN, debe señalarse que derecho que no sólo debe ser físico, sino jurídico, lo que implica el restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que ordinariamente le correspondían en la empresa, dicha restauración comprende no únicamente los derechos de que ya disfrutaba antes del despido, sino los que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, en ese sentido debe precisarse que, el pago de las vacaciones generadas durante la tramitación del presente juicio resultan improcedentes, pues su pago se encuentra implícito en la condena de salarios caídos con motivo de su reinstalación, por lo que su pago implicaría un pago doble, lo anterior encuentra apoyo en el siguiente criterio: -----

- - - Época: Décima Época Registro: 2002097 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro XIII, Octubre de 2012, Tomo 3 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 142/2012 (10a.) Página: 1977 **VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL DEVENGADAS Y NO DISFRUTADAS. CUANDO EL TRABAJADOR HAYA SIDO REINSTALADO Y TENGA DERECHO A SU PAGO, ÉSTE DEBE HACERSE CON BASE EN EL SALARIO INTEGRADO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido, por una parte, que aunque en principio la reinstalación deriva de la existencia de un despido injustificado, la causa directa de las prestaciones adicionales es la propia relación laboral y, por otra, que el salario a que se refiere el precepto aludido es válido para todos los días de trabajo, incluso los de descanso, y no sólo para efectos indemnizatorios. Así, toda vez que las vacaciones son un derecho que los trabajadores adquieren por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios, cuya finalidad es el descanso continuo de varios días para reponer la energía gastada con la actividad laboral desempeñada, es claro que el salario que debe servir de base para pagarlas, cuando se ha reinstalado al trabajador que, adicionalmente, demandó su pago, es el integrado, previsto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, que comprende los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Lo mismo ocurre respecto de la prima vacacional pues, conforme al artículo 80 de la legislación citada, consiste en un porcentaje fijado a partir de los salarios que corresponden al trabajador durante el periodo vacacional. **Ahora bien, este criterio está vinculado con la reclamación de vacaciones y prima vacacional devengada y no disfrutada, pero no con las que se reclaman concomitantes a un despido injustificado pues, en este caso, la condena al pago de salarios caídos hace improcedente su pago durante el tiempo que el trabajador permaneció separado del trabajo. En este último supuesto debe considerarse, además, que no podría incluirse el monto que por estos conceptos sea motivo de condena en el juicio laboral dentro del salario integrado, porque ello daría como resultado un doble pago, ya que en éste se incluirían el pago de las vacaciones y la prima vacacional y, a la vez, sería la base para cuantificar las propias prestaciones, lo que, evidentemente, duplicaría la condena.** - - - - -

- - - Resultando procedente así mismo el pago de las primas vacacionales correspondientes al 30%, al haber prosperado la acción de reinstalación con apoyo en el criterio de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - Época: Octava Época Registro: 211876 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo XIV, Julio de 1994 Materia(s): Laboral Tesis: VI.2o.410 L Página: 776 **REINSTALACION. PRESTACIONES A QUE TIENE DERECHO EL TRABAJADOR DURANTE EL TIEMPO DE SU SEPARACION, CUANDO SE DECLARA PROCEDENTE LA.** Si el trabajador demandó la reinstalación y el pago de salarios vencidos, mientras que la parte patronal no justificó la causa de rescisión que invocó, la relación laboral debe entenderse continuada en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiere interrumpido, por lo que el trabajador tiene derecho al pago de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional e incluso a todas aquellas prestaciones contractuales que debió recibir de haber laborado normalmente, lo que debe comprender el período entre la fecha del injustificado despido y aquella en que sea materialmente reinstalado, ya que su



separación del servicio debe entenderse acaecido por una causa imputable al patrón.
SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. -----

- - - Del mismo modo, y al no haberse acreditado en autos el derecho del actor para percibir la prestación que corresponde por concepto de CANASTA BÁSICA, este tribunal considera improcedente su pago. -----

- - - **VII.-** Importes de prestaciones que deberán ser determinados en incidente de liquidación de laudo que al efecto se instaure, del cual desde este momento se ordena su apertura, a efecto de que las partes acrediten la cuantía líquida de los conceptos materia de la condena, con los incrementos que hubiesen ocurrido en base al sueldo y prestaciones que recibía el actor de \$***** pesos mensuales, tal y como puede advertirse de lo manifestado por el actor y de los recibos de pago **que obran a fojas 95 a 118 de autos**, a fin de determinar en cantidad líquida el monto que debe pagarle al trabajador la entidad pública demandada, por lo cual con fundamento en los Artículos 761 y 843 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se insertan: *Artículo 761.- Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley. Artículo 843.- En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación”,* es por lo que desde este momento se ordena la apertura del Incidente de liquidación laudo, en el cual ambas partes deberán de presentar sus conciliaciones contables. Se sustenta lo anterior en las tesis de jurisprudencia que a continuación se inserta:

- - - *Época: Novena Época. Registro: 184113. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XVII, Junio de 2003. Materia(s): Laboral. Tesis: I.13o.T.21 L. Página: 1004. **INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN. SÓLO PROCEDE SI SE ORDENA SU APERTURA EN EL LAUDO.** La intelección del artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, que prevé la sustanciación del incidente de liquidación, debe ser en el sentido de que sólo es dable por excepción, siempre y cuando se disponga desde el laudo que se emita en el juicio natural, o bien, aun cuando no se establezca su apertura, las condenas no hayan sido cuantificadas en forma líquida; de tal suerte que resulta ilegal que la Junta dé trámite a dicho procedimiento a instancia de la parte interesada, al no*

haber sido ordenado en el laudo respectivo y encontrarse cuantificadas en cantidad líquida las condenas. -----

- - - Con apoyo en lo anterior, en el **Incidente de Liquidación de Laudo** que al respecto se lleve a cabo en el presente Expediente Laboral Burocrático, ambas PARTES deberán de exhibir las conciliaciones contables que correspondan, en donde se plasmaran las cantidades y conceptos que cada una considere procedente por las prestaciones que en su calidad de trabajador le corresponde al C.***** , en los términos en que se resolvió en el presente laudo. -----

- - - En mérito de lo antes expuesto y fundado y con apoyo en los artículos 22, 79 inciso B y 90 fracción VIII, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima, 132, 133, 157 y 158 de la Ley de Los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y el 840 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Burocrática Estatal, y analizadas y valoradas todas las constancias y actuaciones a verdad sabida y buena fe guardada, es de resolverse y se -----

----- **R E S U E L V E** -----

- - - **PRIMERO.** - El C. ***** probó su acción hecha valer. -
- - - **SEGUNDO.** - La parte demandada **GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA**, no le prosperaron sus excepciones y defensas hechas valer. -----

- - - **TERCERO.** - Por las manifestaciones vertidas en los considerandos del expediente que hoy se cumplimenta, se condena al **GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA 1)** a REINSTALAR al C.***** , en el puesto de AUXILIAR TÉCNICO “C” adscrito a la ***** de Planeación del Gobierno del Estado, ahora Secretaria de Planeación, Finanzas y Administración; **2)** Al reconocimiento como trabajador de base y al derecho a la inamovilidad del que goza desde la expedición de su nombramiento como trabajador de BASE; **3)** al pago de los salarios integrados vencidos; **4)** al pago de los aumentos e incrementos salariales que



hubieran ocurrido desde la fecha de su despido hasta su total reinstalación; **5)** al pago de las primas vacacionales, aguinaldos, sueldos, sobresueldos generados desde la fecha de su despido hasta la fecha de su reinstalación. -----

- - - **CUARTO.** - Se absuelve al **GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA 1)** al pago de vacaciones generadas desde la fecha de su despido hasta la fecha de su reinstalación; **2)** del pago del concepto de canasta básica. -----

- - - **NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES.** -----

- - - Así lo resolvió y firma el **MAESTRO VICENTE REYNA PÉREZ** Magistrado Presidente del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, quien actúa con la **LICENCIADA CLAUDIA MONTSERRAT GAITÁN CRUZ**, Secretaria General de Acuerdos que autoriza y da fe; en los términos del artículo 133 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, reformado por el H. Congreso del Estado de Colima; mediante decreto No. 75 publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Colima el día 26 de marzo de 2022 que tuvo a bien convertir a este Tribunal en su conformación y funcionamiento en Unitario. -----