



- - - Colima, Colima, 08 (ocho) de julio del año 2024 (dos mil veinticuatro).
- - - En el **Expediente Laboral No. 465/2021** promovido por el **C. ******* en contra del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA, Y OTROS** este H. Tribunal tiene a bien emitir el siguiente: - - -

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

- - - **VISTO** para resolver en definitiva el expediente laboral No. **95/2019** promovido por el **C. ******* en contra del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA Y OTROS**, quien en su escrito inicial de demanda reclama las siguientes prestaciones: - - -

- - - "a).- *EL RECONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DEL NOMBRAMIENTO DE BASE, el cual me fue otorgado el día 01 de marzo del año 2021 por el Lic. ***** en su Calidad de Presidente Municipal del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COL., en el cual se asienta que soy trabajador de BASE DE CARÁCTER DEFINITIVO ya que tengo fecha de ingreso el 16 DE OCTUBRE del 2015, como CHOFER, con un horario de 3:30 a 15:00 horas de Lunes a Viernes, adscrito al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COL, trabajo que vengo desempeñando hasta el momento, de conformidad a lo que establecen los artículos 123 Apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 19, 21, 22, 23 y demás relativos de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. b).- El reconocimiento de que gozo de inamovilidad en el puesto de CHOFER, al servicio del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, ya que conforme a las actividades que desempeño siempre han sido de una trabajadora de base, ocupando esta plaza de manera definitiva y permanente, debidamente presupuestada anualmente, sin que sea justificada en el desarrollo de una obra o por tiempo específico, ni para cubrir alguna vacante temporal, esto en virtud de que tengo laborando de manera continua e interrumpidamente, por lo que mi puesto se ajusta a lo establecido en el artículo 8 y 9 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, ya que desde el inicio de mi trabajo he venido ocupando el mismo puesto definitivo. c).- El pago de todas y cada una de las prestaciones extralegales, aumentos e incrementos salariales que perciben los trabajadores de base y base sindicalizados al servicio del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COL., y que se otorgan a la categoría y puesto que ocupa el suscrito como CHOFER, las cuales se encuentran relacionadas en las Condiciones Generales de Trabajo y en los Convenios de incrementos de sueldo y prestaciones que anualmente viene presentando ante ese H. Tribunal, H. Ayuntamiento demandado y los sindicatos a su servicio; con la aplicación del incremento que ha venido otorgando anualmente a dichas prestaciones al valor que les corresponde al 31 de Diciembre del año inmediato anterior, y de los aumentos que se sigan otorgando mientras exista nuestra relación laboral. De la misma manera, el pago de las Prestaciones legales previstas en el artículo sexto transitorio de la ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado, de que han venido gozando la totalidad de trabajadores de BASE del Gobierno del Estado, los cuales aparecen las Condiciones Generales de Trabajo mismas que son resultado de convenios habidos entre el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado con el Gobierno del Estado, en las que aparecen debidamente registradas en los archivos del H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón, Y las cuales, ofrezco desde estos momentos como prueba documental pública, y que se deberán tomar en cuenta en el momento del fallo para que de acuerdo a dichos beneficios laborales se me pague en estas prestaciones por todo el tiempo que duró mi trabajo. A continuación, se precisa la cláusula e instrumento contractual en la que se ha pactado el pago de cada*

una de las prestaciones extralegales que reclamo en supra líneas: EL H AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, OTORGARAN AL TRABAJADOR LA HOMOLOGACION SALARIAL CON EL GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA. 2) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, OTORGARAN AL TRABAJADOR, BONO DE TRANSPORTE POR LA CANTIDAD MENSUAL DE \$706.78 PESOS. 3) EL HAYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR BONO DE PREVISION SOCIAL MULTIPLE POR LA CANTIDAD MENSUAL DE \$376.08 PESOS. 4) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR BONO DE AYUDA PARA RENTA POR LA CANTIDAD MENSUAL DE \$***** PESOS. 5) EL HAYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR CANASTA BASICA POR LA CANTIDAD MENSUAL DE \$1,125.58 PESOS. 6) EL H AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR AGUINALDO CONSISTENTE EN 90 DIAS DE SUELDO, SOBRESUELDO Y QUINQUENIO ANUALES. 7) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR, BONO DE FIN DE AÑO POR LA CANTIDAD DE \$2,309.07 ANUAL. n) EL H AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR, BONO DEL DIA DE LA MADRE POR LA CANTIDAD DE \$1,643.04 ANUAL. 9) EL HAYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR, BONO DEL DIA DEL PADRE POR LA CANTIDAD DE \$1,643.04 ANUAL. 10) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR, BONO DE PRODUCTIVIDAD ANUAL CONSISTENTE EN LOS DIAS ECONOMICOS NO DISFRUTADOS, SE PAGA EN LA ULTIMA QUINCENA DEL MES DE DICIEMBRE, SIEMPRE Y CUABNDO SOLO HAYAN GOADO DE 3 (TRES) DÍAS, QUIEN DISFRUTE DE MAS DE TRES DIAS OERDERA ESTE BENEFICIO PARA QUIEN NO GOCE DE NINGUN DIA SE LES PAGARAN INTEGROS LOS 10 (DIEZ) DIAS. 11) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR, BONO DE SECRETARIAS, BIBLIOTECARIOS Y TRABAJADORES SOCIALES EN SU DIA SOCIAL, POR LA CANTIDAD DE \$407.16 ANUAL. 12) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR, BONO DE UTILES ESCOLARES POR LA CANTIDAD DE \$1,796.90 PESOS ANUAL Y SE PAGARA EN LA PRIMERA QUINCENA DE AGOSTO. 13) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR, BONO DEL JUGUETE CONSISTENTE EN 6 DIAS DE SUELDO, SOBRESUELDO Y QUINQUENIO, AL AÑO Y SE PAGARA EN LA SEGUNDA QUINCENA DEL MES DE DICIEMBRE. 14) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR, BONO DE PUNTUALIDAD Y EFICIENCIA, CONSISTENTE EN 5 DIAS DE SUELDO, SOBRESUELDO Y QUINQUENIO, BASADO EN EL REGLAMENTO PARA DICHO FIN. 15) EL H.AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR, BONO SEXENAL FEDERAL CONSISTENTE EN LA CANTIDAD DE \$1,600 PESOS DE CUOTA FIJA Y BONO SEXENAL ESTATAL CONSISTENTE EN 15 (QUINCE) DIAS DE



SUELDO, SOBRESUELDO, QUINQUENIO Y DESPENSA 16) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR, FONDO DE RETIRO A JUBILADOS Y PENSIONADOS POR LA CANTIDAD DE \$44,127.96 PESOS. 17) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, LA JORNADA LABORAL DEL TRABAJADOR SERA DE 6(SEIS) HORAS Y MEDIA PARA TODO EL PERSONAL, TENIENDO UN HORARIO DE 08.30 A 15:00 HORAS, PERSONAL DE SERVICIOS PUBLICOS SU HORARIO ESTARA SUJETO A LA MODALIDAD REQUERIDA, LA PRESTACION DE SERVICIOS A EXCEPCION DE LOS BIBLICTECARIOS QUE SOLO LABORARAN UNA JORNADA DE 5(CINCO) HORAS. 18) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO: SABADO Y DOMINGO, LOS DIAS DE ASUETO CONVENIDOS SON: 01 DE ENERO, 05 DE FEBRERO, 21 DE MARZO, MIERCOLES, JUEVES Y VIERNES SANTOS, 1ro. MAYO (POR EL DESFILE) MAS UN DIA ADICIONAL CUANDO LO SOLICITE EL TRABAJADOR, 16 DE SEPTIEMBRE, 20 DE NOVIEMBRE, 25 DICIEMBRE Y EL DIA DEL CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR Y UN DIA EXTRA AL TRABAJADOR SI ES MAMA O PAPA POR SU DIA SOCIAL. DIAS EN LOS QUE SE LABORA HASTA LAS 12:00 HORAS (MEDIO DIA): 10 DE MAYO, 14 DE FEBRERO, 15 DE SEPTIEMBRE, 12 DE DICIEMBRE Y 31 DICIEMBRE. 19) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, OTORGARA AL TRABAJADOR VACACIONES 20 (VEINTE) DIAS HABLES AL AÑO, EN DOS PERIODOS DE DIEZ DIAS HABLES SEMESTRALES, A LOS TRABAJADORES QUE TENGAN 25 AÑOS DE SERVICIO GOZARAN DE 6 DIAS MAS DE VACACIONES AL AÑO, SIENDO LOS PERIODOS VACACIONALES DE 13 (TRECE) CADA UNO. 20) EL H AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR UNA PRIMA VACACIONAL CONSISTENTE EN 10(DIEZ) DIAS DE SUELDO, SOBRESUELDO Y QUINQUENIO POR CADA UNO DE LOS DOS PERIODOS AL AÑO. 21) EL HAYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR PERMISOS ECONOMICOS CON GOCE DE SUELDO. 22) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, OTORGARA LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO HASTA POR SEIS MESES. 23) EL HAYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, OTORGARA SEGURO DE VIDA POR LOS SIGUIENTES MONTOS: MUERTE NATURAL ... \$300,000.00 ... (TRESCIENTOS MIL PESOS). MUERTE ACCIDENTAL ... \$300,000.00 ... (TRESCIENTOS MIL PESOS). MUERTE COLECTIVA ... \$300,000.00 ... (TRESCIENTOS MIL PESOS). COMPROMETIENDOSE EL AYUNTAMIENTO A CUBRIR DICHA PRESTACION EN CASO DE EVENTUALIDAD, ENTRE TANTO NO SE CONTRATE LOS SERVICIOS DE ALGUNA ASEGURADORA O EL TRABAJADOR NO CUMPLA CON EL REQUISITO DE LA EDAD PARA EL ASEGURAMIENTO. 24) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, DARA AL TRABAJADOR SEGURO SOCIAL, EL AYUNTAMIENTO ABSORVERA EL PAGO AL 100% Y DEL PAGO DE LAS INCAPACIDADES MEDICAS EL TRABAJADOR RECIBIRA UN SALARIO INTEGRO. 25) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO, CONSISTENTE EN \$528.50 PESOS MENSUALES PARA EL PERSONAL DE RECOLECCION DE BASURA, AGUA POTABLE, DRENAJE, ELECTRICIDAD, CHOFERES EN GENERAL, ENCARGADOS DE RASTROS, PERSONAL DE MANTENIMIENTO, DE REDES Y DRENAJES, FONTANEROS Y

CLORADORES. 26) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, OTORGARA LICENCIAS POR MATRIMONIO, SE LE CONCEDERA AL TRABAJADOR 5(CINCO) DIAS HABILES CUANDO CONTRAIGA MATRIMONIO. 27) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR QUINQUENIOS, OTORGANDOSE DE LA SIGUIENTE MANERA: 4 DIAS DE SUELDO Y 1 QUINQUENIO, SOBRESUELDO + 10.38 DE CUOTA FIJA, 2 QUINQUENIO, SOBRESUELDO + 20.76 DE CUOTA FIJA, 3 QUINQUENIO SOBRESUELDO + 31.14 DE CUOTA FIJA, 5 DIAS DE SUELDO Y 6 DIAS DE SUELDO Y, 4 QUINQUENIO, SOBRESUELDO + 41,52 DE CUOTA FIJA, 7 DIAS DE SUELDO Y, 8 DIAS DE SUELDO Y, 5 QUINQUENIO SOBRESUELDO + 51.90 DE CUOTA FIJA QUINQUENIO, 9 DIAS DE SUELDO Y SOBRESUELDO + 62.28 DE CUOTA FIJA. 26) EL MAYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR GASTOS FUNERALES: CUANDO EL TRABAJADOR FALLEZCA SE LE ENTREGARA (CUATRO) MESES Y MEDIO DE SUELDO AL FAMILIAR MAS CERCAÑO O A QUIEN EL TRABAJADOR HAYA DECIDIDO EN SU TESTAMENTO. 29) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, DEBERA ENTREGAR UNIFORME PARA LA MARCHA DEL PRIMERO DEL DIA DEL TRABAJO QUE SE REALIZA EL PRIMERO DE MAYO. 30) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, FONDO DE AHORRO, CONSISTENTE EN LA APORTACION DEL 8% DEL SUELDO MAS \$80.000 INCREMENTADOS POR PARTE DEL TRABAJADOR Y PARTE DEL H. AYUNTAMIENTO 31) EL HAYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR ESTIMULO POR ANTIGUEDAD CONSISTENTE DE LA SIGUIENTE MANERA: POR 10 ANOS DE SERVICIO UN MES DE SUELDO Y PRESTACIONES POR 15 AÑOS DE SERVICIO UN MES Y MEDIO DE SUELDO Y PRESTACIONES POR 20 AÑOS DE SERVICIO 65 DIAS DE SUELDO Y PRESTACIONES POR 25 AÑOS DE SERVICIO 85 DIAS DE SUELDO Y PRESTACIONES POR 30 AÑOS DE SERVICIO SUELDO Y PRESTACIONES 120 DIAS DE 32) EL H AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR JUBILACION MOVIL INTEGRAL: HOMBRES 29 AÑOS DE SERVICIO Y MUJERES 25 AÑOS DE SERVICIO 33) EL H.AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR EL DIA 31, EL TRABAJADOR RECIBIRA UN DIA MAS DE SUELDO CUNADO EL 31 CAIGA EN FIN DE SEMANA, SUELDO Y PRESTACIONES CUANDO SEA DIA HABIL. 34) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR AYUDA PARA LENTES, APORTACION QUE SEDARA POR TRABAJADOR ANUALMENTE CONSISTENTE EN \$539.28 PESOS. 35) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, OTORGARA APARATOS ORTOPEDICOS Y PROTESIS: EL H. AYUNTAMIENTO PAGARA EL 100% CUANDO LO REQUIERA EL TRABAJADOR 36) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, OTORGARA Y PAGARA BECAS PARA HIJOS DE LOS TRABAJADORES CON CALIFICACION DE: DE 8.5 A 8.9 \$499 37 PESOS MENSUALES DE 9.0 A 9.4 \$696.93 PESOS MENSUALES DE 9.5 A 9.9 \$879.87 PESOS MENSUALES DE 10.0 \$1,054.29 PESOS MENSUALES 37) EL HAYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, ESTIMULOS PROFESIONALES, SE HARAN ACREEDORES LOS TRABAJADORES QUE CURSEN: SECUNDARIA Y BACHILLERATO. \$50.00 PESOS MENSUALES



LICENCIATURA CY PROFESIONAL MENSUALES MAESTRIA... PESOS MENSUALES \$100.00 PESOS \$150.00 Y UN ESTIMULO PROFESIONAL DE \$528.50 PESOS MENSUALES A AQUELLOS TRABAJADORES QUE ACREDITEN COMO MINIMO NIVEL LICENCIATURA 38) EL HAYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHTEMOC, DESCUANTOS: ELOR H. AYUNTAMIENTO AUTORIZA UN 50% DE DESCUENTO PARA LOS TRABAJADORES EN LOS SERVICIOS QUE PRESTA COMO SON: ACTAS DE NACIMIENTO, REGISTROS, MATRIMONIOS, DEFUNCIONES, CONSTANCIAS Y RENTA DE CASINO MUNICIPAL, ASI COMO LA COMPRA DE UN LOTE Y PERMISO DE CONSTRUCCION EN LOS PANTEONES DE ESTE MUNICIPIO POR CADA TRABAJADOR QUE AUN NO LE HAYA REQUERIDO SERA UNICAMENTE PARA LOS TRABAJADORES QUE COMPRUEBEN QUE NO CUENTAN CON UN LOTE EN EL PANTEON AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO: LOS TRABAJADORES GOZAN DEL 25 % DE DESCUENTO EN EL PAGO DE ESTE SERVICIO. 39) EL HAYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHTEMOC, CONVENIOS: CON LA FINALIDAD DE QUE AL TRABAJADOR SE LE FACILITE ADQUIRIR CREDITOS EN EL H. AYUNTAMIENTO PROCURARA CIBTRAER CONVENIOS CON Diversas INSTITUCIONES PRIVADAS QUE AYUDEN EN BENEFICIO DE DICHO FIN. 40) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHTEMOC, BONO DE CAPACITACION, ESTE SE DETERMINARA EN SU MONTO DE ACUERDO A LO QUE AUTORICE EL AYUNTAMIENTO DE ACUERDO A LA HOMOLOGACION CON LO AUTORIZADO POR EL GOBIERNO DEL ESTADO CUANDO PROPORCIONE LOS CURSOS QUE SERAN ACORDE A LAS FUNCIONES QUE EFECTIVAMENTE REALICEN LOS TRABAJADORES, MISMO QUE SE LLEVARAN A CABO FUERA DEL HORARIO NORMAL DE LABORES Y QUE DEBERAN ACREDITAR POR LA CANTIDAD DE \$850.00 PESOS ANUALES, PARA LOS TRABAJADORES QUE SE HAGAN MERECEDORES A ESTE BENEFICIO DE ACUERDO CON LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS EN EL REGLAMENTO QUE SE APRUEBE PARA TAL EFECTO. 41) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHTEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR BONO ADICIONAL DE CANASTA BASICA CONSISTENTE EN EL PAGO DE 22 DIAS DEL IMPORTE DIARIO DE CASTA BASICA LOS QUE SERAN ENTREGADOS EN EL MES DE MARZO. 42) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHTEMOC, APOYO PARA GUARDERIAS: CONSISTE EN UN APOYO DE \$211.40 PESOS AL TRABAJADOR QUE TENGA HIJOS EN GUARDERIA, PREVIO ACREDITE CON CONSTANCIA DE LA ESTANCIA INFANTIL. 43) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHTEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR BONO DE CUMPLEAÑOS, AL PERSONAL JUBILADO SE LE ENTREGARA LA CANTIDAD DE \$529.00 PESOS ANUALES EN LA FECHA DE CUMPLEAÑOS DE CADA TRABAJADOR JUBILADO. 44) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHTEMOC, PAGARÁ AL TRABAJADOR BONO DE VIVIENDA: EL FONDO PARA LA VIVIENDA SE CONFORMARÁ CON APORTACIONES IGUALES DEL AYUNTAMIENTO Y DEL TRABAJADOR POR UN IMPORTE DE \$121.56 PESOS QUINCENALES, DICHO FONDO SERA ADMINISTRADO POR EL COMITÉ PRO-CONSTRUCCION DE PROPIO SINDICATO. 45) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHTEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR JORNADA ADICIONAL DE TRABAJO: PARA EL PERSONAL DE SERVICIOS PUBLICOS QUE REALICE ACTIVIDADES EN LOS DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO O FINES DE SEMANA Y DIAS FESTIVOS, LA CANTIDAD DE \$250.00 POR JORNADA DICHAS PRESTACIONES SON YA DEL CONOCIMIENTO DEL H. CABILDO Y FUERON ANALIZADAS DE MANERA CONJUNTA ENTRE LA TESORERIA, EL OFICIAL MAYOR,

QUIENES CALCULARON EN SU MOMENTO EL IMPACTO ECONOMICO QUE PODRIA TENER LA ACTUALIZACION DE ESTAS PRESTACIONES Y COMO NO HAY REPERCUSION SIGNIFICATIVA Y DESPUES DE HABERLO ANALIZADO EN LO GENERAL Y EN LO PARTICULAR, AL NO HABER NINGUN COMENTARIO FUE APROBADO POR UNANIMIDAD (SIC) CERTIFICACION DEL PUNTO DE ACUERDO EN EL ACTA DE CABILDO No. 71 DE FECHA 13 DE DICIEMBRE DEL 2014. EN EL PUNTO VII DEL ORDEN DEL DIA DE DICHA SESION, LA PRESIDENTA MUNICIPAL EN TURNO Y EL H. CABILDO APRUEBAN LA RATIFICACION DEL CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES DE TRABAJADORES DEL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEI H. AYUNTAMIENTO Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, COLIMA, AL CUAL ES NECESARIO HACERLE ALGUNAS AMPLIACIONES Y MODIFICACIONES PARA IMPLEMENTAR UN FLAN DE PREVISION SOCIAL, LAS CUALES SE APLICARÁN DE LA SIGUIENTE MANERA:

1. CANASTA NAVIDENA CONSISTE EN 30 DIAS DE SUELDO 60 DIAS DE SOBRESUELDO Y 60 DIAS DE QUINQUENIO 2. CUESTA DE ENERO, CONSISTE EN 30 DIAS DE SUELDO DE SOBRESUELDO Y 30 DIAS DE QUINQUENIO 30 DIAS. 3. BONO EXTRAORDINARIO ANUAL. SE ENTREGARÁ DICHA PERCEPCOP ECONOMICA POR DIAS DE SUELDO DE ACUERDO A LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS ENTRE EL SINDICATO Y EL H. AYUNTAMIENTO DE CUAUHEMOC. 4. AYUDA POR SERVICIOS. EL H. AYUNTAMIENTO OTORGARA POR CONCEPTO DE AYUDA POR SERVICIOS 10 DIAS DE SOBRESUELDO Y LO EQUIVALENTE A DIAS DE SUELDO DE ACUERDO A LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS ENTRE EL SINDICATO Y EL H. AYUNTAMIENTO DE CUAUHEMOC. d).- El reconocimiento individual de mi antigüedad a partir del 16 de octubre de 2015, fecha en que ingresé al servicio del H. Ayuntamiento Constitucional de Cuauhtémoc, Col. acorde a como se precisará en el capítulo de hechos de esta demanda. e).- La inscripción retroactiva y el pago de las cuotas obrero-patronal que el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHEMOC, COL., debió de cubrirme al suscrito por conducir del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda de los Trabajadores, las cuales se deberán de cubrir desde el 16 de octubre de 2015, día en que inició la relación laboral hasta la fecha en que se cumplimente el laudo y lo que se siga generando posteriormente, mientras subsista la relación laboral, lo anterior, toda vez que la demandada jamás me ha asegurado mi derecho a la seguridad social y a la vivienda. f).- La inscripción retroactiva y el pago de las cuotas obrero-patronales que el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHEMOC, COL., no ha enterado al instituto Mexicano del Seguro Social, las cuales se deberán de cubrir desde el 16 de octubre de 2015, día en que inició la relación laboral hasta la fecha en que se cumplimente el laudo y lo que se siga generando posteriormente, mientras subsista la relación laboral 9).- El pago de manera retroactiva por cada cinco años de servicio efectivos prestados, la Prima Mensual individual como complemento al salario a que hace referencia el artículo 68 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados para el Estado de Colima, así como el Convenio General de Prestaciones suscrito entre el H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima y el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado. h).- El pago de diferencias salariales, entre lo que me paga quincenalmente mi contra parte y lo que me debería de pagar con la misma periodicidad, en mi calidad de trabajador de BASE, en el puesto de CHOFER, adscrito al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHEMOC, COL., desde el momento en que adquirí la base y hasta que se resuelva el presente juicio, más las que se sigan acumulando. i).- Cualquier otra prestación prevista en los Convenios de Concertación Laboral, que se exhiba en juicio, así como aquellas otras prestaciones que en lo futuro se otorguen a los trabajadores, en la forma, fecha y condiciones que se establezcan en las Condiciones Generales de Trabajo y Convenios Generales de Prestaciones y Sueldos, suscritos entre el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHEMOC, COL., con sus SINDICATOS. - - - - -



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

--- **1.-** Mediante escrito recibido el día 07 (siete) de octubre del año 2021 (dos mil veintiuno) compareció ante este Tribunal la **C. *******, demandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de: -----

- - - *“HECHOS.* 1.- La demandada H. Ayuntamiento Constitucional de Cuauhtémoc, Colima, contrato mis servicios personales y subordinados el día 16 de octubre de 2015, estando a últimas fechas adscrito al mismo, tendiendo como categoría la de CHOFER a partir del nombramiento de BASE DEFINITIVO que se me otorgó el 01 de marzo de 2021, como se acreditara en el momento procesal oportuno. Por lo tanto, disfruto actualmente de permanencia y estabilidad en mi empleo, lo anterior tiene sustento en el artículo 9 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamiento y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. Lo anterior, ya que he venido desempeñando las mismas funciones en el puesto de CHOFER de manera continua y permanente, además el puesto definitivo que señalo lo inicié en forma definitiva ya que no era de manera provisional o temporal, en virtud de soy titular de la plaza. 2.- Las condiciones de trabajo del suscrito están dadas de la siguiente manera, el horario de trabajo es de las 08:30 a las 15:00 horas de lunes a viernes, descansando los días sábados y domingos de cada semana, cumpliendo de manera disciplinada durante estos años. El salario asignado al suscrito es por la cantidad bruta quincenal de \$***** pesos que me son pagados de manera quincenal mediante transferencia electrónica en la institución bancaria *****. MI Clave Única de Registro de Población es ***** 0. 3.- Durante todo el tiempo que he laborado en el puesto de CHOFER al servicio de la dependencia demandada, ha sido con la mayor intensidad, cuidado y esmero, a completa satisfacción de la demandada, por un periodo superior a los seis meses y sin nota desfavorable, en los términos de lo que establece el artículo 9 de la Ley burocrática Estatal. Desde el día en que ingresé a laborar al servicio del demandado, jamás he realizado funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, así como tampoco de manejo de fondos o valores ni asesoría o consultoría; acatando en todo momento las órdenes de mis superiores jerárquicos, lo cual incide sólo en la estabilidad en el empleo. Ahora bien, en tal virtud, de conformidad con los diversos criterios jurisprudenciales emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados se concluye que independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, un trabajador adquiere el derecho a la inamovilidad cuando: a) Haya sido nombrado en una o más plazas correspondientes a un puesto cuyas labores sean de base; b) Haya laborado en la o las plazas respectivas de base, ininterrumpidamente, durante más de seis meses; c) Durante los primeros seis meses de las labores desarrolladas en la o las plazas de base, no exista nota desfavorable en su contra; y, d) Al cumplirse más de seis meses en el desarrollo de labores en una o más plazas de base, se encuentre alguna de ellas vacante en definitiva, es decir, sin titular a quien se haya otorgado nombramiento definitivo Sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: Época: Novena Época. Registro: 167339. Instancia: Pleno. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, Abril de 2009. Materia(s): Laboral. Tesis: P./J. 44/2009. Página: 12. TRABAJADORES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. REQUISITOS PARA ADQUIRIR EL DERECHO A LA INAMOVILIDAD. Conforme al artículo 60. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los trabajadores de base de nuevo ingreso serán inamovibles después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente. En tal virtud, atendiendo a los fines protectores que tuvo el legislador al emitir ese numeral y a su interpretación sistemática, en relación con los artículos 43, fracción VIII, 63, 64 y 65 de dicha ley, se concluye que independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, un trabajador de la Suprema Corte de Justicia de la Nación adquiere el derecho a la

inamovilidad cuando: a) Haya sido nombrado en una o más plazas correspondientes a un puesto cuyas labores sean de base; b) Haya laborado en la o las plazas respectivas de base, ininterrumpidamente, durante más de seis meses; c) Durante los primeros seis meses de las labores desarrolladas en la o las plazas de base, no exista nota desfavorable en su contra; y, d) Al cumplirse más de seis meses en el desarrollo de labores en una o más plazas de base, se encuentre alguna de ellas vacante en definitiva, es decir, sin titular a quien se haya otorgado nombramiento definitivo. 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, razón por la cual, me veo precisada a ejercer las acciones a que se refiere esta demanda, por lo que acudo en esta vía a reclamar el otorgamiento de mi nombramiento y. reconocimiento como trabajador de base en mi puesto de trabajo que vengo desempeñando como CHOFER al servicio del H. Ayuntamiento Construccional de Cuauhtémoc, Col La naturaleza de un trabajador de base de un servidor público está sujeta a la índole de las atribuciones o funciones desarrolladas por éste, lo que si bien generalmente debe ser congruente con la denominación del nombramiento otorgado, no permite desconocer que ocasionalmente, puede no suceder con motivo de que la entidad Pública confiera a este último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza. Por tanto, para determinar si un trabajador al servicio del Estado es de base, debe atenderse a que las funciones del puesto no se refieran a las consideradas por la Ley como de confianza, (mismas que son contempladas en el artículo 6 y 7 de la Ley burocrática Estatal), y que la materia del trabajo que haya originado el nombramiento sea de carácter permanente y definitivo, sin apegarse a la literalidad de la denominación oficial que le otorgue el nombramiento o cualquier otro documento, con independencia de que dicho trabajador se hubiera desempeñado más de 6 meses en el puesto correspondiente, y sin nota desfavorable para el expediente, pues son elementos para determinar la calidad de base y en qué casos y bajo qué circunstancias el trabajador ha adquirido la inamovilidad, lo cual incide solo en la estabilidad en el empleo. Por tanto, tal y como se desprende de mi situación laboral, del nombramiento que me fue expedido por el ***** Presidente Municipal del H. Ayuntamiento Constitucional de Cuauhtémoc, Col., desde el 01 de marzo de 2021 me he venido desempeñando como CHOFER con el carácter de trabajador de BASE DE CARACTER DEFINITIVO, desempeñando funciones inherentes a mi puesto, mismas que de acuerdo a lo establecido en el artículo 8 y 9 de la Ley Burocrática Estatal son consideradas como de BASE, sin que a la fecha se me haya reconocido tal nombramiento, lo anterior, no obstante de que llevo desempeñando mis funciones desde el 01 de marzo de 2021. 4.- El demandado ha omitido el reconocer mis derechos plasmados en mi nombramiento de BASE, así como no han respetado ni mi sueldo y las prestaciones que como trabajador con el carácter de definitivo me corresponde, lo que se hace mención para los efectos legales a que haya lugar. Es por lo que vengo a demandar las prestaciones señaladas en el apartado correspondiente de esta demanda, ya que se trata de prestaciones extralegales que a pesar de formar parte de las condiciones generales de trabajo que norman mis actividades laborales al servicio de la demandada, esta última sin causa que lo justifique se niega a aplicarlas en forma completa en mi beneficio, y sin justificación, legal alguna, me ha venido negando el pago de tales prestaciones, a pesar de que soy un trabajador de base a su servicio, y que esta circunstancia como resulta de explorado derecho, es suficiente, valida y en caz para probar mi derecho a recibir el pago de tales prestaciones y la obligación de la ahora demandada de pagármelas en su totalidad y de manera completa. Por tanto, atendiendo a la



finalidad de las condiciones generales de trabajo, su aplicación no se constriñe exclusivamente a los trabajadores que formen parte de la agrupación sindical con la que aquéllas se celebraron, sino que debe extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate; en atención al derecho a la libertad sindical que prevé, incluso, el del trabajador a no afiliarse a algún sindicato, así como al derecho a la igualdad del que gozan todos los empleados que se encuentran en una misma situación es decir, que desempeñan funciones de base para una dependencia pública, y al de disfrutar y obligarse a las prerrogativas establecidas por el titular de la dependencia, con la opinión del sindicato correspondiente, en las condiciones generales de trabajo. Ahora bien, en razón de que la suscrita realiza las mismas actividades laborales que aquellas personas que ocupan una plaza de CHOFER, a quienes se aplican las mismas condiciones generales de trabajo, que norman mi relación laboral con la entidad demandada, es que considero que atendiendo al principio general de derecho que establece que a trabajo igual corresponde un salario igual; se acredita la procedencia de la reclamación que formulo a la demandada para que me pague un salario igual al que paga a tales trabajadores, insisto debido a que realizo las mismas actividades laborales que realizan aquellos, y esta circunstancia en mi criterio acorde a las disposiciones legales invocadas, justifica también la procedencia legal del pago de las prestaciones extralegales, aumentos e incrementos salariales que perciben los trabajadores de base y base sindicalizados al servicio del H AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COL. Es por eso que en atención a tales principios, ha de decirse que la aplicación de las condiciones generales de trabajo no se construye su aplicación únicamente a los agremiados al sindicato con las que se hubieran celebrado, sino que debe extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate atento al principio de igual y respeto al derecho de libertad sindical, sirva de sustento a lo anterior los siguientes criterios jurisprudenciales: Época: Décima Época Registro: 2017733 instancia: Plenos de Circuito Tipo de Tesis. jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 57, Agosto de 2013, Tomo I Materia(s): Laboral Tesis: PC./L. 1/40 I. (10a) Página: 1565 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, SON APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES DE BASE DE LA DEPENDENCIA DE QUE SE TRATE, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE SE ENCUENTREN AFILIADOS O NO AL SINDICATO MAYORITARIO. De conformidad con los derechos a la igualdad y a la libertad sindical reconocidos por los artículos 10. y 123, apartado "B", fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respectivamente, y de la interpretación sistemática de los artículos 67, 69, 70, 87 y 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se concluye que dada la finalidad de las condiciones generales de trabajo de regular los términos de la relación laboral, su aplicación no se constriñe exclusivamente a los trabajadores que formen parte de la agrupación sindical con la que aquéllas se celebraron, sino que debe extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate; en atención al derecho a la libertad sindical que prevé, incluso, el del trabajador a no afiliarse a algún sindicato, así como al derecho a la igualdad del que gozan todos los empleados que se encuentran en una misma situación, es decir, que desempeñan funciones de pase para una dependencia al amparo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y al de disfrutar y obligarse a las prerrogativas establecidas por el titular de la dependencia, con la opinión del sindicato correspondiente, en las condiciones generales de trabajo Cabe resaltar que en caso de que las condiciones aludidas contengan alguna disposición que restrinja su aplicación a los trabajadores de base, a que se encuentren afiliados únicamente al sindicato mayoritario para gozar de los beneficios y prerrogativas contenidos en ese ordenamiento legal, debe inaplicarse, toda vez que contraviene el derecho a la libertad sindical citado. PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Contradicción de tesis 2/2018. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Séptimo, Noveno y Sexto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 25 de junio de 2018. Unanimidad de

diecisiete votos de los Magistrados María del Rosario Mota Cienfuegos, Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso, Elisa Jiménez Aguilar, Osiris Ramón Cedeño Muñoz, Víctor Ernesto Maldonado Lara, Julia Ramírez Alvarado, Herlinda Flores Irene, Jorge Villalpando Bravo, Edna Lorena Hernández Granados, quien formula voto aclaratorio. Ricardo Rivas Pérez, Noé Herrera Perea, Ángel Ponce Peña, Francisco Javier Patiño Pérez José Antonio Abel Aguilar Sánchez, Juan Alfonso Patiño Chávez, Héctor Pérez Pérez y Alicia Rodríguez Cruz. Ponente: Juan Alfonso Patiño Chávez. Secretaria: Enid Samantha Sánchez Coronel. Tesis y/o criterios contendientes: El sustentado por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el juicio de amparo directo 727/2017; Tesis 1.60.7 455 L., de rubro: "LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LOS BENEFICIOS ALCANZADOS POR UN SINDICATO MAYORITARIO, AL REVISAR LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE UNA DEPENDENCIA, DEBERAN HACERSE EXTENSIVOS A TODAS LAS PERSONAS QUE TRABAJEN EN ELLA, CON INDEPENDENCIA DE SU FILIACIÓN SINDICAL.". aprobada por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época, Tomo XXXIII, enero de 2011, página 3220; y, Tesis 1.90.7.58 L (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORES POR TIEMPO DETERMINADO DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO. LES SON APLICABLES LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE ESA ENTIDAD, AUN CUANDO NO SE HAYAN AGREMIADO A ALGUNA ORGANIZACIÓN SINDICAL DURANTE EL TIEMPO EN QUE PRESTARON SUS SERVICIOS.", aprobada por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario judicial de la Federación del viernes 28 de abril de 2017 a las 10:32 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 41, Tomo II, abril de 2017, página 1875, y El sustentado por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo directo 727/2017. Nota: En términos del artículo 44, último párrafo, del Acuerdo General 52/2015, del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que reforma, adiciona y deroga disposiciones del similar 8/2015, relativo a la integración y funcionamiento de los Plenos de Circuito, esta tesis forma parte del engrose relativo a la contradicción de tesis 2/2018, resuelta por el Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Esta tesis se publicó el viernes 31 de agosto de 2018 a las 10:39 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligaron a partir del lunes 03 de septiembre de 2018, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Época: Décima Época Registro. 160288 instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro V, febrero de 2012. Tomo 2 Materia(s) Constitucional, Laboral Tesis: 2a. 12012 (9a.) Página: 1697 LIBERTAD SINDICAL. PRIVILEGIOS ADMISIBLES EN FAVOR DEL SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO O MAYORITARIO. El artículo 123, apartado A fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé el derecho, tanto de los obreros como de los patrones, de coaligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales u otros grupos. Este derecho también es reconocido por el artículo 2 del Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, que establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, siempre que observen sus estatutos. Ahora bien, en ejercicio del derecho a la libertad sindical, en una empresa puede haber uno o más sindicatos, como lo prevé el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, el más representativo o mayoritario puede tener ciertos privilegios admisibles constitucional y convencionalmente, consistentes en: 1) La facultad exclusiva de negociar el contrato colectivo de trabajo con la empresa; 2) Prioridad respecto de las consultas con los gobiernos: o, 3) Prioridad en malena de designación de



los delegados ante organismos internacionales, lo cual es congruente con las decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización internacional del Trabajo. No obstante, estos privilegios no son absolutos y encuentran límites pues. a) Es inadmisibles que se prive a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros o del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción; b) Los elementos para distinguir entre las organizaciones más representativas de las que no lo son deben basarse en criterios objetivos y fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso; c) Las ventajas otorgadas al sindicato más representativo no pueden ser de tal naturaleza que influyan indebidamente en la decisión de los trabajadores para elegir la organización a la que deseen afiliarse; y, d) Las organizaciones minoritarias deben poder ejercer su autoridad, actuar como portavoces de sus miembros y representarlos en casos de conflictos individuales. Consecuentemente, no todo privilegio en favor de un sindicato mayoritario es válido por sí solo, sino que debe ajustarse a los límites referidos. Amparo directo en revisión 303/2011. Sindicato Independiente Democrático de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Tabasco. 24 de agosto de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Ileana Moreno Ramírez Época: Décima Época Registro: 160295 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro V, Febrero de 2012, Tomo 2 Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: 28. /V/2012 (98.) Página: 1692 LIBERTAD SINDICAL. LA VIOLA LA CLAUSULA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE PREVE LA FACULTAD EXCLUSIVA DEL SINDICATO MAYORITARIO DE LLEVAR A CABO TRÁMITES ADMINISTRATIVOS DE LOS TRABAJADORES ANTE EL PATRÓN, CUANDO SE TRATA DE CUESTIONES LABORALES. Si bien es cierto que los sindicatos mayoritarios pueden gozar de algunos privilegios, también lo es que éstos no son irrestrictos, entre otras cosas no es posible que pacten condiciones que priven a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros. Entonces, las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo que prevén la facultad exclusiva del sindicato mayoritario de llevar a cabo trámites administrativos de los trabajadores ante el patrón, cuando se trata de cuestiones laborales (por ejemplo, los relativos a prestaciones contenidas en el pacto colectivo, los asuntos no resueltos por las autoridades del centro de trabajo o la solicitud de licencias con goce de sueldo violan el derecho a la libertad sindical, al obstaculizar la potestad de los sindicatos minoritarios para defender los intereses profesionales de sus integrantes, entorpeciendo la gestión de temas vinculados con prestaciones y derechos laborales; cuestión que cae en el ámbito de los intereses profesionales de cualquier trabajador, por lo que el amparo directo en revisión 303/2011. Sindicato Independiente Democrático de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Tabasco. 24 de agosto de 2011. Cinco votos. Ponente. José Fernando Franco González Salas. Secretaria. Ileana Moreno Ramírez.” -----

- - - **2.-** Mediante acuerdo de fecha 18 (dieciocho) de noviembre del año 2021 (dos mil veintiuno), 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 del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA, Y OTROS**, así como en contra de los terceros **DENOMINADOS SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL MUNICIPIO DE CUAUHTÉMOC, COLIMA; SINDICATO LIBRE, DEMOCRÁTICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE CUAUHTÉMOC; y, SINDICATO DE TRABAJADORES ACTIVOS, JUBILADOS, PENSIONADOS Y DE**

ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL H. AYUNTAMIENTO DEL CUAUHTÉMOC, COLIMA, para lo cual se ordenó emplazar a todas las partes llamadas a juicio, 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 29 (veintinueve) de agosto del año 2022 (dos mil veintidós) se le tuvo a la parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA**¹ por conducto del ***** en su carácter de Síndico y representante legal del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA**, dando contestación a la demanda instaurada por la parte actora. Escrito 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.-** Por acuerdo de fecha 29 (veintinueve) de agosto del año 2022 (dos mil veintidós) se le tuvo a la parte actora el **C. ******* ampliando su escrito inicial de demanda, de donde se desprenden los siguientes puntos de hechos: - - - - -

- - - "j).- *El RECONOCIMIENTO de que el suscrito gozaba de la inamovilidad de mi empleo en el puesto de CHOFER al servicio del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COL., al momento en que fui despedido el día 21 de octubre del año 2021. k).- El RECONOCIMIENTO de que el puesto que desempeñaba y las actividades que realizaba como CHOFER, al servicio del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE corresponden a los de un trabajador de base. CUAUHTÉMOC, COL., l).- Por la REINSTALACIÓN en mi puesto de base definitivo como CHOFER, al servicio del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COL., a razón del NOMBRAMIENTO DE BASE, el cual me fue otorgado el día 01 de marzo del año 2021 por el Lic. ***** en su Calidad de Presidente Municipal del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COL., en el cual se asienta que soy trabajador de BASE DE CARÁCTER DEFINITIVO ya que tengo fecha de ingreso el 16 DE OCTUBRE del 2015. m).- EL RECONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DEL NOMBRAMIENTO DE BASE, el cual me fue otorgado el día 01 de marzo del año 2021 por el ***** en su Calidad de Presidente Municipal del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COL., en el cual se asienta que soy trabajador de BASE DE CARÁCTER DEFINITIVO ya que tengo fecha de ingreso el 16 DE OCTUBRE del 2015, como CHOFER, con un horario de 8:30 a 15:00 horas de Lunes a Viernes, adscrito al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COL., trabajo que vengo desempeñando hasta el momento, de conformidad a lo que establecen los artículos 123 Apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 19, 21, 22, 23 y demás relativos de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. n).- Por el pago de los SALARIOS INTEGRADOS VENCIDOS que se me han dejado de pagar desde la fecha en que se me despidió injustificadamente el día 21 de octubre de 2021, y los que se sigan generando hasta la fecha en que sea reinstalado, tomando en cuenta los*

¹ Visible a fojas de la 31 a la 36 de autos.



*aumentos o incrementos salariales que el AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA, le otorgue a sus trabajadores de base y de base sindicalizados, en ese período de tiempo. ñ).- El pago de los AUMENTOS O INCREMENTOS SALARIALES que el AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA, le otorgue a sus trabajadores de base y de base sindicalizados, desde la fecha en que fui despedido injustificadamente, el día 21 de octubre de 2021, hasta el momento en que se dé cabal cumplimiento al laudo, mientras siga subsistiendo la relación laboral. o).- El pago de VACACIONES, PRIMAS VACACIONALES, SOBRESUELDOS, BONO DE RENTA, BONO DE PRODUCTIVIDAD, PREVISIÓN SOCIAL MÚLTIPLE, BONO DE TRASPORTE, DESPENSA y AGUINALDO, que dejé de percibir desde la fecha en que fui despedido injustificadamente, hasta el momento en que se dé cabal cumplimiento al laudo, mientras siga subsistiendo la relación laboral. p).- El reconocimiento de mi ANTIGÜEDAD desde el día 16 de octubre de 2015 fecha en que ingresé a laborar para el AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA, y mientras subsista la relación laboral. q).- La REINSCRIPCIÓN del suscrito ante el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, desde la fecha en que fui despedido injustificadamente y mientras siga subsistiendo la relación laboral. r). - E * l pago del AGUINALDO correspondiente al año 2021 y los que se sigan generando hasta el momento en que se dé cabal cumplimiento al laudo. s).- El pago del monto correspondiente a los PERIODOS VACACIONALES correspondientes al año 2021 y a la PRIMA VACACIONAL de estos periodos, ya que en este año laboral 2021 no goce de los dos periodos de vacaciones ni las primas vacacionales que marca la Ley, así mismo, la cantidad correspondiente a la prima vacacional que se siga generando hasta el momento en que se dé cabal cumplimiento laudo. s).- El pago del monto correspondiente a los PERIODOS VACACIONALES correspondientes al año 2021 y a la PRIMA VACACIONAL de estos periodos, ya que en este año laboral 2021 no goce de los dos periodos de vacaciones ni las primas vacacionales que marca Ley, así mismo, la cantidad correspondiente a la prima vacacional que se siga generando hasta el momento en que se dé cabal cumplimiento laudo. t).- El pago de los SALARIOS DEVENGADOS NO PAGADOS correspondientes del 16 al 21 de octubre de 2021, ya que cuando me despidieron no pagaron los seis días trabajados. -----*

- - - 5.- De igual manera se observa que de la ampliación de la demanda presentada por la parte operante se desprenden los siguientes puntos de hechos: -----

--- 1.- La demandada H. Ayuntamiento Constitucional de Cuauhtémoc, Colima, contrato mis servicios personales y subordinados el día 16 de octubre de 2015, estando a últimas fechas adscrito al mismo, tendiendo como categoría la de CHOFER a partir del nombramiento de BASE DEFINITIVO que se me otorgó el 01 de marzo de 2021, como se acreditara en el momento procesal oportuno. Por lo tanto, disfruto actualmente de permanencia y estabilidad en mi empleo, lo anterior tiene sustento en el artículo 9 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamiento y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. Lo anterior, ya que he venido desempeñando las mismas funciones en el puesto de CHOFER de manera continua y permanente, además el puesto definitivo que señalo lo inicié en forma definitiva ya que no era de manera provisional o temporal, en virtud de soy titular de la plaza. 2.- Las condiciones de trabajo del suscrito están dadas de la siguiente manera, el horario de trabajo es de las 08:30 a las 15:00 horas de lunes a viernes, descansando los días sábados y domingos de cada semana, cumpliendo de manera disciplinada durante estos años. El salario asignado al suscrito es por la cantidad bruta quincenal de \$***** pesos que me son pagados de manera quincenal mediante transferencia electrónica en la institución bancaria ***** Mi Clave es Población de Registro de Única ***** . 3.- Durante todo el tiempo que he laborado en el puesto de CHOFER al servicio de la dependencia demandada, ha sido con la mayor intensidad, cuidado y esmero, a completa satisfacción de la demandada, por un periodo superior a los seis meses y sin nota desfavorable, en los términos de lo que establece el artículo 9

de la Ley burocrática Estatal. Desde el día en que ingresé a laborar al servicio del demandado, jamás he realizado funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, así como tampoco de manejo de fondos o valores ni asesoría o consultoría; acatando en todo momento las órdenes de mis superiores jerárquicos, lo cual incide sólo en la estabilidad en el empleo. Ahora bien, en tal virtud, de conformidad con los diversos criterios jurisprudenciales emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados se concluye que independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, un trabajador adquiere el derecho a la inamovilidad cuando: a) Haya sido nombrado en una o más plazas correspondientes a un puesto cuyas labores sean de base; b) Haya laborado en la o las plazas respectivas de base, ininterrumpidamente, durante más de seis meses; c) Durante los primeros seis meses de las labores desarrolladas en la o las plazas de base, no exista nota desfavorable en su contra; y, d) Al cumplirse más de seis meses en el desarrollo de labores en una o más plazas de base, se encuentre alguna de ellas vacante en definitiva, es decir, sin titular a quien se haya otorgado nombramiento definitivo. Sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: Época: Novena Época. Registro: 167339. Instancia: Pleno. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, Abril de 2009. Materia(s): Laboral. Tesis: P./J. 44/2009. Página: 12. TRABAJADORES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. REQUISITOS PARA ADQUIRIR EL DERECHO A LA INAMOVILIDAD. Conforme al artículo 60. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los trabajadores de base de nuevo ingreso serán inamovibles después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente. En tal virtud, atendiendo a los fines protectores que tuvo el legislador al emitir ese numeral y a su interpretación sistemática, en relación con los artículos 43, fracción VIII, 63, 64 y 65 de dicha ley, se concluye que independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, un trabajador de la Suprema Corte de Justicia de la Nación adquiere el derecho a la inamovilidad cuando: a) Haya sido nombrado en una o más plazas correspondientes a un puesto cuyas labores sean de base; b) Haya laborado en la o las plazas respectivas de base, ininterrumpidamente, durante más de seis meses; c) Durante los primeros seis meses de las labores desarrolladas en la o las plazas de base, no exista nota desfavorable en su contra; y, d) Al cumplirse más de seis meses en el desarrollo de labores en una o más plazas de base, se encuentre alguna de ellas vacante en definitiva, es decir, sin titular a quien se haya otorgado nombramiento definitivo. 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, razón por la cual, me veo precisada a ejercer las acciones a que se refiere esta demanda, por lo que acudo en esta vía a reclamar el otorgamiento de mi nombramiento y reconocimiento como trabajador de base en mi puesto de trabajo que vengo desempeñando como CHOFER al servicio del H. Ayuntamiento Constitucional de Cuauhtémoc, Col. La naturaleza de un trabajador de base de un servidor público está sujeta a la índole de las atribuciones o funciones desarrolladas por éste, lo que si bien generalmente debe ser congruente con la denominación del nombramiento otorgado, no permite desconocer que ocasionalmente, puede no suceder con motivo de que la Entidad Pública confiera a éste último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza. Por tanto, para determinar si un trabajador al servicio del Estado es de base, debe atenderse a que las funciones del puesto no se refieran a las consideradas por la Ley como de confianza, (mismas que son contempladas en el artículo 6 y 7 de la Ley burocrática Estatal), y que la materia del trabajo que haya originado el nombramiento sea de carácter permanente y definitivo, sin apegarse a la literalidad de la denominación oficial que le otorgue el nombramiento o cualquier otro documento, con independencia de que dicho trabajador se hubiera



desempeñado más de 6 meses en el puesto correspondiente, y sin nota desfavorable para el expediente, pues son elementos para determinar la calidad de base y en qué casos y bajo qué circunstancias el trabajador ha adquirido la inamovilidad, lo cual incide solo en la estabilidad en el empleo. Por tanto, tal y como se desprende de mi situación laboral, del nombramiento que me fue expedido por el ***** Presidente Municipal del H. Ayuntamiento Constitucional de Cuauhtémoc, Col., desde el 01 de marzo de 2021 me he venido desempeñando como CHOFER con el carácter de trabajador de BASE DE CARÁCTER DEFINITIVO, desempeñando funciones inherentes a mi puesto, mismas que de acuerdo a lo establecido en el artículo 8 y 9 de la Ley Burocrática Estatal son consideradas como de BASE, sin que a la fecha se me haya reconocido tal nombramiento, lo anterior, no obstante de que llevo desempeñando mis funciones desde el 01 de marzo de 2021. 4.- El demandado ha omitido el reconocer mis derechos plasmados en mi nombramiento de BASE, así como no han respetado ni mi sueldo y las prestaciones que como trabajador con el carácter de definitivo me corresponde, lo que se hace mención para los efectos legales a que haya lugar. Es por lo que vengo a demandar las prestaciones señaladas en el apartado correspondiente de esta demanda, ya que se trata de prestaciones extralegales que a pesar de formar parte de las condiciones generales de trabajo que norman mis actividades laborales al servicio de la demandada, esta última sin causa que lo justifique se niega a aplicarlas en forma completa en mi beneficio, y sin justificación legal alguna, me ha venido negando el pago de tales prestaciones, a pesar de que soy un trabajador de base a su servicio, y que esta circunstancia como resulta de explorado derecho, es suficiente, válida y eficaz para probar mi derecho a recibir el pago de tales prestaciones y la obligación de la ahora demandada de pagármelas en su totalidad y de manera completa. Por tanto, atendiendo a la finalidad de las condiciones generales de trabajo, su aplicación no se constriñe exclusivamente a los trabajadores que formen parte de la agrupación sindical con la que aquéllas se celebraron, sino que debe extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate; en atención al derecho a la libertad sindical que prevé, incluso, el del trabajador a no afiliarse a algún sindicato, así como al derecho a la igualdad del que gozan todos los empleados que se encuentran en una misma situación, es decir, que desempeñan funciones de base para una dependencia pública, y al de disfrutar y obligarse a las prerrogativas establecidas por el titular de la dependencia, con la opinión del sindicato correspondiente, en las condiciones generales de trabajo. Ahora bien, en razón de que la suscrita realiza las mismas actividades laborales que aquellas personas que ocupan una plaza de CHOFER, a quienes se aplican las mismas condiciones generales de trabajo, que norman mi relación laboral con la entidad demandada, es que considero que atendiendo al principio general de derecho que establece que a trabajo igual corresponde un salario igual; se acredita la procedencia de la reclamación que formulo a la demandada para que me pague un salario igual al que paga a tales trabajadores, insisto debido a que realizo las mismas actividades laborales que realizan aquellos, y esta circunstancia en mi criterio acorde a las disposiciones legales invocadas, justifica también la procedencia legal del pago de las prestaciones extralegales, aumentos e incrementos salariales que perciben los trabajadores de base y base sindicalizados al servicio del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COL. Es por eso que en atención a tales principios, ha de decirse que la aplicación de las condiciones generales de trabajo no se constriñe su aplicación únicamente a los agremiados al sindicato con las que se hubieran celebrado, sino que debe extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate atento al principio de igual y respeto al derecho de libertad sindical; sirva de sustento a lo anterior los siguientes criterios jurisprudenciales: Época: Décima Época Registro: 2017733 Instancia: Plenos de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 57, Agosto de 2018, Tomo II Materia(s): Laboral Tesis: PC.I.L. J/40 L (10a.) Página: 1565 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. SON APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES DE BASE DE LA DEPENDENCIA DE QUE SE TRATE, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE SE ENCUENTREN AFILIADOS

O NO AL SINDICATO MAYORITARIO. De conformidad con los derechos a la igualdad y a la libertad sindical reconocidos por los artículos 10. y 123, apartado "B", fracción X, de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, respectivamente, y de la interpretación sistemática de los artículos 67, 69, 70, 87 y 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se concluye que dada la finalidad de las condiciones generales de trabajo de regular los términos de la relación laboral, su aplicación no se constriñe exclusivamente a los trabajadores que formen parte de la agrupación sindical con la que aquéllas se celebraron, sino que debe extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate; en atención al derecho a la libertad sindical que prevé, incluso, el del trabajador a no afiliarse a algún sindicato, así como al derecho a la igualdad del que gozan todos los empleados que se encuentran en una misma situación, es decir, que desempeñan funciones de base para una dependencia al amparo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y al de disfrutar y obligarse a las prerrogativas establecidas por el titular de la dependencia, con la opinión del sindicato correspondiente, en las condiciones generales de trabajo. Cabe resaltar que en caso de que las condiciones aludidas contengan alguna disposición que restrinja su aplicación a los trabajadores de base, a que se encuentren afiliados únicamente al sindicato mayoritario para gozar de los beneficios y prerrogativas contenidos en ese ordenamiento legal, debe inaplicarse, toda vez que contraviene el derecho a la libertad sindical citado.

PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Contradicción de tesis 2/2018. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Séptimo, Noveno y Sexto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 25 de junio de 2018. Unanimidad de diecisiete votos de los Magistrados María del Rosario Mota Cienfuegos, Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso, Elisa Jiménez Aguilar, Osiris Ramón Cedeño Muñoz, Víctor Ernesto Maldonado Lara, Julia Ramírez Alvarado, Herlinda Flores Irene, Jorge Villalpando Bravo, Edna Lorena Hernández Granados, quien formula voto aclaratorio, Ricardo Rivas Pérez, Noé Herrera Perea, Ángel Ponce Peña, Francisco Javier Patiño Pérez, José Antonio Abel Aguilar Sánchez, Juan Alfonso Patiño Chávez, Héctor Pérez Pérez y Alicia Rodríguez Cruz. Ponente: Juan Alfonso Patiño Chávez. Secretaria: Enid Samantha Sánchez Coronel. Tesis y/o criterios contendientes: El sustentado por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el juicio de amparo directo 727/2017; Tesis I.6o.T.455 L, de rubro: "LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LOS BENEFICIOS ALCANZADOS POR UN SINDICATO MAYORITARIO, AL REVISAR LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE UNA DEPENDENCIA, DEBERÁN HACERSE EXTENSIVOS A TODAS LAS PERSONAS QUE TRABAJEN EN ELLA, CON INDEPENDENCIA DE SU FILIACIÓN SINDICAL.", aprobada por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIII, enero de 2011, página 3220; y, Tesis I.9o.T.58 L (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORES POR TIEMPO DETERMINADO DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO. LES SON APLICABLES LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE ESA ENTIDAD, AUN CUANDO NO SE HAYAN AGREMIADO A ALGUNA ORGANIZACIÓN SINDICAL DURANTE EL TIEMPO EN QUE PRESTARON SUS SERVICIOS.", aprobada por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 28 de abril de 2017 a las 10:32 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 41, Tomo II, abril de 2017, página 1875, y El sustentado por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo directo 727/2017. Nota: En términos del artículo 44, último párrafo, del Acuerdo General 52/2015, del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que reforma, adiciona y deroga disposiciones del similar 8/2015, relativo a la integración y funcionamiento de los Plenos de Circuito, esta tesis forma parte del engrose relativo a la contradicción de tesis 2/2018, resuelta por el Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Esta



tesis se publicó el viernes 31 de agosto de 2018 a las 10:39 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 03 de septiembre de 2018, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Época: Décima Época Registro: 160288 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro V, Febrero de 2012, Tomo 2 Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: 2a. 1/2012 (9a.) Página: 1697 LIBERTAD SINDICAL. PRIVILEGIOS ADMISIBLES EN FAVOR DEL SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO O MAYORITARIO. El artículo 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé el derecho, tanto de los obreros como de los patrones, de coaligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales u otros grupos. Este derecho también es reconocido por el artículo 2 del Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, que establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, siempre que observen sus estatutos. Ahora bien, en ejercicio del derecho a la libertad sindical, en una empresa puede haber uno o más sindicatos, como lo prevé el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, el más representativo o mayoritario puede tener ciertos privilegios admisibles constitucional y convencionalmente, consistentes en: 1) La facultad exclusiva de negociar el contrato colectivo de trabajo con la empresa; 2) Prioridad respecto de las consultas con los gobiernos; o, 3) Prioridad en materia de designación de los delegados ante organismos internacionales; lo cual es congruente con las decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo. No obstante, estos privilegios no son absolutos y encuentran límites, pues: a) Es inadmisibles que se prive a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros o del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción; b) Los elementos para distinguir entre las organizaciones más representativas de las que no lo son deben basarse en criterios objetivos y fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso; c) Las ventajas otorgadas al sindicato más representativo no pueden ser de tal naturaleza que influyan indebidamente en la decisión de los trabajadores para elegir la organización a la que deseen afiliarse; y, d) Las organizaciones minoritarias deben poder ejercer su autoridad, actuar como portavoces de sus miembros y representarlos en casos de conflictos individuales. Consecuentemente, no todo privilegio en favor de un sindicato mayoritario es válido por sí solo, sino que debe ajustarse a los límites referidos. Amparo directo en revisión 303/2011. Sindicato Independiente Democrático de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Tabasco. 24 de agosto de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Ileana Moreno Ramírez. Época: Décima Época Registro: 160295 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro V, Febrero de 2012, Tomo 2 Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: 2a. IV/2012 (9a.) Página: 1692 LIBERTAD SINDICAL. LA VIOLA LA CLÁUSULA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE PREVÉ LA FACULTAD EXCLUSIVA DEL SINDICATO MAYORITARIO DE LLEVAR A CABO TRÁMITES ADMINISTRATIVOS DE LOS TRABAJADORES ANTE EL PATRÓN, CUANDO SE TRATA DE CUESTIONES LABORALES. Si bien es cierto que los sindicatos mayoritarios pueden gozar de algunos privilegios, también lo es que éstos no son irrestrictos; entre otras cosas, no es posible que pacten condiciones que priven a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros. Entonces, las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo que prevén la facultad exclusiva del sindicato mayoritario de llevar a cabo trámites administrativos de los trabajadores ante el patrón, cuando se trata de cuestiones laborales (por ejemplo, los relativos a prestaciones contenidas en el pacto colectivo, los asuntos no resueltos por las autoridades del centro de trabajo o la solicitud de licencias con goce de sueldo) violan el derecho a la libertad sindical, al obstaculizar la potestad de los sindicatos minoritarios para

defender los intereses profesionales de sus integrantes, entorpeciendo la gestión de temas vinculados con prestaciones y derechos laborales; cuestión que cae en el ámbito de los intereses profesionales de cualquier trabajador. Amparo directo en revisión 303/2011. Sindicato Independiente Democrático de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Tabasco. 24 de agosto de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Ileana Moreno Ramírez. Por lo anterior, con fecha 07 de octubre del 2021, mediante escrito presentado a este H. Tribunal, presente demanda formal en contra del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA, reclamando el RECONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DEL NOMBRAMIENTO DE BASE que me fue expedido, así como el reconocimiento de que gozo de inamovilidad en mi empleo, juicio laboral que quedo radicado bajo el número de expediente ***** /2021, mismo que se anota al rubro del presente escrito de ampliación. 5.- Resulta que siendo las 14:29 horas de día 21 de octubre del 2021, recibí un mensaje de texto por la aplicación de WHATSAPP de parte de la C. ***** , quien tiene el carácter de AUXILIAR ADMINISTRATIVO COMISIONADA A LA OFICINA DE ARCHIVO HISTÓRICO MUNICIPAL, del H AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COL., quien me dijo que, y cito de manera textual: "llamaron de jurídico que fueras tú y ***** , ***** ya se fue" En ese momento, me encontraba sentado en el jardín Núñez de la capital de Colima acompañado por la C. ***** , quien tiene el carácter de DIRECTORA DEL ARCHIVO HISTÓRICO del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COL., ya que como chofer tuve la encomienda de llevarla a recoger unas fotografías que al día siguiente necesitaríamos para una exposición que se estaba montando a las afueras de la presidencia municipal. Una vez que le comenté el contenido del mensaje me manifestó que nos apuráramos para saber que estaba pasando. Una vez llegamos a la oficina del Archivo Histórico ubicada en Francisco 1. Madero no. 37 Centro de la cabecera municipal de Cuauhtémoc, Col., dejé a la C. ***** y de manera inmediata me dirigí al Ayuntamiento municipal ubicado en Hidalgo no. 5 de ciudad de Cuauhtémoc, Col., y siendo las 14:57 horas me dirigí al área Jurídica, cuando llegué me recibió la Licenciada ***** , y de inmediato me turnó a la oficina de quien se me informó era el director jurídico y quien solo se identificó con el apellido "*****", el cual me pregunto mi nombre haciéndome pasar y tomar asiento, para posteriormente manifestarme que porque me seguía presentando a laborar si mi contrato se había terminado y que ellos por el momento no me necesitaban pero que a partir de enero me iban a recontratar para reorganizar las áreas y que lo tomara como un despido, al mismo tiempo me pregunto si yo tenía alguna base o con que me respaldaba para estar ahí a lo que yo contesto que sí que tenía un nombramiento de base, la antigüedad requerida y que ya se estaba trabajando de manera jurídica para que se me validara dicha base, para después responderme que esos derechos ellos no los pueden decidir qué tiene que ser el tribunal quien los avale y que en tanto eso sucedía ellos no requerían de mi servicio, y que a partir de ese momento ya no me presentara en mi área. No obstante lo anterior, le solicité el permiso para acudir el día siguiente a culminar con mi responsabilidad de terminar el armado de la exposición pues todos los invitados estaban citados para el siguiente día a las 10:00 de la mañana y él me contesta que sin problema pero que quedara claro que yo lo hacía porque así lo quería, posteriormente salí del área y del ayuntamiento para dirigirme al Archivo Histórico donde estaba la Directora del área y le manifesté lo acontecido, ella me dijo que estaba en desacuerdo porque me necesitaba y que iba a checar que podía hacer, posteriormente nos despedimos y me fui. 6.- Ahora bien, la destitución de la cual fui objeto, constituye un despido injustificado, ya que el suscrito no cometí, ni he incurrido en ninguna de las causales o faltas previstas en el artículo 27 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, ya que nunca incurrí en faltas de probidad u honradez, ni cometí ningún acto de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra de mi jefes o compañeros, ni de sus familiares, dentro o fuera de las horas de servicio. Lo anterior, no obstante de ser un trabajador de



base, de acuerdo al NOMBRAMIENTO DE BASE, el cual me fue otorgado el día 01 de marzo del año 2021 por el Lic. ***** en su Calidad de Presidente Municipal del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COL., en el cual se asienta que soy trabajador de BASE DE CARÁCTER DEFINITIVO, por lo tanto, de conformidad a lo establecido en el artículo 9 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, gozo de estabilidad en el empleo y no puedo ser despedido de manera injustificada. -----

- - - **6.-** Por escrito presentado el 06 (seis) de enero del año 2023 (dos mil veintitrés) se le tuvo a la parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA**² por conducto del ***** en su carácter de Síndico y representante legal del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA**, dando contestación a la ampliación de la demanda³ instaurada por la parte actora. Escrito 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. -----

- - - **5.-** 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 hasta las 12:00 (doce) horas del día 14 (catorce) de febrero del año 2023 (dos mil veintitrés),⁴ 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 en donde no se pudo llegar a ningún acuerdo conciliatorio esto debido a la incomparecencia de la parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC COLIMA**, no obstante de estar legal y debidamente notificado en tiempo y forma para el desahogo de la audiencia en mención. -----

- - - 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 la parte actora quien manifiesta lo siguiente: -----

- - - *Con el uso de la voz solicito se me tenga ratificando en todas y cada una de sus partes el contenido del escrito inicial de demanda, así como su ampliación de la misma forma solicito se tenga por ausente a la parte demandada y solicito se le tenga contestando de forma afirmativa su demanda y perdido el derecho de manifestar en esta etapa, así como por perdido el derecho de ofrecer pruebas y objetar las ofrecidas.* -----

- - - Acto continuo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 152 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a la parte demandada, **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA**, quien no se encuentra presente ni persona

² Visible a fojas de la 31 a la 36 de autos.
³ Visible a fojas 66 a la 73 de autos.
⁴ Visible a fojas 64 y 65 de autos.

alguna que legalmente lo represente no obstante de estar legal y oportunamente notificado en tiempo y forma para el desahogo de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. - - - - -

- - - Siguiendo el desahogo de la audiencia de Ley, 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 resolución emitida el de fecha 19 (diecinueve) de febrero del año 2024 (dos mil veinticuatro)⁵ le fueron admitidas a las partes. - - - -

- - - Por escrito presentado el 15 (quince) de marzo de 2023 (dos mil veintitrés) por el ***** , se le tiene promoviendo incidente de nulidad de actuaciones y reposición de procedimiento⁶. - - - -

- - - Mediante resolución interlocutoria emitida por este Tribunal de fecha 19 (diecinueve) de febrero del 2024 (dos mil veinticuatro) se resuelve el incidente planteado por la parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA**, en la cual sus puntos resolutive son los siguientes: - - - - -

- - - **PRIMERO.** – *Se declara improcedente el Incidente de Nulidad de Actuaciones promovido por el representante legal del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA, como parte INCIDENTISTA (demandada en lo principal).*

- - - **SEGUNDO.** – *Este Tribunal tiene por admitidas y calificadas las pruebas ofrecidas por la parte actora (incidentada) dentro de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas de fecha 14 de febrero de 2023.*

- - - **TERCERO.** *Se declaran legalmente válidas las actuaciones realizadas por este Tribunal, así como la legalidad del procedimiento ajustado a los lineamientos que señala la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamiento y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.*

- - - **CUARTO.** – *Se ordena la reanudación del juicio en lo principal por su orden legal, a partir de la etapa correspondiente.*

- - - Concluida la recepción y desahogadas que fueron las pruebas admitidas y resuelto el incidente planteado, 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 - - - - -

CONSIDERANDOS

- - - **I.-** Este Tribunal es competente para tramitar el juicio en estudio y dictar laudo de conformidad con lo establecido en el inciso B del artículo 79 y fracción VIII del artículo 90 de la Constitución Particular del Estado y Artículos 1, 2, 132 y 133 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del

⁵ Visible a fojas de la 123 a la 127 de autos.

⁶ Visible a fojas 104 a 110 de autos.



Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado 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.- Se procede al estudio, análisis y valoración de las probanzas ofrecidas y admitidas a la parte actora, de las cuales se desprenden las siguientes: -----

- - - 1.- **DOCUMENTAL**, consistente en el original del NOMBRAMIENTO emitido por el Presidente Municipal de Cuauhtémoc, Colima de fecha uno de marzo del año dos mil veintiuno, a favor del C. ***** , en la calidad de trabajador de base de carácter definitivo de chofer, **visible a fojas 84 de los presentes autos.** -----

- - - Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

- - - **“PRUEBA DOCUMENTAL, ALCANCE DE LA.** Como la prueba documental es la constancia reveladora de un hecho determinado, lógicamente su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene, pues de ser así se desnaturalizaría la prueba de documentos⁷.” -----

- - - 2.- **DOCUMENTAL**, consistente en el original del ***** , de fecha veintitrés de agosto del año dos mil veintiuno, girado por la Oficial Mayor del H. Ayuntamiento de Cuauhtémoc, **visible a fojas 85 de los presentes autos.** -----

- - - Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

- - - **“PRUEBA DOCUMENTAL, ALCANCE DE LA.** Como la prueba documental es la constancia reveladora de un hecho determinado, lógicamente su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene, pues de ser así se desnaturalizaría la prueba de documentos⁸.” -----

- - - 3.- **DOCUMENTAL**, consistente en el original del OFICIO ***** , de fecha uno de marzo del año dos mil veintiuno, girado por la Oficial Mayor del H. Ayuntamiento de Cuauhtémoc, **visible a fojas 86 de los presentes autos.** -----

- - - Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como

⁷ Localización: Registro digital: 219523; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Octava Época; Materia(s): Laboral; Tesis: III.T. J/26; Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 52, Abril de 1992, página 49; Tipo: Jurisprudencia.

⁸ Ídem.

constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

- - - **“PRUEBA DOCUMENTAL, ALCANCE DE LA.** Como la prueba documental es la constancia reveladora de un hecho determinado, lógicamente su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene, pues de ser así se desnaturalizaría la prueba de documentos⁹.” - - - - -

- - - **4.- DOCUMENTAL**, consistente en doce recibos de nómina timbrados emitidos por el H. Ayuntamiento de Cuauhtémoc, Colima por el periodo del veintiuno de marzo al treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno, **visible a fojas 87 a la 98 de los presentes autos.** - - - - -

- - - Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

- - - **“PRUEBA DOCUMENTAL, ALCANCE DE LA.** Como la prueba documental es la constancia reveladora de un hecho determinado, lógicamente su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene, pues de ser así se desnaturalizaría la prueba de documentos¹⁰.” - - - - -

- - - **5.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES** consistente en todas y cada una de las constancias que obran agregadas a los autos del presente juicio y que beneficien al ofertante, prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza dándole en derecho el valor probatorio que le corresponda. - - - - -

- - - **6.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consiste en todos y cada uno de los hechos que se despendan de lo actuado y por actuar en el presente juicio que beneficie a la parte oferente; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que corresponda. - - - - -

- - - **IV. – Respecto de la parte demandada H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA** se tiene por no haber ofrecido ningún medio probatorio, toda vez de no haber asistido al momento procesal oportuna para la exhibición de los medios probatorios, esto es la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, por lo que se le tiene por perdido su derecho para poder hacer el ofrecimiento en mención. - - - - -

- - - **V. - Se hace constar que los TERCEROS INTERESADOS LLAMADOS A JUICIO** denominados **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL MUNICIPIO DE CUAUHTÉMOC, COLIMA; SINDICATO LIBRE, DEMOCRÁTICO DE**

⁹ Ídem.

¹⁰ Ídem.



TRABAJADORES AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE CUAUHTÉMOC; y, SINDICATO DE TRABAJADORES ACTIVOS, JUBILADOS, PENSIONADOS Y DE ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL H. AYUNTAMIENTO DEL CUAUHTÉMOC, COLIMA, no estuvieron presentes, ni persona alguna legalmente lo representara, no obstante, de estar debidamente notificado en tiempo y forma, como se desprende de autos. -----

- - - **VI.-** 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 pruebas ofrecidas y apreciándolas en conciencia sin sujetarse a reglas fijas en su estimación, en esa tesitura en primer término se procede a fijar la *Litis* tal y como quedó planteada. -----

- - - **“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 derecho¹¹.* -----

- - - 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 resultan procedentes o no las prestaciones que solicita en su escrito inicial de demanda, consistente en:

- - - **“a).- EL RECONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DEL NOMBRAMIENTO DE BASE,** el cual me fue otorgado el día 01 de marzo del año 2021 por el ***** en su Calidad de Presidente Municipal del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COL., en el cual se asienta que soy trabajador de BASE DE CARÁCTER DEFINITIVO ya que tengo fecha de ingreso el 16 DE OCTUBRE del 2015, como CHOFER, con un horario de 3:30 a 15:00 horas de Lunes a Viernes, adscrito al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COL, trabajo que vengo desempeñando hasta el momento, de conformidad a lo que establecen los artículos 123 Apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 19, 21, 22, 23 y demás relativos de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

- - - **b).-** El reconocimiento de que gozo de inamovilidad en el puesto de CHOFER, al servicio del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, ya que conforme a las actividades que desempeño siempre han sido de una trabajadora de base, ocupando esta plaza de

¹¹ Localización: 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.

manera definitiva y permanente, debidamente presupuestada anualmente, sin que sea justificada en el desarrollo de una obra o por tiempo específico, ni para cubrir alguna vacante temporal, esto en virtud de que tengo laborando de manera continua e interrumpidamente, por lo que mi puesto se ajusta a lo establecido en el artículo 8 y 9 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, ya que desde el inicio de mi trabajo he venido ocupando el mismo puesto definitivo. -----

- - - c).- El pago de todas y cada una de las prestaciones extralegales, aumentos e incrementos salariales que perciben los trabajadores de base y base sindicalizados al servicio del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHEMOC, COL., y que se otorgan a la categoría y puesto que ocupa el suscrito como CHOFER, las cuales se encuentran relacionadas en las Condiciones Generales de Trabajo y en los Convenios de incrementos de sueldo y prestaciones que anualmente viene presentando ante ese H. Tribunal, H. Ayuntamiento demandado y los sindicatos a su servicio; con la aplicación del incremento que ha venido otorgando anualmente a dichas prestaciones al valor que les corresponde al 31 de Diciembre del año inmediato anterior, y de los aumentos que se sigan otorgando mientras exista nuestra relación laboral. De la misma manera, el pago de las Prestaciones legales previstas en el artículo sexto transitorio de la ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado, de que han venido gozando la totalidad de trabajadores de BASE del Gobierno del Estado, los cuales aparecen las Condiciones Generales de Trabajo mismas que son resultado de convenios habidos entre el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado con el Gobierno del Estado, en las que aparecen debidamente registradas en los archivos del H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón, Y las cuales, ofrezco desde estos momentos como prueba documental pública, y que se deberán tomar en cuenta en el momento del fallo para que de acuerdo a dichos beneficios laborales se me pague en estas prestaciones por todo el tiempo que duró mi trabajo. A continuación, se precisa la cláusula e instrumento contractual en la que se ha pactado el pago de cada una de las prestaciones extralegales que reclamo en supra líneas: -----

- 1) EL H AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, OTORGARAN AL TRABAJADOR LA HOMOLOGACION SALARIAL CON EL GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA.
- 2) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, OTORGARAN AL TRABAJADOR, BONO DE TRANSPORTE POR LA CANTIDAD MENSUAL DE \$706.78 PESOS.
- 3) EL HAYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR BONO DE PREVISION SOCIAL MULTIPLE POR LA CANTIDAD MENSUAL DE \$376.08 PESOS.
- 4) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR BONO DE AYUDA PARA RENTA POR LA CANTIDAD MENSUAL DE \$623.64 PESOS.
- 5) EL HAYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR CANASTA BASICA POR LA CANTIDAD MENSUAL DE \$1,125.58 PESOS.
- 6) EL H AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR AGUINALDO CONSISTENTE EN 90 DIAS DE SUELDO, SOBRESUELDO Y QUINQUENIO ANUALES.



- 7) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHTEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR, BONO DE FIN DE AÑO POR LA CANTIDAD DE \$2,309.07 ANUAL.**
- 8) EL H AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHTEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR, BONO DEL DIA DE LA MADRE POR LA CANTIDAD DE \$1,643.04 ANUAL.**
- 9) EL HAYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHTEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR, BONO DEL DIA DEL PADRE POR LA CANTIDAD DE \$1,643.04 ANUAL.**
- 10) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHTEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR, BONO DE PRODUCTIVIDAD ANUAL CONSISTENTE EN LOS DIAS ECONOMICOS NO DISFRUTADOS, SE PAGA EN LA ULTIMA QUINCENA DEL MES DE DICIEMBRE, SIEMPRE Y CUABNDO SOLO HAYAN GOADO DE 3 (TRES) DÍAS, QUIEN DISFRUTE DE MAS DE TRES DIAS OERDERA ESTE BENEFICIO PARA QUIEN NO GOCE DE NINGUN DIA SE LES PAGARAN INTEGROS LOS 10 (DIEZ) DIAS.**
- 11) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHTEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR, BONO DE SECRETARIAS, BIBLIOTECARIOS Y TRABAJADORES SOCIALES EN SU DIA SOCIAL, POR LA CANTIDAD DE \$407.16 ANUAL.**
- 12) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHTEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR, BONO DE UTILES ESCOLARES POR LA CANTIDAD DE \$1,796.90 PESOS ANUAL Y SE PAGARA EN LA PRIMERA QUINCENA DE AGOSTO.**
- 13) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHTEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR, BONO DEL JUGUETE CONSISTENTE EN 6 DIAS DE SUELDO, SOBRESUELDO Y QUINQUENIO, AL AÑO Y SE PAGARA EN LA SEGUNDA QUINCENA DEL MES DE DICIEMBRE.**
- 14) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHTEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR, BONO DE PUNTUALIDAD Y EFICIENCIA, CONSISTENTE EN 5 DIAS DE SUELDO, SOBRESUELDO Y QUINQUENIO, BASADO EN EL REGLAMENTO PARA DICHO FIN.**
- 15) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHTEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR, BONO SEXENAL FEDERAL CONSISTENTE EN LA CANTIDAD DE \$1,600 PESOS DE CUOTA FIJA Y BONO SEXENAL ESTATAL CONSISTENTE EN 15 (QUINCE) DIAS DE SUELDO, SOBRESUELDO, QUINQUENIO Y DESPENSA**
- 16) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHTEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR, FONDO DE RETIRO A JUBILADOS Y PENSIONADOS POR LA CANTIDAD DE \$44,127.96 PESOS.**
- 17) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHTEMOC, LA JORNADA LABORAL DEL TRABAJADOR SERA DE 6(SEIS) HORAS Y MEDIA PARA TODO EL PERSONAL, TENIENDO UN HORARIO DE 08.30 A 15:00 HORAS, PERSONAL DE SERVICIOS PUBLICOS SU HORARIO ESTARA SUJETO A LA MODALIDAD REQUERIDA, LA PRESTACION DE SERVICIOS A EXCEPCION DE LOS BIBLICTECARIOS QUE SOLO LABORARAN UNA JORNADA DE 5(CINCO) HORAS.**
- 18) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHTEMOC, DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO: SABADO Y DOMINGO, LOS DIAS DE ASUETO CONVENIDOS SON: 01 DE ENERO, 05 DE FEBRERO, 21 DE MARZO, MIERCOLES, JUEVES Y VIERNES SANTOS, 1ro. MAYO (POR EL DESFILE) MAS UN DIA ADICIONAL CUANDO LO SOLICITE EL TRABAJADOR, 16 DE SEPTIEMBRE, 20 DE NOVIEMBRE, 25 DICIEMBRE Y EL DIA DEL CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR Y UN DIA EXTRA AL TRABAJADOR SI ES MAMA O PAPA POR SU DIA SOCIAL. DIAS EN LOS QUE SE LABORA HASTA LAS 12:00 HORAS (MEDIO DIA): 10 DE MAYO, 14 DE FEBRERO, 15 DE SEPTIEMBRE, 12 DE DICIEMBRE Y 31 DICIEMBRE.**

19) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, OTORGARA AL TRABAJADOR VACACIONES 20 (VEINTE) DIAS HABILES AL AÑO, EN DOS PERIODOS DE DIEZ DIAS HABILES SEMESTRALES, A LOS TRABAJADORES QUE TENGAN 25 AÑOS DE SERVICIO GOZARAN DE 6 DIAS MAS DE VACACIONES AL AÑO, SIENDO LOS PERIODOS VACACIONALES DE 13 (TRECE) CADA UNO.

20) EL H AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR UNA PRIMA VACACIONAL CONSISTENTE EN 10(DIEZ) DIAS DE SUELDO, SOBRESUELDO Y QUINQUENIO POR CADA UNO DE LOS DOS PERIODOS AL AÑO.

21) EL HAYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR PERMISOS ECONOMICOS CON GOCE DE SUELDO.

22) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, OTORGARA LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO HASTA POR SEIS MESES.

23) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, OTORGARA SEGURO DE VIDA POR LOS SIGUIENTES MONTOS: MUERTE NATURAL ... \$300,000.00 ... (TRESCIENTOS MIL PESOS). MUERTE ACCIDENTAL ... \$300,000.00 ... (TRESCIENTOS MIL PESOS). MUERTE COLECTIVA ... \$300,000.00 ... (TRESCIENTOS MIL PESOS). COMPROMETIENDOSE EL AYUNTAMIENTO A CUBRIR DICHA PRESTACION EN CASO DE EVENTUALIDAD, ENTRE TANTO NO SE CONTRATE LOS SERVICIOS DE ALGUNA ASEGURADORA O EL TRABAJADOR NO CUMPLA CON EL REQUISITO DE LA EDAD PARA EL ASEGURAMIENTO.

24) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, DARA AL TRABAJADOR SEGURO SOCIAL, EL AYUNTAMIENTO ABSORVERA EL PAGO AL 100% Y DEL PAGO DE LAS INCAPACIDADES MEDICAS EL TRABAJADOR RECIBIRA UN SALARIO INTEGRO.

25) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO, CONSISTENTE EN \$528.50 PESOS MENSUALES PARA EL PERSONAL DE RECOLECCION DE BASURA, AGUA POTABLE, DRENAJE, ELECTRICIDAD, CHOFERES EN GENERAL, ENCARGADOS DE RASTROS, PERSONAL. DE MANTENIMIENTO, DE REDES Y DRENAJES, FONTANEROS Y CLORADORES.

26) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, OTORGARA LICENCIAS POR MATRIMONIO, SE LE CONCEDERA AL TRABAJADOR 5(CINCO) DIAS HABILES CUANDO CONTRAIGA MATRIMONIO.

27) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR QUINQUENIOS, OTORGANDOSE DE LA SIGUIENTE MANERA: 4 DIAS DE SUELDO Y 1 QUINQUENIO, SOBRESUELDO + 10.38 DE CUOTA FIJA, 2 QUINQUENIO, SOBRESUELDO + 20.76 DE CUOTA FIJA, 3 QUINQUENIO SOBRESUELDO + 31.14 DE CUOTA FIJA, 5 DIAS DE SUELDO Y 6 DIAS DE SUELDO Y, 4 QUINQUENIO, SOBRESUELDO + 41,52 DE CUOTA FIJA, 7 DIAS DE SUELDO Y, 8 DIAS DE SUELDO Y, 5 QUINQUENIO SOBRESUELDO + 51.90 DE CUOTA FIJA QUINQUENIO, 9 DIAS DE SUELDO Y SOBRESUELDO + 62.28 DE CUOTA FIJA.

28) EL MAYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR GASTOS FUNERALES: CUANDO EL TRABAJADOR FALLEZCA SE LE ENTREGARA (CUATRO) MESES Y MEDIO DE SUELDO AL FAMILIAR MAS CERCAÑO O A QUIEN EL TRABAJADOR HAYA DECIDIDO EN SU TESTAMENTO.

29) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, DEBERA ENTREGAR UNIFORME PARA LA MARCHA DEL PRIMERO DEL DIA DEL TRABAJO QUE SE REALIZA EL PRIMERO DE MAYO.

30) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, FONDO DE



AHORRO, CONSISTENTE EN LA APORTACION DEL 8% DEL SUELDO MAS \$80.000 INCREMENTADOS POR PARTE DEL TRABAJADOR Y PARTE DEL H. AYUNTAMIENTO.

31) EL HAYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR ESTIMULO POR ANTIGUEDAD CONSISTENTE DE LA SIGUIENTE MANERA: POR 10 AÑOS DE SERVICIO UN MES DE SUELDO Y PRESTACIONES POR 15 AÑOS DE SERVICIO UN MES Y MEDIO DE SUELDO Y PRESTACIONES POR 20 AÑOS DE SERVICIO 65 DIAS DE SUELDO Y PRESTACIONES POR 25 AÑOS DE SERVICIO 85 DIAS DE SUELDO Y PRESTACIONES POR 30 AÑOS DE SERVICIO SUELDO Y PRESTACIONES 120 DIAS.

32) EL H AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR JUBILACION MOVIL INTEGRAL: HOMBRES 29 AÑOS DE SERVICIO Y MUJERES 25 AÑOS DE SERVICIO.

33) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR EL DIA 31, EL TRABAJADOR RECIBIRA UN DIA MAS DE SUELDO CUNADO EL 31 CAIGA EN FIN DE SEMANA, SUELDO Y PRESTACIONES CUANDO SEA DIA HABIL.

34) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR AYUDA PARA LENTES, APORTACION QUE SEDARA POR TRABAJADOR ANUALMENTE CONSISTENTE EN \$539.28 PESOS.

35) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, OTORGARA APARATOS ORTOPEDICOS Y PROTESIS: EL H. AYUNTAMIENTO PAGARA EL 100% CUANDO LO REQUIERA EL TRABAJADOR.

36) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, OTORGARA Y PAGARA BECAS PARA HIJOS DE LOS TRABAJADORES CON CALIFICACION DE: DE 8.5 A 8.9 \$499 37 PESOS MENSUALES DE 9.0 A 9.4 \$696.93 PESOS MENSUALES DE 9.5 A 9.9 \$879.87 PESOS MENSUALES DE 10.0 \$1,054.29 PESOS MENSUALES.

37) EL HAYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, ESTIMULOS PROFESIONALES, SE HARAN ACREEDORES LOS TRABAJADORES QUE CURSEN: SECUNDARIA Y BACHILLERATO. \$50.00 PESOS MENSUALES LICENCIATURA CY PROFESIONAL MENSUALES MAESTRIA... PESOS MENSUALES \$100.00 PESOS \$150.00 Y UN ESTIMULO PROFESIONAL DE \$528.50 PESOS MENSUALES A AQUELLOS TRABAJADORES QUE ACREDITEN COMO MINIMO NIVEL LICENCIATURA

38) EL HAYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, DESCUANTOS: ELOR H. AYUNTAMIENTO AUTORIZA UN 50% DE DESCUENTO PARA LOS TRABAJADORES EN LOS SERVICIOS QUE PRESTA COMO SON: ACTAS DE NACIMIENTO, REGISTROS, MATRIMONIOS, DEFUNCIONES, CONSTANCIAS Y RENTA DE CASINO MUNICIPAL, ASI COMO LA COMPRA DE UN LOTE Y PERMISO DE CONSTRUCCION EN LOS PANTEONES DE ESTE MUNICIPIO POR CADA TRABAJADOR QUE AUN NO LE HAYA REQUERIDO SERA UNICAMENTE PARA LOS TRABAJADORES QUE COMPRUEBEN QUE NO CUENTAN CON UN LOTE EN EL PANTEON AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO: LOS TRABAJADORES GOZAN DEL 25 % DE DESCUENTO EN EL PAGO DE ESTE SERVICIO.

39) EL HAYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, CONVENIOS: CON LA FINALIDAD DE QUE AL TRABAJADOR SE LE FACILITE ADQUIRIR CREDITOS EN EL H. AYUNTAMIENTO PROCURARA CIBTRAER CONVENIOS CON Diversas INSTITUCIONES PRIVADAS QUE AYUDEN EN BENEFICIO DE DICHO FIN.

40) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, BONO DE CAPACITACION, ESTE SE DETERMINARA EN SU MONTO DE ACUERDO A LO QUE AUTORICE EL AYUNTAMIENTO DE ACUERDO A LA HOMOLOGACION CON LO AUTORIZADO POR EL GOBIERNO DEL ESTADO CUANDO PROPORCIONE LOS CURSOS QUE SERAN ACORDE A LAS FUNCIONES QUE EFECTIVAMENTE REALICEN LOS TRABAJADORES, MISMO QUE SE LLEVARAN A CABO FUERA DEL HORARIO NORMAL DE

LABORES Y QUE DEBERAN ACREDITAR POR LA CANTIDAD DE \$850.00 PESOS ANUALES, PARA LOS TRABAJADORES QUE SE HAGAN MERECEDORES A ESTE BENEFICIO DE ACUERDO CON LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS EN EL REGLAMENTO QUE SE APRUEBE PARA TAL EFECTO.

41) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR BONO ADICIONAL DE CANASTA BASICA CONSISTENTE EN EL PAGO DE 22 DIAS DEL IMPORTE DIARIO DE CASTA BASICA LOS QUE SERAN ENTREGADOS EN EL MES DE MARZO.

42) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, APOYO PARA GUARDERIAS: CONSISTE EN UN APOYO DE \$211.40 PESOS AL TRABAJADOR QUE TENGA HIJOS EN GUARDERIA, PREVIO ACREDITE CON CONSTANCIA DE LA ESTANCIA INFANTIL.

43) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR BONO DE CUMPLEAÑOS, AL PERSONAL JUBILADO SE LE ENTREGARA LA CANTIDAD DE \$529.00 PESOS ANUALES EN LA FECHA DE CUMPLEAÑOS DE CADA TRABAJADOR JUBILADO.

44) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR BONO DE VIVIENDA: EL FONDO PARA LA VIVIENDA SE CONFORMARÁ CON APORTACIONES IGUALES DEL AYUNTAMIENTO Y DEL TRABAJADOR POR UN IMPORTE DE \$121.56 PESOS QUINCENALES, DICHO FONDO SERA ADMINISTRADO POR EL COMITÉ PRO-CONSTRUCCION DE PROPIO SINDICATO.

45) EL H. AYUNTAMIENTO, EL "DIF" Y LA COMISION DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, PAGARA AL TRABAJADOR JORNADA ADICIONAL DE TRABAJO: PARA EL PERSONAL DE SERVICIOS PUBLICOS QUE REALICE ACTIVIDADES EN LOS DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO O FINES DE SEMANA Y DIAS FESTIVOS, LA CANTIDAD DE \$250.00 POR JORNADA DICHAS PRESTACIONES SON YA DEL CONOCIMIENTO DEL H. CABILDO Y FUERON ANALIZADAS DE MANERA CONJUNTA ENTRE LA TESORERIA, EL OFICIAL MAYOR, QUIENES CALCULARON EN SU MOMENTO EL IMPACTO ECONOMICO QUE PODRIA TENER LA ACTUALIZACION DE ESTAS PRESTACIONES Y COMO NO HAY REPERCUSION SIGNIFICATIVA Y DESPUES DE HABERLO ANALIZADO EN LO GENERAL Y EN LO PARTICULAR, AL NO HABER NINGUN COMENTARIO FUE APROBADO POR UNANIMIDAD (SIC) CERTIFICACION DEL PUNTO DE ACUERDO EN EL ACTA DE CABILDO No. 71 DE FECHA 13 DE DICIEMBRE DEL 2014. EN EL PUNTO VII DEL ORDEN DEL DIA DE DICHA SESION, LA PRESIDENTA MUNICIPAL EN TURNO Y EL H. CABILDO APRUEBAN LA RATIFICACION DEL CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES DE TRABAJADORES DEL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEI H. AYUNTAMIENTO Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL MUNICIPIO DE CUAUHEMOC, COLIMA, AL CUAL ES NECESARIO HACERLE ALGUNAS AMPLIACIONES Y MODIFICACIONES PARA IMPLEMENTAR UN FLAN DE PREVISION SOCIAL, LAS CUALES SE APLICARÁN DE LA SIGUIENTE MANERA:

1. CANASTA NAVIDENA CONSISTE EN 30 DIAS DE SUELDO 60 DIAS DE SOBRESUELDO Y 60 DIAS DE QUINQUENIO². CUESTA DE ENERO, CONSISTE EN 30 DIAS DE SUELDO DE SOBRESUELDO Y 30 DIAS DE QUINQUENIO 30 DIAS. 3. BONO EXTRAORDINARIO ANUAL. SE ENTREGARÁ DICHA PERCEPCOP ECONOMICA POR DIAS DE SUELDO DE ACUERDO A LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS ENTRE EL SINDICATO Y EL H. AYUNTAMIENTO DE CUAUHEMOC. 4. AYUDA POR SERVICIOS. EL H. AYUNTAMIENTO OTORGARA POR CONCEPTO DE AYUDA POR SERVICIOS 10 DIAS DE SOBRESUELDO Y LO EQUIVALENTE A DIAS DE SUELDO DE ACUERDO A LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS ENTRE EL SINDICATO Y EL H. AYUNTAMIENTO DE CUAUHEMOC.

- - - **d).**- El reconocimiento individual de mi antigüedad a partir del 16 de octubre de 2015, fecha en que ingresé al servicio del H. Ayuntamiento Constitucional de Cuauhtémoc, Col. acorde a como se precisará en el capítulo de hechos de esta demanda. e).- La inscripción retroactiva y el pago de las cuotas obrero-patronal que el H. AYUNTAMIENTO



CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COL., debió de cubrirme al suscrito por conducir del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda de los Trabajadores, las cuales se deberán de cubrir desde el 16 de octubre de 2015, día en que inició la relación laboral hasta la fecha en que se cumplimente el laudo y lo que se siga generando posteriormente, mientras subsista la relación laboral, lo anterior, toda vez que la demandada jamás me ha asegurado mi derecho a la seguridad social y a la vivienda. -----

- - - **f).**- La inscripción retroactiva y el pago de las cuotas obrero-patronales que el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COL., no ha enterado al instituto Mexicano del Seguro Social, las cuales se deberán de cubrir desde el 16 de octubre de 2015, día en que inició la relación laboral hasta la fecha en que se cumplimente el laudo y lo que se siga generando posteriormente, mientras subsista la relación laboral. -----

- - - **g).**- El pago de manera retroactiva por cada cinco años de servicio efectivos prestados, la Prima Mensual individual como complemento al salario a que hace referencia el artículo 68 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados para el Estado de Colima, así como el Convenio General de Prestaciones suscrito entre el H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima y el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado. -----

- - - **h).**- El pago de diferencias salariales, entre lo que me paga quincenalmente mi contra parte y lo que me debería de pagar con la misma periodicidad, en mi calidad de trabajador de BASE, en el puesto de CHOFER, adscrito al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COL., desde el momento en que adquirí la base y hasta que se resuelva el presente juicio, más las que se sigan acumulando. - - -

- - - **i).**- Cualquier otra prestación prevista en los Convenios de Concertación Laboral, que se exhiba en juicio, así como aquellas otras prestaciones que en lo futuro se otorguen a los trabajadores, en la forma, fecha y condiciones que se establezcan en las Condiciones Generales de Trabajo y Convenios Generales de Prestaciones y Sueldos, suscritos entre el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COL., con sus SINDICATOS. -----

- - - **j).**- El RECONOCIMIENTO de que el suscrito gozaba de la inamovilidad de mi empleo en el puesto de CHOFER al servicio del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COL., al momento en que fui despedido el día 21 de octubre del año 2021. - - - - -

- - - **k).**- El RECONOCIMIENTO de que el puesto que desempeñaba y las actividades que realizaba como CHOFER, al servicio del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE corresponden a los de un trabajador de base. CUAUHTÉMOC, COL. -----

- - - **l).**- Por la REINSTALACIÓN en mi puesto de base definitivo como CHOFER, al servicio del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COL., a razón del NOMBRAMIENTO DE BASE, el cual me fue otorgado el día 01 de marzo del año 2021 por el ***** en su Calidad de Presidente Municipal del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COL., en el cual se asienta que soy trabajador de BASE DE CARÁCTER DEFINITIVO ya que tengo fecha de ingreso el 16 DE OCTUBRE del 2015. -----

- - - **m).**- EL RECONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DEL NOMBRAMIENTO DE BASE, el cual me fue otorgado el día 01 de marzo del año 2021 por el ***** en su Calidad de Presidente Municipal del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COL., en el cual se asienta que soy trabajador de BASE

DE CARÁCTER DEFINITIVO ya que tengo fecha de ingreso el 16 DE OCTUBRE del 2015, como CHOFER, con un horario de 8:30 a 15:00 horas de Lunes a Viernes, adscrito al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHEMOC, COL., trabajo que vengo desempeñando hasta el momento, de conformidad a lo que establecen los artículos 123 Apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 19, 21, 22, 23 y demás relativos de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

- - - n).- Por el pago de los SALARIOS INTEGRADOS VENCIDOS que se me han dejado de pagar desde la fecha en que se me despidió injustificadamente el día 21 de octubre de 2021, y los que se sigan generando hasta la fecha en que sea reinstalado, tomando en cuenta los aumentos o incrementos salariales que el AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA, le otorgue a sus trabajadores de base y de base sindicalizados, en ese período de tiempo.

- - - ñ).- El pago de los AUMENTOS O INCREMENTOS SALARIALES que el AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA, le otorgue a sus trabajadores de base y de base sindicalizados, desde la fecha en que fui despedido injustificadamente, el día 21 de octubre de 2021, hasta el momento en que se dé cabal cumplimiento al laudo, mientras siga subsistiendo la relación laboral. - - -

- - - o).- El pago de VACACIONES, PRIMAS VACACIONALES, SOBRESUELDOS, BONO DE RENTA, BONO DE PRODUCTIVIDAD, PREVISIÓN SOCIAL MÚLTIPLE, BONO DE TRASPORTE, DESPENSA y AGUINALDO, que dejé de percibir desde la fecha en que fui despedido injustificadamente, hasta el momento en que se dé cabal cumplimiento al laudo, mientras siga subsistiendo la relación laboral. -----

- - - p).- El reconocimiento de mi ANTIGÜEDAD desde el día 16 de octubre de 2015 fecha en que ingresé a laborar para el AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA, y mientras subsista la relación laboral. -----

- - - q).- La REINSCRIPCIÓN del suscrito ante el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, desde la fecha en que fui despedido injustificadamente y mientras siga subsistiendo la relación laboral. -----

- - - r).- E * l pago del AGUINALDO correspondiente al año 2021 y los que se sigan generando hasta el momento en que se dé cabal cumplimiento al laudo. -----

- - - s).- El pago del monto correspondiente a los PERIODOS VACACIONALES correspondientes al año 2021 y a la PRIMA VACACIONAL de estos periodos, ya que en este año laboral 2021 no goce de los dos periodos de vacaciones ni las primas vacacionales que marca la Ley, así mismo, la cantidad correspondiente a la prima vacacional que se siga generando hasta el momento en que se dé cabal cumplimiento laudo. -----

- - - A partir de dichas circunstancias se desprenderá o no la procedencia de las prestaciones reclamadas por la parte actora o, por el contrario, en su defecto se dilucidará la procedencia o improcedencia de las excepciones y defensas hechas valer por el demandado **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA**, en su escrito de contestación de demanda, las cuales consisten en las siguientes: -----

- - - Falta de acción y derecho;



- - - Falta de fundamento legal y contractual;
- - - Excepción de improcedencia;
- - - Falta de legitimación activa; y,
- - - Oscuridad y defecto legal en la demanda; - - - - -

- - - **VII.-** Con apoyo en lo anterior y habiéndose determinado la *litis* tal y como fue planteada en términos de lo previsto por los artículos 842 de la Ley Federal de Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, para resolver el fondo del asunto, por técnica jurídica lo conducente es fijar la carga procesal, misma que atendiendo a la naturaleza de las acciones ejercitadas, corresponde al actor demostrar los extremos hechos valer en su demanda, esto es así, ya que la Entidad Pública demandada se excepcionó argumentando falta de acción y derecho del demandante para el reclamo ejercitado, por lo que una vez analizadas todas y cada una de las pruebas ofertadas por las partes, así como el valor jurídico de cada una de ellas, en el expediente laboral que hoy se resuelve, quedó acreditado que el **C. *******, ingreso a laborar para el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA**, el día 16 de octubre de 2015, ya que este no es un hecho controvertido, pues tanto la actora como la demandada reconocen que en esa fecha inicio el trabajador a prestar servicios dentro del ente público demandado. - - - - -

- - - Por otra parte, según se desprende de lo manifestado por la parte actora, así como de los comprobantes de pago exhibidos, se desprende que desde la fecha en que inició la relación laboral y hasta el 21 de octubre de 2021, fecha en que se dio por terminada la relación laboral, se desempeñó al servicio del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA** el puesto de **CHOFER**. - - - - -

- - - Por su parte, el demandado manifestó, que se desempeñó como trabajador **SUPERNUMERARIO** sujeto a diversos contratos, realizando funciones catalogadas como de **CONFIANZA** en el puesto de **CHOFER**, por lo tanto, de esa cuestión depende la procedencia o improcedencia de las prestaciones relacionadas con el derecho a la estabilidad en el empleo y la reinstalación, o en su defecto, la nulidad del nombramiento o rescisión de la relación laboral. Sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: - - - - -

- - - *“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ASÍ COMO DE LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS. REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACERSE CUANDO EJERZAN LA ACCIÓN PARA QUE SE LES OTORGUE NOMBRAMIENTO DE BASE. Acorde con el artículo 7 de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, cuando un trabajador ejerza la acción para que se le otorgue nombramiento de base, debe acreditarse que las funciones del puesto no se refieran a las consideradas por la Ley como de confianza y que la materia de trabajo que haya originado el nombramiento sea de carácter permanente y definitivo; razón por la cual la exigencia de que se hubiera desempeñado más de 6 meses en el puesto correspondiente y sin nota desfavorable en el expediente, no son elementos para determinar la calidad de base del puesto a la luz de la interpretación del precepto referido, sino que están dirigidos a establecer en qué casos y bajo qué circunstancias dichos*

*trabajadores han adquirido la inamovilidad, lo cual incide sólo en la estabilidad en el empleo*¹².” -----

- - - Ahora bien, para que este Tribunal este en posibilidad de declarar la procedencia o no de la acción intentada por el trabajador, debe analizar los hechos en conciencia, resolver los puntos controvertidos a verdad sabida y buena fe guardada, distribuyendo correctamente las cargas procesales, por lo que en este momento se procede a distribuir la carga de la prueba con fundamento en los siguientes criterios jurisprudenciales:

- - - **“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 trabajador¹³.” -----

- - - **“TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARÁCTER CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCIÓN.** Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza fue despedido y pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza y que con toda precisión establece el artículo 9o. del citado ordenamiento legal, a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad en su demanda, de no acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y condenarse a la reinstalación solicitada¹⁴.” -----

- - - 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 de otra naturaleza, 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 que las labores desarrolladas por el actor tienen las

¹² Localización: Época: Novena Época. Registro: 167818. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, Febrero de 2009. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 8/2009. Página: 465.

¹³ Localización: 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

¹⁴ Localización: Época: Novena Época. Registro: 167816. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, Febrero de 2009. Materia(s): Laboral. Tesis: I.1o.T. J/60. Página: 1786



características de las funciones consideradas como de **CONFIANZA** ocupando la plaza de un trabajador **SUPERNUMERARIO**, en su defecto, debe probar 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. -----

- - - VIII.- PROCEDENCIA DE LA REINSTALACIÓN, DEL RECONOCIMIENTO DE BASE Y EL OTORGAMIENTO DEL NOMBRAMIENTO DE BASE. -----

- - - Respecto al reclamo que realiza el demandante, en los incisos **a) y b)**, del escrito inicial de demanda, así como en los incisos **j), k), l) y m)** del escrito de contestación de la ampliación de la demanda. Tales prestaciones resultan procedentes por las siguientes causas, razones y fundamentos que lo justifican. -----

- - - En primer término, conviene precisar el contenido del artículo 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual es del tenor siguiente: -----

- - - *"Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: "... B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores: "... IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. — En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley." - - -*

- - - Del precepto constitucional transcrito, se advierte el derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado como un principio constitucional, no obstante, dicho derecho no puede entenderse como absoluto para todos los trabajadores, pues debe atenderse a la legislación secundaria que regula los términos y condiciones en que se otorgue. -----

- - - De ese modo, se establece que los trabajadores pueden ser suspendidos o cesados por causa justificada en los términos que fije la ley, de manera que es en ésta donde el legislador puede establecer condiciones para otorgar nombramientos de carácter definitivo o temporal, distinguiendo entre los tipos de trabajadores. -----

- - - En ese sentido, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, prevén los diferentes nombramientos que podrán ocupar los trabajadores en atención a las funciones que realizan, distinguiendo entre aquellos de confianza y de base, así como de acuerdo con la temporalidad por la que se celebran. -----

- - - En atención a las funciones que desempeñan los servidores públicos, conforme a los artículos 5, 8 y 9 de la Ley Burocrática Estatal, se prevé un régimen de excepción, en el sentido de que son trabajadores de base

todos aquellos que no sean empleados de confianza, con las modalidades y limitaciones que establece la propia ley, quienes únicamente disfrutarán de las medidas de protección al salario y los beneficios de la seguridad social. -----

- - - Asimismo, se previó que la calidad de trabajador de base no se adquiere automáticamente, esto es, por el simple hecho de prestar un servicio y no estar considerado como trabajador de confianza, pues para ello es necesario cumplir los requisitos establecidos en la ley como lo son que el trabajador ocupe una plaza de nueva creación, o bien una vacante. En efecto, destaca conforme a lo previsto en el artículo 9 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, que los trabajadores que sean nombrados en plazas de base adquieren el derecho a la inamovilidad o a la basificación una vez que hayan prestado sus servicios durante más de seis meses, habiéndose desempeñado eficientemente. -----

- - - De esa forma, con independencia de la denominación del nombramiento o los diversos nombramientos que se hayan otorgado al trabajador en diversas plazas, lo cierto es que al haber laborado durante más de seis meses desarrollando actividades propias de un trabajador de base sin nota desfavorable, o de manera eficiente, éste adquiere el derecho a la inamovilidad en su puesto. -----

- - - Por otro lado, en atención a la temporalidad de los nombramientos, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en su artículo 19 distinguen los siguientes supuestos: -----

- - - a) Definitivo: El que se da por tiempo indefinido y para cubrir una plaza respecto de la que no existe titular.

- - - b) Interino: Si se da por un plazo de hasta seis meses para cubrir una vacante temporal.

- - - c) Provisional: Los que de acuerdo con el escalafón se otorgan para ocupar plazas de base vacantes, por licencias mayores de seis meses.

- - - d) Por tiempo fijo: El que se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido.

- - - e) Por obra determinada: El que se otorga en una plaza temporal para realizar una labor o trabajo específico que no es permanente.

- - - Ahora bien, de acuerdo con lo establecido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia emitida por contradicción de tesis, intitulada **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)**; ha aceptado la aplicación supletoria de los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a los requisitos que debe satisfacer una relación de trabajo por tiempo fijo u obra determinada, siempre que la ley burocrática admita dicha aplicación. En ese sentido, el artículo 15, fracción II, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y



Organismos Descentralizados del Estado de Colima prevé, en lo no regulado por ellas, la aplicación supletoria de dicho ordenamiento legal. -
- - - Así, de conformidad con los artículos mencionados, la duración de las relaciones será por regla general por tiempo indeterminado y, salvo estipulación expresa, para obra o por tiempo determinado. Tratándose del señalamiento de una relación de trabajo para una obra determinada, ésta únicamente podrá estipularse cuando lo exija su naturaleza, mientras que, por tiempo determinado, solamente puede establecerse en los casos siguientes: - - - - -

- - - Cuando lo **exija la naturaleza** del trabajo que se va a prestar; - - - -
- - - Cuando tenga por objeto **sustituir temporalmente** a otro trabajador; y, - - - -
- - - En los demás casos previstos por la propia legislación laboral. - - - -

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

- - - Como se observa, para establecer las condiciones conforme a las que deben regirse las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinada, no basta con referir a lo establecido en la legislación burocrática, pues es necesario complementar tal regulación con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, a fin de determinar las condiciones que debe reunir un nombramiento temporal, por tiempo determinado o por obra determinada, siempre en atención a las diferencias que existen en uno y otro régimen. Sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: - - - - -

- - - *Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 165369. Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 6/2010. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXI, Enero de 2010, página 319. Tipo: Jurisprudencia. **TRABAJADORES POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO Y DE SUS MUNICIPIOS. PARA DETERMINAR LAS CONDICIONES EN QUE DEBE DESARROLLARSE LA RELACIÓN LABORAL SON APLICABLES SUPLETORIAMENTE LOS ARTÍCULOS 35 A 37 Y 39 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Si se tiene en cuenta que el artículo 8o. de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios prevé la aplicación supletoria, en primer lugar, de la Ley Federal del Trabajo, es indudable que para determinar las condiciones en que debe desarrollarse la relación de trabajo burocrática por obra o tiempo determinado, así como las consecuencias que derivarían de la subsistencia de la materia del trabajo una vez vencido el término fijado en un nombramiento por tiempo determinado, son aplicables supletoriamente los artículos 35 a 37 y 39 del indicado ordenamiento federal, ante la ausencia de previsiones que regulen este aspecto del nexo laboral en la normatividad local. - - - - -*

- - - En concordancia con la posibilidad de que el Estado, en su calidad de empleador equiparado, otorgue nombramientos por tiempo determinado, el legislador estableció como causa de terminación del nombramiento o designación de un trabajador al servicio del Estado, sin responsabilidad para éste, la conclusión del término o de la obra determinantes de la designación, conforme a lo establecido en el artículo 26, fracción IV, de la ley burocrática estatal. - - - - -

- - - Lo anterior, en el entendido de que esta causa de terminación del nombramiento no genera responsabilidad para el titular demandado, siempre que el nombramiento por tiempo fijo u obra determinada cumpla con las condiciones legales para su otorgamiento, sin que baste para su actualización que la dependencia demandada acredite únicamente la celebración del nombramiento y su fecha de terminación. - - - - -

- - - Ello porque de la interpretación sistemática de los preceptos relativos de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima y, conforme a la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, **el otorgamiento de nombramientos por tiempo u obra determinada es excepcional, en tanto que su celebración está justificada en el desarrollo de una obra específica, la naturaleza de las funciones a desempeñar, o bien cubrir alguna vacante temporal**, todo con la finalidad de lograr el correcto funcionamiento del servicio público. - - - - -

- - - Ante tales circunstancias y con la finalidad de privilegiar la celebración de los nombramientos por tiempo indefinido como regla general, **el Estado está obligado a acreditar que la contratación temporal está justificada en alguno de los supuestos señalados**, ya que de no ser así se entenderá que el nombramiento fue definitivo. - - - - -

- - - Lo anterior es acorde con lo que ha sostenido la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el criterio antes referido, respecto al deber de privilegiar la situación real en que se ubiquen los trabajadores burocráticos respecto a las funciones que desempeñan, al periodo por el que hayan prestado sus servicios, así como la existencia o no de un titular en la plaza para la que fueron nombrados, con independencia de la denominación que se atribuya al nombramiento respectivo, a efecto de determinar cuáles son sus derechos y la correlativa obligación del Estado, en su carácter de patrón equiparado. Sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: - - - - -

- - - *Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 175734. Instancia: Pleno. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: P./J. 35/2006. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, Febrero de 2006, página 11. Tipo: Jurisprudencia. **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. -----

- - - De lo expuesto se advierte que el Estado podrá otorgar nombramientos por tiempo fijo u obra determinada, para lo cual estará obligado a justificar la necesidad de su celebración, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, tenga por objeto cubrir a otro trabajador, o el cumplimiento de una obra determinada. -----

- - - Sólo así se actualizará la prerrogativa del Estado de dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para la entidad o dependencia demandada, al concluir el término del nombramiento o finalizada la obra de la designación, cuando el trabajador hubiera laborado por un periodo determinado, justificado bajo la naturaleza temporal de sus funciones, en tanto que éste no goza de inamovilidad en su empleo. -----

- - - En ese orden de ideas, la discrecionalidad que tiene el Estado, en su carácter de empleador, a efecto de conceder los nombramientos que sean necesarios para el funcionamiento del servicio público, no impide que deba dar cumplimiento a los requisitos que la ley exige para su otorgamiento, tal como lo es justificar su temporalidad cuando se trate de nombramientos por tiempo determinado. -----

- - - Considerar lo contrario, esto es, la posibilidad de otorgar nombramientos temporales de manera injustificada implicaría una violación a los derechos laborales de los trabajadores burocráticos, al poder generar la simulación de relaciones de trabajo por tiempo determinado bajo la celebración de contratos temporales, lo que implicaría una violación al derecho de estabilidad en el empleo contenido en el artículo 123, apartado B, fracción IX, constitucional. -----

- - - Consecuentemente, a fin de que exista certeza de que se dio fin a la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, en términos de la fracción IV del artículo 26 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamiento y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, **es necesario que se demuestre la causa por la cual la temporalidad de dicho acto es adecuada para la actividad a realizar por el servidor público.** -----

- - - Lo anterior, en el entendido de que en el supuesto de que no se acredite la causa motivadora del nombramiento, ello no implica necesariamente que la autoridad laboral deba otorgar la basificación, pues será necesario que se cumplan los demás requisitos legales. -----

- - - Con base en lo expuesto, la Segunda Sala determinó que debe prevalecer el criterio sostenido en la ejecutoria de mérito, y con ello la jurisprudencia siguiente: -----

- - - 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. -----

- - - Como se advierte de lo anteriormente transcrito, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece diversas premisas categóricas, a saber: -----

- - - El Estado, en su calidad de empleador equiparado, tiene la posibilidad de otorgar nombramientos por tiempo determinado.

- - - El legislador estableció como causa de terminación del nombramiento o designación de un trabajador al servicio del Estado, sin responsabilidad para éste, la conclusión del término o de la obra determinantes de la designación.

- - - Esta causa de terminación del nombramiento, no genera responsabilidad para el titular demandado, siempre que el nombramiento por tiempo fijo u obra determinada cumpla con las condiciones legales para su otorgamiento, sin que baste acreditar únicamente la celebración del nombramiento y su fecha de terminación.

- - - El otorgamiento de nombramientos por tiempo u obra determinada es excepcional, en tanto que su celebración está justificada en el desarrollo de una obra específica, la naturaleza de las funciones a desempeñar, o bien cubrir alguna vacante temporal.

- - - Estado está obligado a acreditar que la contratación temporal está justificada en alguno de los supuestos señalados.

- - - Debe privilegiarse la situación real en que se ubiquen los trabajadores burocráticos respecto a las funciones que desempeñan, al periodo por el que hayan prestado sus servicios, así como la existencia o no de un titular en la plaza para la que fueron nombrados, con independencia de la denominación que se atribuya al nombramiento respectivo

- - - El Estado podrá otorgar nombramientos por tiempo fijo u obra determinada, para lo cual estará obligado a justificar la necesidad de su celebración, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, tenga por objeto cubrir a otro trabajador, o el cumplimiento de una obra determinada.



- - - El Estado puede dar por terminada la relación de trabajo, sin su responsabilidad, al concluir el término del nombramiento o finalizada la obra de la designación, solo cuando el trabajador hubiera laborado por un periodo determinado, **justificado bajo la naturaleza temporal de sus funciones.**

- - - La discrecionalidad que tiene el Estado, en su carácter de empleador, a efecto de conceder los nombramientos no impide que deba justificar su temporalidad cuando se trate de nombramientos por tiempo determinado.

- - - A fin de que exista certeza de que se dio fin a la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, es necesario que se demuestre la causa por la cual la temporalidad de dicho acto es adecuada para la actividad a realizar por el servidor público.

- - - En esa tesitura, de autos se desprende que el **C. ******* ingresó a laborar para **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA**, el **día 16 de octubre del año 2015**. - - - - -

- - - Así mismo, según se desprende de las documentales visibles a **fojas de la 84 a la 98**, así como de lo manifestado por la parte demandada, el trabajador estuvo laborando a su servicio en el puesto de **CHOFER**, a su servicio. - - - - -

- - - Cabe mencionar que, del análisis de las constancias antes referidas, durante todo el tiempo que el trabajador se ha encontrado laborando al servicio del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA** sin que se desprenda la categoría con la que laboraba a su servicio. - - - - -

- - - En esa tesitura, con base en todos los postulados anteriores, este Tribunal considera que de las pruebas que obran en autos, no se advierte que la entidad pública demandada hubiera justificado la necesidad de su contratación por tiempo determinado. - - - - -

- - - En efecto, de haber exhibido los contratos o nombramientos demostrarían únicamente —a lo sumo— que al actor se le contrató por tiempo determinado; pero, en términos de lo explicado por el Alto Tribunal, no basta acreditar únicamente la celebración del nombramiento y su fecha de terminación, sino que es necesario acreditar que la contratación temporal está justificada en alguno de los supuestos señalados con independencia de la denominación que se atribuya al nombramiento respectivo. - - - - -

- - - Por lo anterior, se declara la improcedencia de las manifestaciones realizadas por la parte demandada, en el sentido de que el **C. ******* tenía el carácter de trabajador **SUPERNUMERARIO**. - - -

- - - Por otra parte, con relación a lo manifestado por el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA**, en el sentido de que el demandante, realizaba sus funciones como trabajador de **CONFIANZA**, las mismas resultan improcedentes, atendiendo a las siguientes consideraciones. - - - - -

- - - A efecto de resolver lo conducente es necesario precisar lo que establecen los **Artículos 4, 5, 6 y 19** de la **Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima**, que disponen: - - - - -

- - - **ARTÍCULO 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. -----

--- **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 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.

--- **ARTÍCULO 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.

--- De los dispositivos legales reproducidos con antelación, se obtiene que **los trabajadores están clasificados en 3 grupos: de confianza, de base y supernumerarios.** Por su parte, serán trabajadores eventuales aquellos a quienes se otorgue nombramiento de los señalados en la fracción IV del Artículo 19 de la **Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.** -----

--- Ahora bien, del análisis de las constancias que obran en autos, así como de lo manifestado por el trabajador actor, se desprende que realizaba sus funciones como **CHOFER**, hechos que la patronal



controvirtió, señalando que era como trabajador de **CONFIANZA**, sin embargo, no ofreció pruebas suficientes para acreditar que fuera de otra manera. Lo anterior, ya que si bien es cierto que manifestó que se realizaba sus funciones en el puesto de **AUXILIAR TÉCNICO E** con el carácter de **SUPERNUMERARIO** en funciones de **CONFIANZA**, no acreditó que haya realizado funciones en dicho puesto o con tal carácter.

- - - Por tanto, tenemos que la patronal no logró acreditar plenamente las manifestaciones vertidas en su nombre en los puntos del capítulo de HECHOS Y EXCEPCIONES de su escrito de contestación a la demanda, que resultan de los presentes autos que hoy se laudan, en los cuales, en lo conducente señaló que el demandante se desempeñaba como trabajadora eventual, supernumerario o de confianza, ya que, en términos de ley, la patronal demandada, tenía la carga de demostrar sus excepciones y defensas. En efecto, la carga de la prueba se atribuye a cada una de las PARTES según los hechos que sustenten sus pretensiones y, normalmente, esto es de conformidad con las siguientes reglas: - - - - -

- - - a) *La carga de probar incumbe al que afirma.*
- - - b) *El demandado que apoya sus excepciones o defensas en nuevas afirmaciones tiene la carga de probarlos, para dejar sin valor ni eficacia las afirmaciones del demandante.*
- - - c) *La carga de probar recae en quien hace una negación que envuelve una afirmación.*

- - - Por consiguiente, la última de las reglas citadas, que se refiere a la carga de probar una negación que lleva implícita una afirmación, a su vez, puede subdividirse en dos, según que la negación se haga respecto de un hecho o de una cualidad de ese hecho. - - - - -

- - - En el primer caso, la carga de la prueba solamente recae en quien niega un hecho y tal negativa supone la existencia de otro hecho positivo, por ejemplo, cuando un trabajador niega que abandonó el trabajo porque se encontraba desempeñando una función específica en el propio centro de trabajo. En el segundo caso, cuando se niega la cualidad de un hecho, la carga de prueba siempre recae en quien hace la negación, en virtud de que implícitamente reconoce el hecho, pero afirma que tiene una cualidad distinta, verbigracia, cuando el patrón demandado contesta que el trabajador actor no tenía un puesto de base sino de confianza de tiempo determinado. - - - - -

- - - En esa tónica jurídica, podemos deducir que la negación de la cualidad de un hecho necesariamente implica el reconocimiento de su existencia y la afirmación de que tiene una cualidad distinta. - - - - -

- - - Es por ello, que desde ese ángulo, si en el caso en concreto el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA**, como parte demandada negó rotundamente el derecho del ACTOR pero también, afirmó que fue de otra naturaleza, específicamente como trabajador de **CONFIANZA**, así las cosas, entonces se ubica en la segunda de las hipótesis referidas con anterioridad, o sea, en la negación de la cualidad de un hecho, lo cual, según se vio, implica el

reconocimiento de aquél y la afirmación de que tiene una cualidad distinta a la que atribuye la parte demandante. - - - - -

- - - En esa virtud, si la entidad pública demandada, negó el derecho del trabajador ACTOR y afirmó que es de otra naturaleza, está negando la cualidad de un hecho, pero no su existencia y, por ende, se encuentra obligada a probar su excepción que forzosamente envuelve la afirmación de que la relación es de otra naturaleza, resultando aplicable al caso el siguiente criterio de jurisprudencia bajo el RUBRO de:

- - - **“RELACIÓN LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE AL PATRÓN CUANDO SE EXCEPCIONA AFIRMANDO QUE LA RELACIÓN ES DE OTRO TIPO.** Cuando el demandado niega la existencia de una relación de trabajo y afirma que es de otro tipo, en principio, está reconociendo la existencia de un hecho, a saber, la relación jurídica que lo vincula al actor, esa negativa también lleva implícita una afirmación, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario; por consiguiente, debe probar cuál es el género de la relación jurídica que lo une con el actor, verbigracia, un contrato de prestación de servicios profesionales, una comisión mercantil, un contrato de sociedad o cualquier otra, porque en todos esos casos su respuesta forzosamente encierra una afirmación.” - - - - -

- - - Por analogía también tiene sustento legal a lo antes señalado, Atento al razonamiento anterior, tiene apoyo legal el siguiente criterio de Jurisprudencia emitido por los TRIBUNALES COLEGIADOS DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN bajo el RUBRO de: - - - - -

- - - **“CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SUS CARACTERÍSTICAS.** Del análisis sistemático de lo dispuesto en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la carga de la prueba en materia laboral tiene características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón en el juicio, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio, para eximir al trabajador de probar los que son base de su acción en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos. Lo anterior se traduce en que, la carga de la prueba corresponde a la parte que, de acuerdo con las leyes aplicables, tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, duración de la jornada de trabajo, monto y pago del salario, entre otros, con el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador; además, la obligación de aportar probanzas no sólo corresponde al patrón, sino a cualquier autoridad o persona ajena al juicio laboral que tenga en su poder documentos relacionados con los hechos controvertidos que puedan contribuir a esclarecerlos, según lo dispone el artículo 783 de la ley invocada.” Época: Novena Época. Registro: 186996. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XV, Mayo de 2002. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a. LX/2002. Página: 300. - - - - -

- - - En consecuencia, esas cuestiones circunstanciales deben ser demostradas por la parte patronal, en función de que apoyó sus excepciones y defensas en la negación que conlleva una afirmación en el sentido de que al trabajador ACTOR no le asistía el carácter de “EMPLEADO DE BASE”, sino que tenían la calidad de “Trabajador de CONFIANZA” desempeñando funciones y labores del cargo de manera temporal sujeto a un plazo determinado. - - - - -



- - - Atento al razonamiento anterior, tiene apoyo legal el siguiente criterio de Jurisprudencia emitido por los TRIBUNALES COLEGIADOS DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN bajo el RUBRO de: - - - - -

- - - **ANTIGÜEDAD DE TRABAJADORES TEMPORALES. PARA SU RECONOCIMIENTO EL PATRÓN ESTÁ OBLIGADO A ESPECIFICAR LOS PERIODOS DE DURACIÓN DE LAS CONTRATACIONES.** De lo dispuesto en los artículos 784, fracción II y 878, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, que disponen que corresponde al patrón acreditar en todo caso la antigüedad del trabajador y que el demandado al contestar la demanda deberá referirse a todos y cada uno de los hechos, agregando las explicaciones que estime convenientes, debe estimarse que cuando se demanda el reconocimiento de la antigüedad generada por un trabajador sujeto a contrataciones temporales, es necesario que la parte demandada señale en forma específica los periodos de duración de los respectivos contratos, pues de otra manera no se proporcionarán al órgano jurisdiccional los elementos necesarios para resolver la controversia y llevaría al desconocimiento de la parte trabajadora sobre los elementos en los que el demandado basa sus argumentos, no permitiendo de esa forma fijar adecuadamente la litis, ni a las partes acreditar los extremos de sus afirmaciones, atendiendo a que el artículo 777 de la indicada ley dispone que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos el diverso 779 obliga a la Junta a desechar aquellas pruebas que no tengan relación con la litis.” Época: Novena Época. Registro: 171853. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVI, Agosto de 2007. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 133/2007. Página: 369. - - - - -

- - - Así como también, tiene aplicación al caso el siguiente criterio de Jurisprudencia bajo el RUBRO de: - - - - -

- - - **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.** La Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas no contempla 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, le corresponda 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.” Época: Novena Época. Registro: 167819. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, Febrero de 2009. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 9/2009. Página: 465. - - -

- - - A mayor abundamiento, deviene importante hacer mención que el trabajador será relevado de la carga probatoria cuando por otros medios la autoridad laboral esté en condiciones de descubrir la verdad de los hechos que se pretenden juzgar en el proceso, por lo que el **Artículo 784** de la **Ley Federal del Trabajo**, de aplicación supletoria a la **Legislación Burocrática Local**, establece un catálogo de supuestos en los que,

cuando haya controversia en el procedimiento respecto a los mismos, se eximirá a la parte trabajadora de dicha carga procesal; precepto que al ser complementado con lo que disponen los **Artículos 804 y 805** de la propia Ley de la materia, donde se establece una serie de supuestos y de documentos que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en Juicio, se contempla un sistema de cargas procesales de tipo social que tiende a proteger a la clase trabajadora, como deriva de los mismos que señalan textualmente: - - - - -

- - - **“ARTICULO 784.** La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: I. Fecha de ingreso del trabajador; II. Antigüedad del trabajador; III. Faltas de asistencia del trabajador; IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo; V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley; VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido; VII. El contrato de trabajo; VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales; IX. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo; X. Disfrute y pago de las vacaciones; XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; XII. Monto y pago del salario; XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y XIV. Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro. La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.” - -

- - - **“ARTICULO 804.** El patrón tiene obligación de conservar y exhibir En juicio los documentos que a continuación se precisan: I.- Contratos Individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable; II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios; III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo; IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y V. Los demás que señalen las leyes. Los documentos señalados en la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados en las fracciones II, III y IV, durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral; y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las Leyes que los rijan.” - - - - -

- - - **“ARTICULO 805.** El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.” - - - - -

- - - Reglas procesales de las que, concretamente de lo previsto en el **Artículo 804, fracción I y II**, deriva que, entre otros supuestos, el trabajador quedará eximido de la carga procesal cuando exista controversia sobre el contrato, las listas de raya o nombramiento, atendiendo a la supletoriedad y los supuestos que contempla la legislación burocrática. - - - - -

- - - En esa tesitura, se insiste que en el expediente que hoy se lauda, la DEMANDADA denominada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA** no logró desvirtuar el derecho que le atañe al **C. *******, para las acciones ejercitadas de su parte en su



escrito inicial de demanda, resultando procedente condenar entonces al **C. ******* a **REINSTALAR** al **C. ******* a su trabajo en el puesto de **CHOFER**, así mismo, de reconocerle la Basificación y el otorgamiento del nombramiento de base en el mismo puesto. -----

- - - Lo anterior, toda vez que como ya quedo acreditado, el trabajador ACTOR, laboró al servicio del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA** habiendo desempeñado siempre actividades que son catalogadas como de base, de acuerdo a lo que establece el **Artículo 8** de la **Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima**, además, que el **C.*******, estuvo laborando de manera continua para la Entidad Pública DEMANDADA desde el día 16 de octubre del año 2015, desempeñando sus labores en forma ininterrumpida, así las cosas, tenemos pues que tal y como lo establece el **Artículo 9** de la **Ley Burocrática Estatal** que nos ocupa, se entiende que el ACTOR debe ser considerado por la DEMANDADA como trabajador de base e inamovible y que cuenta con un derecho como trabajador a la estabilidad en su empleo y a no ser separadas sin causa justificada, toda vez que como quedó acreditado en autos, el puesto de **CHOFER** lo ha ocupado por un término mayor de 6 seis meses ininterrumpidos. -----

- - - Así mismo, la entidad pública demandada omitió acreditar cuál fue el plazo determinado de su contratación, si efectivamente las actividades que realizaba la demandante corresponden o no a las desarrolladas por empleados de **base**, pues de esa cuestión depende la procedencia o improcedencia de las prestaciones relacionadas con el derecho a la estabilidad en el empleo; 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, pues de ello depende si la relación de trabajo se dio concluida con o sin responsabilidad para la Entidad Pública demandada y a efecto de determinar lo conducente. Lo anterior, toda vez que como se mencionó en supra líneas, la entidad pública demandada al apoyar sus excepciones y defensas en nuevas afirmaciones tiene la carga de probarlos, para dejar sin valor ni eficacia las afirmaciones de la demandante; razón por la cual, esas cuestiones circunstanciales deben ser demostradas por la parte patronal, en función de que apoyó sus excepciones y defensas. -----

- - - De acuerdo con lo establecido en el artículo 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 esta, 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. - - - - -

- - - En esa tesitura este Tribunal no pasa de alto la documental que se encuentra a fojas 84 consistente en un **nombramiento de base** definitivo en favor del C. ***** , el cual surte sus efectos a partir del **1 de marzo del 2021**, en el cargo de **CHOFER**, documental que no fue objetada por la parte patronal, documento que en relación con lo analizado en líneas que anteceden adquiere relevancia, por lo que esta Autoridad Burocrática, reconoce la calidad de base de la parte operante desde el momento en que le fue expedido dicho nombramiento, es decir, a partir del **1 de marzo del 2021**. - - - - -

- - - Por consiguiente, en apoyo a las actuaciones analizadas se encuentra debidamente acreditado en los presentes autos, la subsistencia de la materia que dio origen a la contratación laboral, del ACTOR por lo que resulta procedente entonces **CONDENAR** al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA** a **REINSTALAR** al C. ***** a su trabajo en el puesto de **CHOFER**, así mismo, de reconocerle la basificación en el puesto de **CHOFER** desde el **1 de marzo del 2021** de conformidad con el nombramiento expedido a favor del trabajador, de la misma manera se condena a que se regularice el nombramiento respectivo como trabajador de base, con todos los requisitos y en los términos de lo que dispone el artículo 20 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en virtud de haberse acreditado el despido injustificado. - - - - -

- - - **IX.- PROCEDENCIA DEL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS.** - - - - -

- - - En sintonía a lo anterior, tomando en consideración que en actuaciones se ha decretado la procedente la acción de reinstalación, es por lo que la petición intentada por el trabajador actor en el punto **n)** de su escrito de ampliación de demanda, consistente en el pago de los salarios caídos desde la fecha en que fue despedido y hasta que sea reinstalada la misma, es **procedente pero no en los términos que lo solicita**, pues al tratarse de una prestación de naturaleza secundaria, la misma se encuentra sujeta a la suerte que corra la acción principal. - - - - -

- - - En primer término, hay que tener en consideración que el actor del



presente juicio pide el pago de salarios vencidos de la siguiente manera: -

- - - n). *Por el pago de los SALARIOS VENCIDOS que se me ha dejado de pagar desde la fecha en que se me despidió injustificadamente el día 21 de octubre del 2021, y los que se sigan generando hasta la fecha en que sea reinstalado, tomando en cuenta los aumentos o incrementos salariales que el **AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA**, les otorgue a sus trabajadores de base y de base sindicalizados, en ese período de tiempo.* -----

- - - Resulta en consecuencia jurídica y en términos de lo dispuesto por el artículo 35 reformado de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, procedente **CONDENAR** al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA** al pago de los salarios caídos que se le han dejado de pagar desde el día **21 de octubre de 2021** y hasta por un periodo máximo de doce meses a razón del salario que corresponda a la fecha en que se realice el pago, en el entendido que si al término del plazo señalado no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también a la persona trabajadora los **INTERESES** que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, **CAPITALIZABLE AL MOMENTO DEL PAGO**, la misma resulta procedente, pues al tratarse de una prestación de naturaleza secundaria, se encuentra sujeta a la suerte que corra la acción principal. Lo anterior, toda vez que los salarios vencidos o caídos están íntimamente relacionados con la procedencia de la acción principal ejercida y que se origina en el despido, por lo que, si éste se tiene por probado, así como la injustificación del mismo, la acción relativa a salarios caídos también resulta procedente, dado que el derecho a la reinstalación y al pago de sus salarios constituyen aspectos de una misma obligación jurídica. En ese sentido, se condena al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA** a pagarle al **C. ******* la cantidad que resulte por concepto de **SUELDOS VENCIDOS** desde el día 21 de octubre de 2021 fecha en que terminó la relación laboral y hasta por un periodo máximo de doce meses a razón del salario que corresponda a la fecha en que se realice el pago, en el entendido que si al término del plazo señalado no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento el laudo, se pagarán también a la persona trabajadora los **INTERESES** que se generen sobre el importe de quince meses de salario, razón del dos por ciento mensual, **CAPITALIZABLE AL MOMENTO DEL PAGO**, al respecto sirven de fundamento los siguientes criterios: -----

- - - 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. -----

- - - X.- PROCEDENCIA DE LA INSCRIPCIÓN AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. -----

- - - Respecto al reclamo que realiza la demandante, en el **inciso f)**, del apartado de prestaciones, de su escrito inicial de demanda, consistente en el pago del importe correspondiente de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social -IMSS- que la demandada no haya enterado o haya pagado de forma incompleta, ya que la actora aduce que desde que inicio a laborar nunca ha sido registrada al Instituto Mexicano del Seguro Social, debe decirse que dicha reclamación es procedente, pues de las actuaciones que conforman el expediente que hoy se resuelve, se encuentra evidenciada que la relación de trabajo entre la actora y el demandado inició el **16 de octubre del año 2015 y feneció el 21 de octubre del año 2021.** -----

- - - Aunado a ello, y de la revisión de los presentes autos, no se desprende algún medio probatorio exhibido por la patronal **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA**, en donde se demuestre que se haya inscrito a la actora mientras se encontró vigente el vínculo laboral, no obstante que con fundamento en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia respecto al pago de diversas prestaciones, entre ellas la incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social. - - -

- - - Por ello, en estricto apego a derecho, es procedente **condenar** al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA**, a que inscriba a la parte trabajadora ante el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como el reconocimiento de todas y cada una de las aportaciones o semanas cotizadas, respecto de las cuotas obrero patronales que se hayan generado desde el día **16 de octubre de 2015 y**



lo que se siga generando mientras subsista la relación laboral,

porque si el acto jurídico que condiciona el derecho a la seguridad social es la existencia de una relación de trabajo, acreditada ésta se hacen exigibles al patrón las obligaciones previstas en la ley del Seguro Social. Lo anterior es conforme con la jurisprudencia 2a./J. 3/2011, localizable en la página 1082, del Tomo XXXIII, febrero de 2011, de la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, que establece: - - -

- - - **SEGURO SOCIAL. PROCEDE LA INSCRIPCIÓN RETROACTIVA DE UN TRABAJADOR AL RÉGIMEN OBLIGATORIO, AUN CUANDO YA NO EXISTA EL NEXO LABORAL CON EL PATRÓN DEMANDADO.** Si en un juicio laboral una persona reclama su inscripción retroactiva al régimen obligatorio del seguro social y en el procedimiento jurisdiccional queda evidenciada la existencia de la relación de trabajo entre el actor y el demandado, que éste no lo inscribió mientras duró ese vínculo jurídico y que a la fecha en que se formuló la reclamación ya no existe el nexo laboral, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe condenar al patrón a que inscriba al actor al régimen obligatorio del seguro social y entere las cuotas obrero patronales respectivas al Instituto Mexicano del Seguro Social por el tiempo que duró la relación de trabajo, porque si el acto jurídico que condiciona el derecho a la seguridad social es la existencia de una relación de trabajo, acreditada ésta se hacen exigibles al patrón las Amparo Directo 356/2015. Relacionado con AD 357/2015. Materia Laboral. 73 obligaciones previstas en el artículo 15, fracciones I y III, de la Ley del Seguro Social (19, fracciones I y III, de la anterior Ley); pues así se reconoce al trabajador la preexistencia del derecho que no le fue otorgado y a partir de ahí puede disfrutar de los beneficios de la seguridad social que legalmente correspondan. - - - - -

- - - Ahora bien, en cuanto al pago de las cuotas que no se han cubierto desde el inicio de su trabajo que reclama ya mencionados en líneas que anteceden, y tomando en consideración que este Tribunal se encuentra facultado legalmente para resolver al respecto lo que resulte procedente conforme a lo alegado y probado oportunamente por los contendientes, ya que la vía laboral es la idónea para que un trabajador demande del patrón el cumplimiento de las obligaciones a su cargo respecto de la inscripción y el pago de las aportaciones de seguridad social en estudio, dada la naturaleza de la relación laboral que se actualiza entre ambas partes, además de la jurisdicción laboral que corresponde ejercer ante este Tribunal en tanto expresión especializada de la administración de justicia, tiene como ámbito objetivo las instancias mediante las cuales se pretende el reconocimiento de un derecho que se incorpora a la esfera jurídica del accionante como consecuencia directa o indirecta de la existencia de una relación de trabajo, teniendo aplicación la jurisprudencia siguiente: - - - - -

- - - Novena Época, Registro: 200720, Instancia: Segunda Sala, Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, II, Septiembre de 1995, Materia(s): Constitucional, Laboral, Tesis: 2a./J. 46/95, Página: 239, **COMPETENCIA LABORAL. CUANDO EL DEMANDADO ES EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL ES DE ORDEN FEDERAL SI SE LE DEMANDA EL CUMPLIMIENTO DE UNA PRESTACIÓN PRINCIPAL, PERO ES LOCAL SI SOLO SE LE DEMANDA LA INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR.** Si bien es verdad que conforme a lo dispuesto en los artículos 123, Apartado "A", fracción XXXI, inciso b), subinciso 1, de la Constitución General de la República y 527, fracción II, inciso 1, de la Ley

Federal del Trabajo, la aplicación de las disposiciones de trabajo corresponde a las autoridades federales cuando se demanda laboralmente al Instituto Mexicano del Seguro Social, puesto que es una empresa administrada en forma descentralizada por el gobierno federal, también es verdad que dicho supuesto únicamente se surte en aquellas hipótesis en que se le demanda el cumplimiento de alguna acción principal, entendiendo por ésta la que pueda consistir en una afectación a su patrimonio, como cuando se le reclama el pago de indemnizaciones, pensiones, servicios, asistencias médicas, quirúrgicas o farmacéuticas, subsidios, ayudas y en fin, todas aquellas prestaciones susceptibles de disminuir su patrimonio, pero si sólo se le demanda la inscripción al régimen del seguro social, al mismo tiempo que se demandan otras prestaciones de un patrón y en este aspecto no se está en ninguna de las situaciones excepcionales de los preceptos mencionados, serán competentes las autoridades jurisdiccionales locales.-----

- - - En esa tesitura deviene incuestionable, que la pretensión hecha valer por el trabajador actor contra su patrón *sui generis*, en cuanto al reclamo atinente al pago de las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que constituyen una prerrogativa constitucional y legal que el legislador ha establecido a favor de los trabajadores, encaminada a su protección y bienestar, cuyo propósito fundamental es que la persona que concluya su vida activa laboral pase los últimos años de existencia con los satisfactores mínimos, afrontando la contingencia social del retiro con los recursos propios acumulados en su condena individual durante toda su vida productiva.-----

- - - Además, resulta relevante que las cuotas del seguro de retiro tienen el carácter de aportaciones de seguridad social, es decir, de contribuciones, cuyo hecho generador es precisamente el surgimiento de una relación laboral, de donde se sigue su naturaleza laboral-tributaria, encontrándose el patrón inmerso en tal circunstancia jurídica obligado a inscribir ante el Instituto Mexicano del Seguro Social a toda persona que se encuentre vinculada a él, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, pudiendo realizar la inscripción desde un día hábil antes del inicio de tal relación o bien dentro de los cinco días hábiles siguientes a esa fecha, atento a lo dispuesto por el Artículo 16 y 45 del reglamento de la Ley del Seguro Social.-----

- - - Ahora bien, por otro lado, tenemos la obligación del patrón de realizar el pago de las aportaciones de seguridad social, para su depósito en la respectiva cuenta individual que se encuentra ligada a la existencia de la relación laboral, pues en tanto ésta continúe subsistirá aquélla.-----

- - - En el mismo orden de ideas, se destaca que la obligación tributaria del patrón culminará por la conclusión de la relación laboral, siempre y cuando se presente el respectivo aviso de baja, siendo corolario de lo anterior, que la pretensión hecha valer por el trabajador en contra de su patrón, consistente en el pago de las cuotas del seguro de retiro, para su depósito en la respectiva cuenta individual, se traduce en la petición del reconocimiento de una prerrogativa que pudo incorporarse a la esfera



jurídica del trabajador en virtud de la existencia del vínculo laboral respectivo, siendo conveniente señalar que la relación jurídica que surge entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el patrón, como consecuencia del nacimiento de una relación laboral, si bien constituye un vínculo jurídico tributario, dado que las cuotas del seguro de retiro, como las de los restantes ramos del Seguro Social, son contribuciones, en su especie aportaciones de seguridad social, ello no trasciende a la diversa relación jurídica que existe entre el patrón y el trabajador, la cual continua siendo estrictamente laboral. - - - - -

- - - En esa tesitura, corresponde al ámbito de competencia, por materia, de este Tribunal, con independencia de la naturaleza tributaria de aquéllas, lo que no trastoca la diversa dirección jurídica entre el trabajador y el patrón, pues las circunstancias de que el cobro de tales contribuciones pueda lograrse a través de la actuación de una autoridad administrativa, únicamente implica que la tutela de esa prestación laboral-tributaria corresponde, en el ámbito laboral, a los órganos jurisdiccionales laborales, a través de la administración de justicia y a instancia del trabajador y, en el ámbito tributario, a la administración pública, mediante el ejercicio de su potestad económico-coactiva, teniendo aplicación la Jurisprudencia siguiente: - - - - -

- - - *Novena Época, Registro: 193825, Instancia: Segunda Sala, Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, IX, Junio de 1999, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 51/99, Página: 284, **SEGURO DE RETIRO. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SON COMPETENTES PARA CONOCER DE LA PRETENSIÓN PLANTEADA POR EL TRABAJADOR, EN CONTRA DEL PATRÓN, RESPECTO DEL PAGO DE LAS CUOTAS RELATIVAS.** Conforme a la interpretación de lo dispuesto en los artículos 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 604 y 621 de la Ley Federal del Trabajo, la jurisdicción laboral que corresponde ejercer a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tiene como ámbito de competencia, por razón de la materia, las instancias mediante las cuales se pretende el reconocimiento de un derecho que se incorporó a la esfera jurídica del accionante como consecuencia directa o indirecta de la existencia de una relación de trabajo. De ahí, que si las cuotas del seguro de retiro, ramo obligatorio del seguro social, como deriva de lo dispuesto en los artículos 11, fracción IV; 12, fracción I; 31, fracción IV; 37, 167, 168 y 169 de la Ley del Seguro Social; y 10 y 16 de su Reglamento de Afiliación, constituyen contribuciones, en su especie aportaciones de seguridad social, cuyo hecho generador es precisamente el surgimiento de una relación laboral y cuya obligación de pago, respecto del patrón, subsiste, generalmente, en tanto ésta perviva, resulta inconcuso que la pretensión hecha valer por el trabajador en contra de su patrón, consistente en el pago de las cuotas en comento, para su depósito en la cuenta individual respectiva, sí corresponde al ámbito de competencia, por materia, de los citados órganos jurisdiccionales, con independencia de la naturaleza tributaria de aquéllas, lo que no trastoca la diversa relación jurídica que subyace entre el trabajador y el patrón, pues la circunstancia de que el cobro de tales contribuciones pueda lograrse a través de la actuación de una autoridad administrativa, únicamente implica que la tutela de esa prestación laboral-tributaria corresponde, en el ámbito laboral, a las Juntas de*

Conciliación y Arbitraje, a través de la administración de justicia y a instancia del trabajador y, en el ámbito tributario, a la administración pública, mediante el ejercicio de su potestad económico-coactiva. Sin que la anterior conclusión obste para que en cada juicio laboral, atendiendo a los elementos de convicción aportados al proceso, el referido órgano jurisdiccional analice si existe alguna causa que le impida pronunciarse sobre el fondo de tal prestación, como sería el caso en que no se acredite la existencia del vínculo laboral o cuando en sede administrativa ya se haya determinado lo conducente respecto del pago de las cuotas del seguro de retiro, por el mismo trabajador y por el mismo periodo que se reclama, lo que generaría la improcedencia de esa específica pretensión. Contradicción de tesis 17/96. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 26 de marzo de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Rafael Coello Cetina. Tesis de jurisprudencia 51/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del veintiséis de marzo de mil novecientos noventa y nueve. - - - - -

- - - De todo lo anterior se concluye que resulta procedente la acción intentada por este concepto, toda vez que una vez examinado el presupuesto que origina el cumplimiento de esa obligación patronal reclamada por la actora y que en el caso en estudio deriva de la existencia de la relación laboral y al no haberse acreditado en autos por algún medio de convicción el registro del trabajador y el pago de las cuotas correspondientes ante las Instituciones del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) por el periodo que se reclama, ya que de autos no se advierte que la patronal haya cumplido con dicha obligación, por tal razón se condena al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA** a inscribir al **C. ******* ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como el reconocimiento y el pago de todas y cada una de las aportaciones o semanas cotizadas, respecto de las cuotas obrero patronales que se hayan generado desde el día **16 de octubre de 2015 y lo que se siga generando mientras subsista la relación laboral**, en el entendido que el despido del trabajador fue el 21 de octubre de 2021 no suspende el derecho a ser inscrito durante el periodo que duró el presente juicio. - - - - -

- - - **XI.- PROCEDENCIA DEL DERECHO A LAS CUOTAS OBRERO-PATRONAL ANTE EL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES.** - - - - -

- - - De la misma manera, con relación a las prestaciones que reclama la accionante, en el **inciso f)**, del apartado de prestaciones, de su escrito inicial de demanda, la cual reclama el derechos de las cuotas obrero-patronal ante el INFONAVIT que no se han pagado desde el día en que ingreso a laborar ante el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA**, de lo cual, este Tribunal considera que es procedente, pero no en los términos que lo solicita, por las razones y motivos que a continuación se plantean. - - - - -



- - - El acceso a una vivienda digna, en términos generales, es un derecho fundamental, reconocido en el artículo 4º, párrafo séptimo de la Constitución Política Federal, y en diversos instrumentos internacionales suscritos y ratificados por el Estado Mexicano. Este derecho tiene como origen el deseo de satisfacer una necesidad colectiva, y en este directriz, el derecho fundamental a una vivienda digna y decorosa protege a todas las personas y, por tanto, no debe ser excluyente. Sirva de sustento a lo anterior, el siguiente criterio número 1a.CXLVIII/2014, de la primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que establece: - - - - -

- - - **DERECHO FUNDAMENTAL A UNA VIVIENDA DIGNA Y DECOROSA. SU CONTENIDO A LA LUZ DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES.** *El artículo 11, numeral 1, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981, establece el derecho de toda persona a una vivienda adecuada, así como la obligación de los Estados Parte de tomar las medidas apropiadas para asegurar su efectividad. Ahora bien, de la interpretación realizada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas en la Observación General No. 4 (1991) (E/1992/23), a dicho numeral, así como de los Lineamientos en Aspectos Prácticos respecto del Derecho Humano a la Vivienda Adecuada, elaborados por el Comité de Asentamientos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, y los Principios de Higiene de la Vivienda, emitidos por la Organización Mundial de la Salud, en Ginebra en 1990, se concluye que el derecho fundamental a una vivienda digna y decorosa, tiene las siguientes características: (a) debe garantizarse a todas las personas; (b) no debe interpretarse en un sentido restrictivo; (c) para que una vivienda se considere "adecuada" requiere contar con los elementos que garanticen un nivel mínimo de bienestar a quien la habite, esencialmente, una infraestructura básica adecuada, que proteja de la humedad, la lluvia, el viento, así como riesgos estructurales, con instalaciones sanitarias y de aseo, un espacio especial para preparar e ingerir los alimentos, espacio adecuado para el descanso, iluminación y ventilación adecuadas, acceso al agua potable, electricidad, y drenaje; y, (d) los Estados deben adoptar una estrategia nacional de vivienda para alcanzar el objetivo establecido en el pacto internacional de referencia, así como tomar e implementar las medidas legislativas, administrativas, presupuestarias y judiciales adecuadas para la realización plena de dicho derecho, dentro de las cuales está asegurar a la población recursos jurídicos y mecanismos judiciales para que los gobernados puedan reclamar su incumplimiento, cuando las condiciones de las viviendas no sean adecuadas o sean insalubres. Así, dichos aspectos constituyen los elementos básicos del derecho a una vivienda digna y decorosa reconocido por el artículo 4o., párrafo séptimo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consistente en que todas las personas cuenten con una vivienda que tenga los elementos mínimos necesarios para ser considerada como tal. - - - - -*

- - - En ese sentido, resulta inconcuso que todos los trabajadores tienen derecho a adquirir una vivienda, por ello, surge la obligación de los patrones de contribuir, tal y como lo dispone el artículo 123 constitucional. Además, de conformidad con el artículo 1o. constitucional, todas las autoridades del Estado Mexicano, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y

garantizar los derechos humanos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que México sea parte, interpretando las normas favoreciendo en todo tiempo a las personas con la protección más amplia, lo que se conoce como el principio *pro persona*, conforme al cual debe acudirse a la norma más amplia o a la interpretación más extensiva para las personas. Por consiguiente, el derecho a una vivienda digna debe ser analizado a la luz de la interpretación que más favorezca en este caso, a los trabajadores burocráticos, conforme a los principios rectores de los derechos humanos, consistentes en universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. - - - - -

- - - Así el derecho de los trabajadores a la vivienda, forma parte de aquéllos que integran la seguridad social a los que los trabajadores burocráticos tienen derecho en términos del artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso f), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En esta directriz, basta que se acredite la existencia de la relación laboral para la procedencia de la acción reclamada por el actor, sin que ello implique, que se amplíen las prestaciones que se otorgan a los trabajadores burocráticos, pues se insiste en que el acceso a la vivienda, además de ser un derecho humano y como tal inherente a cualquier individuo, sí está previsto expresamente en favor de los trabajadores burocráticos, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, apartado B, fracción XI, inciso f), establece que, en el caso de los trabajadores burocráticos, se les proporcionarán habitaciones baratas, en arrendamiento o venta y además, que el Estado mediante aportaciones, establecerá un fondo de vivienda que tiene como propósito constituir depósitos en su favor y establecer un sistema de financiamiento que les permita otorgar créditos económicos, para adquirir vivienda. Entonces, para abordar el problema jurídico, es necesario tomar en cuenta lo que establecen los artículos 115, 116, fracción VI y 123, párrafo segundo y apartado B, de la Constitución Federal; numerales que, en lo que a este asunto interesa, son del tenor siguiente: - - - - -

- - - *“Artículo 115. Los Estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa el Municipio Libre, conforme a las bases siguientes: [...]”*

- - - *“Artículo 116. El poder público de los Estados se dividirá, para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y no podrá reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el legislativo en un solo individuo.*

Los Poderes de los Estados se organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas: [...]

VI. Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las Legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias. [...]

- - - *“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social*



para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: [...]

B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:

[...]

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley. e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos. [...] -----

- - - Conforme al análisis sistemático de las normas constitucionales citadas, el Congreso de la Unión cuenta con la facultad exclusiva para legislar en la materia de trabajo, en general, con apoyo en el artículo 123, segundo párrafo y, respecto de las relaciones de trabajo conocidas como burocráticas, en lo relativo a los Poderes Federales y sus trabajadores; en tanto que los artículos 115, fracción VIII y 116, fracción VI, autorizan a los Poderes Legislativos de cada entidad federativa para expedir leyes que rijan las relaciones de trabajo entre los Municipios, los Estados y sus trabajadores, siguiendo, en lo conducente, las bases que establece el apartado B del indicado artículo 123. -----

- - - Establecido lo anterior, debe decirse que del contenido del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se puede establecer que los servidores públicos son las personas físicas que prestan a una institución pública un trabajo personal subordinado de carácter material o intelectual, o de ambos géneros, mediante el pago de un sueldo y que dentro de los derechos de seguridad social de los referidos servidores públicos se encuentra el relativo a tener una vivienda; para ello, la constitución ordena crear un fondo nacional de vivienda.-----

- - - Por su parte el artículo 43, fracciones VI inciso h) y VII de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone: - - - - -

- - - **“Artículo 43.-** Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley:

[...] **VI.** - Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

[...]

h) Constitución de depósitos en favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construirlas, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos;

[...]

VII.- Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor;” - - - - -

- - - Como se ve, la ley secundaria establece expresamente la obligación de las entidades públicas de cubrir las aportaciones correspondientes para que sus trabajadores reciban los beneficios de seguridad y servicios sociales; dentro de los cuales, sin duda, se encuentra el derecho a contar con una vivienda digna. - - - - -

- - - En efecto, aun cuando la referida legislación burocrática no hace referencia expresa a la obligación de las entidades públicas de realizar las aportaciones de vivienda, tal cuestión no debe interpretarse en un sentido restrictivo, pues como ya se vio el derecho social consistente en disfrutar de una vivienda digna y la consiguiente obligación del patrón de efectuar las aportaciones respectivas se encuentra implícitamente reconocido al referirse de manera enunciativa a los beneficios de seguridad y servicios sociales. - - - - -

- - - Ahora, debe decirse que dichos derechos a la seguridad y servicios sociales, deben concederse a todos los trabajadores del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, con independencia de la naturaleza de la relación laboral, pues además de que la ley burocrática estatal señala que también los trabajadores de confianza gozarán de los beneficios de la seguridad social, por disposición expresa de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el derecho a la seguridad social nace junto con el vínculo jurídico que une a un trabajador con su patrón. - - - - -

- - - En ese sentido, debe interpretarse, que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, reconoce que los empleados burocráticos tienen derecho a gozar de una vivienda digna, pues como ya se vio su artículo 43, fracción VI inciso h), establece, en términos generales, que las entidades públicas están obligadas a cubrir las aportaciones necesarias para que sus empleados gocen de los beneficios de seguridad y servicios



sociales, dentro de las que se encuentran precisamente el de la vivienda. Esto es, del acto jurídico, relación laboral, surge la obligación de la entidad pública respectiva de realizar las aportaciones correspondientes a las prestaciones de seguridad social, aunado a la obligación también de propiciar los medios que permitan a los trabajadores que no tengan en propiedad casa habitación o terreno, la compra o arrendamiento de viviendas económicas tal como lo dispone la fracción VI inciso h) del citado artículo 43. -----

- - - Por tanto, si el acto jurídico que condiciona el disfrute de los derechos de seguridad social es la existencia de una relación de trabajo, acreditada ésta, se hace exigible la obligación del patrón de enterar las aportaciones respectivas al fondo de vivienda correspondiente. -----

- - - En síntesis, si en un juicio laboral un servidor público reclama el reconocimiento del derecho a una vivienda y en el procedimiento jurisdiccional queda evidenciada la existencia de una relación de trabajo, sin que se demostrara el pago de aportación alguna para gozar de dicho beneficio, tal y como se hace constar en el presente juicio, este Órgano Jurisdiccional debe condenar a tal prestación. Ilustra lo anterior, por las razones que la informan, la jurisprudencia PC.VI.L.J/1 L (10a.) del Pleno en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, cuyo criterio se comparte y es del tenor siguiente: -----

- - - TRABAJADORES AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE PUEBLA. ES OBLIGACIÓN DEL MUNICIPIO CUBRIR LAS APORTACIONES PARA QUE AQUÉLLOS GOCEN DEL BENEFICIO A LA VIVIENDA. *En atención al derecho a una vivienda digna, analizado a la luz del principio de interpretación más favorable a la persona, se concluye que el artículo 36, fracción V, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento del Municipio de Puebla, vigente hasta el 11 de diciembre de 2013 establece, en términos generales, que es obligación del Municipio cubrir las aportaciones para que sus empleados gocen de los beneficios de seguridad y servicios sociales, dentro de los que se incluye el relativo a la vivienda, el cual es considerado como una de las bases mínimas de la seguridad social para los trabajadores municipales, de acuerdo con la interpretación sistemática de los artículos 115 y 123, apartado B, fracción XI, inciso f), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; máxime que gozar de una vivienda digna y decorosa, también está reconocido como un derecho fundamental en el numeral 4o. constitucional.* -----

- - - Por lo tanto, en cuanto a la inscripción respectiva y la reclamación del pago de las aportaciones, cuando nunca se han realizado, conlleva que se condene a su inscripción, pues ésta es requisito *sine qua non* para realizar el mencionado pago. Máxime que, como ya se dijo, la única condición para disfrutar los derechos a la seguridad social es la existencia de una relación de trabajo, por lo que acreditada ésta, se hacen exigibles al patrón las obligaciones derivadas de aquellos derechos. -----

- - - En esa tesitura, es preciso señalar que la incorporación al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores por sus siglas INFONAVIT, corresponde a los trabajadores obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos que encuentran regulados bajo el

apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Además, en términos de lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el objeto de dicho instituto consiste entre otros a administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para la adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas, la construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, así como lo demás a que se refiere el artículo antes referido, mismo que a continuación se transcribe: - - - - -

- - - *“ARTÍCULO 3o.- El Instituto tiene por objeto:*

I.- Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda;

II.- Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:

a). - La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas,

b). - La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y

c). - El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;

d). - La adquisición en propiedad de suelo destinado para la construcción de sus habitaciones;

III.- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores; y

IV.- Lo demás a que se refiere la fracción XII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional y el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que esta ley establece. - - - - -

- - - Ahora bien, en el caso a estudio, es menester tomar en consideración que los trabajadores actores se encuentran regidos por el artículo 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo cual no les corresponde ser inscritos ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores INFONAVIT, pues a este tienen derecho los trabajadores que se regulan en el apartado A, del citado artículo 123 constitucional. - - - - -

- - - Por tanto, a fin de resolver que en derecho corresponde, es preciso señalar que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, establece en su artículo 69 fracción X la obligación de las Entidades Públicas en su calidad de patrones de cubrir las aportaciones que fijan las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales. - - - - -

- - - Por su parte la abrogada Ley de Pensiones Civiles del Estado de Colima, disponía en sus artículos 1, 2 y 3 lo siguiente: - - - - -

- - - *“Art. 1o.- Para los efectos que precisa esta Ley, se crea un organismo descentralizado, denominado Dirección de Pensiones del Estado. Esta Ley tiene aplicación para los funcionarios y empleados al servicio del Estado.*

Art. 2o.- Pueden acogerse a los beneficios de este ordenamiento todos los funcionarios y empleados dependientes de Institutos o Patronatos y Organismos descentralizados, así como los municipales.



Art. 3o.- Las personas a que se contraen los artículos anteriores tienen derecho conforme a las disposiciones de la presente Ley y en los casos y con los requisitos que ella establece, a los siguientes beneficios.

I.- Pensiones de retiro.

II.- Devolución de los descuentos que se les hubieren hecho para integrar el fondo económico de la Dirección, al separarse del servicio.

III.- Obtención de préstamos hipotecarios.

IV.- Obtención de préstamos quirografarios.

V.- Obtener en propiedad o arrendamiento casas o terrenos propiedad de la Dirección de Pensiones.

VI.- Los demás que establece esta Ley.” -----

- - - Sin embargo, la citada legislación fue abrogada con la entrada en vigor de la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, mediante DECRETO No. 616 publicado el 28 de septiembre de 2018 en el Periódico Oficial del “Estado de Colima.” a través del cual se crea el INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA, y que en sus artículos 1, 2, 79, 129, 130, 131 y 141 que disponen lo siguiente: -----

- - - **Artículo 1.** Ley reglamentaria

1. La presente Ley es reglamentaria del artículo 33 fracción XIV de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima reordenada y consolidada, de aplicación general y obligatoria en el Estado de Colima en la forma y términos que la misma establece; y sus disposiciones son de orden público y de interés social.

Artículo 2. Objeto de la Ley

1. Este ordenamiento tiene por objeto garantizar y regular la seguridad social, así como buscar la sustentabilidad financiera del sistema de pensiones de los servidores públicos así definidos en esta Ley, en las ramas, coberturas y prestaciones que en la misma se contemplan.

Artículo 79. Beneficios para los afiliados

1. Los afiliados, tienen derecho conforme a las disposiciones de la presente Ley y en los casos y con los requisitos que la misma establece, a los siguientes beneficios:

I. Pensiones;

II. Prestaciones sociales;

III. Préstamos personales, y

IV. Préstamos hipotecarios.

Artículo 129. Condición para otorgar préstamos personales o hipotecarios

1. El destino de los fondos de la Cuenta Institucional será el pago de las pensiones y pago de gastos funerarios, seguro de vida y gratificación anual; de haber excedentes, estos se podrán utilizar en el otorgamiento de préstamos personales o hipotecarios en los términos de esta Ley a los afiliados y pensionados, siempre que el excedente acumulado sea superior al importe de 2 quincenas de la nómina de pensiones y que la recuperación calce con la liquidez requerida para el pago de los beneficios que otorga esta Ley.

2. Los excedentes de las Cuentas Institucionales destinados para préstamos personales se concederán con las reglas de los artículos 132 y 133 de esta Ley y los destinados a préstamos hipotecarios estarán a lo dispuesto por el Capítulo VI, del Título Quinto de esta Ley.

3. El monto máximo de los préstamos personales e hipotecarios a otorgar deberá considerar que, en suma, el pago mensual del servidor público no exceda el 30% de los ingresos mensuales del servidor público o de la pensión.

Artículo 130. Afectación de participaciones, transferencias en omisión de entero de descuentos

1. En caso de omisión en el entero por de los descuentos de préstamos personales o hipotecarios, el Instituto solicitará a la Secretaría de Planeación y Finanzas del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Colima, la afectación o compensación de las participaciones, transferencias, asignaciones presupuestales y cualesquiera otros recursos líquidos, de las Entidades

Públicas Patronales deudoras, independientemente de la responsabilidad penal o administrativa en que se hubiera incurrido.

Artículo 131. *Destino de los intereses reales de préstamos personales.*

1. Los intereses reales generados por los préstamos personales o hipotecarios, serán destinados a incrementar las reservas de las Cuentas Institucionales a fin de fortalecerlas.

Artículo 141. *Destino del préstamo hipotecario*

1. Los préstamos hipotecarios serán destinados a los siguientes fines:

I. Adquisición de terrenos urbanos y rústicos;

II. Adquisición de casas, departamentos o locales comerciales;

III. Construcción, mejoras o reparaciones de los inmuebles de su propiedad;

IV. Redención de gravámenes que soporten los inmuebles del afiliado; y

V. Obtener liquidez, otorgando en garantía un bien inmueble.

2. Los préstamos que comprende este artículo quedarán sujetos a la reglamentación que proponga y para el efecto autorice el Consejo Directivo". - -

- - - De lo anterior, puede concluirse la obligación del Estado y Ayuntamientos de satisfacer mediante las medidas que considere apropiadas el acceso al derecho a una vivienda digna, y que en el caso en estudio en su calidad de patrón debe otorgar a sus trabajadores, del mismo modo se advierte que el **INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA** tiene por objeto garantizar y regular la seguridad social, así como buscar la sustentabilidad financiera del sistema de pensiones de los servidores públicos así definidos en esta Ley, en las ramas, coberturas y prestaciones que en la misma se contemplan, contemplando así los préstamos hipotecarios, cuyo destino será a los siguientes fines: I. Adquisición de terrenos urbanos y rústicos; II. Adquisición de casas, departamentos o locales comerciales; III. Construcción, mejoras o reparaciones de los inmuebles de su propiedad; IV. Redención de gravámenes que soporten los inmuebles del afiliado; y V. Obtener liquidez, otorgando en garantía un bien inmueble. - - - - -

- - - Por su parte, el artículo 784 fracción XIV de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley de la materia, "(...) *El Tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto a petición del trabajador o de considerarlo necesario requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: (...) Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro. (...)*" - - - - -

- - - En ese sentido, la autoridad demandada se encuentra obligada a inscribir y cubrir las aportaciones que fijan las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de vivienda, en este caso, las cuotas al Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado; por lo tanto, es éste, quien de conformidad a lo establecido en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, tiene la obligación de probar su dicho



cuando exista controversia sobre tal cuestión. - - - - -

- - - Por lo anterior, y debido a que la parte demandada el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA**, en su contestación de demanda, en la parte de los hechos, tacha de falso y niega lo afirmado por la parte accionante en lo referente al reclamo de las prestaciones de seguridad social, además manifiesta que dichas prestaciones son improcedentes por tratarse de un trabajador supernumerario. - - - - -

- - - De todo lo anterior se concluye que resulta procedente la acción intentada por este concepto, toda vez que la parte demandada no ofrece los medios de convicción suficientes para acreditar el pago de dichas prestaciones de seguridad social desde el **16 de octubre del año 2015** fecha en que entro a laborar el **C. ******* tal como ya quedó acreditado y que en el caso en estudio deriva de la existencia de la relación laboral, por tal razón se **condena** al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA** a que pague las cuotas del **C. ******* ante el Instituto de Pasiones del Estado de Colima, que se hayan generado desde el día **16 de octubre del año 2015 y lo que se siga generando mientras subsista la relación laboral**, en el entendido que el despido no suspende el derecho a ser inscrito durante el periodo que duró el presente juicio. - - -

- - - **XII.- PROCEDENCIA DEL PAGO DE PRESTACIONES EXTRALEGALES.** - - - - -

- - - En cuanto a la prestación que reclama la parte actora en los incisos **c), g), h) e i)**, de su escrito inicial de demanda, así como en el **inciso o)** del escrito de ampliación a la demanda, dentro de los autos del expediente que nos ocupa. Este Tribunal resuelve en el sentido de que el pago de dichas prestaciones es **PROCEDENTE**, por las siguientes causas, razones y fundamentos que lo justifican. - - - - -

- - - Previo a resolver sobre la procedencia de las prestaciones, conviene precisar el marco normativo, a la luz de lo dispuesto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo, la Doctrina y la Jurisprudencia, pues tratándose de materia laboral, los derechos sociales se encuentran reconocidos en forma específica en el Artículo 123 apartado A, fracción XVI pues establece el derecho a la libre asociación a favor de los trabajadores para la defensa de sus intereses en tanto señala *la libertad sindical de que deben gozar los trabajadores para fundar sindicatos, afiliarse a los de su elección y elegir libremente a sus representantes, o en su caso, también implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno constituye uno de los derechos fundamentales de las relaciones laborales*, encuentra sustento lo anterior en la Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *Época: Novena Época Registro: 193868 Instancia: Pleno Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo IX, Mayo de 1999 Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: P./J. 43/99*

Página: 5 **SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.** El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses. -----

- - - *Época: Décima Época Registro: 2010285 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 23, Octubre de 2015, Tomo II Materia(s): Constitucional Tesis: 2a. CXIV/2015 (10a.) Página: 2087* **LIBERTAD SINDICAL. POSTULADOS EN QUE SE SUSTENTA ESE PRINCIPIO.** El principio de libertad sindical reconocido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el Convenio Número 87, relativo a la Libertad Sindical y la Protección al Derecho Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, se sustenta fundamentalmente en cuatro postulados: 1. Derecho de libre asociación; 2. Derecho para redactar estatutos y reglamentos administrativos; 3. Derecho para elegir libremente a sus representantes; y 4. Derecho de organización interna. Estas cuatro premisas se encuentran íntimamente relacionadas entre sí, pues no puede entenderse una sin la existencia de las otras; es decir, no puede concebirse el derecho de libre asociación, sin la facultad de redactar sus propios estatutos y, desde luego, sin la potestad de elegir libremente a sus representantes, mucho menos sin el derecho de establecer su organización interna. De manera que la afectación de uno de estos postulados por cualquier norma jurídica representa, desde luego, una violación al principio de libertad sindical. -----

- - - De lo anterior se colige que la libertad sindical constituye una garantía social establecida para los intereses de la clase obrera, cuyo respeto debe ser garantizado por el Estado y que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir a fin de entorpecer el ejercicio legal para respetar sus estatutos, elegir a sus representantes y demás actividades; o por el contrario, la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno, razón por la cual no se le puede negar el derecho a las prestaciones que se les reconocen a los trabajadores de base agremiados a un sindicato. -----

- - - En ese sentido, como quedó acreditado en autos, tiene el carácter de trabajador de base, con el puesto de **CHOFER** calidad misma que genera derecho a su favor para considerar procedentes el pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas, toda vez que se acredita que tenían el carácter de trabajador de **BASE**. -----

- - - Por lo tanto, atendiendo a la finalidad de las condiciones generales de trabajo, su aplicación no se constriñe exclusivamente a los trabajadores que formen parte de la agrupación sindical con la que aquéllas se celebraron, sino que debe extenderse a todos los



trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate; en atención al derecho a la libertad sindical que prevé, incluso, el del trabajador a no afiliarse a algún sindicato, así como al derecho a la igualdad del que gozan todos los empleados que se encuentran en una misma situación, es decir, que desempeñan funciones de base para una dependencia pública, y al de disfrutar y obligarse a las prerrogativas establecidas por el titular de la dependencia, con la opinión del sindicato correspondiente, en las condiciones generales de trabajo. - - - - -

- - - Por tanto, resultando improcedente las manifestaciones hechas valer por la Entidad Pública demandada, lo anterior, pues se insiste que dada la calidad reconocida a la actora, no existe restricción alguna para que goce de las mismas prestaciones y emolumentos, **en igualdad de condiciones**, respecto de diverso trabajador **SINDICALIZADO**; estimar lo contrario equivaldría a violentar el principio de universalidad y progresividad de los derechos humanos contemplado en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo que sería además discriminatorio y atentaría contra el derecho de igualdad, pues dicho precepto constitucional, establece: - - - - -

- - - **Artículo 1º.** *En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas...* - - - - -

- - - Asimismo las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia, todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, en consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. - - - - -

- - - En esa tesitura, del precepto constitucional antes transcrito, se advierte que las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, las normas relativas a los derechos humanos se

interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia, así como la obligación de todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. -----

- - - En ese orden de ideas, en el párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Así pues, en cuanto a propósito de la dignidad humana en el orden jurídico mexicano, el máximo Tribunal de justicia en el país, estableció que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás. - - - -

- - - En esa tesitura, es oportuno precisar que aun cuando en la tesis que se mencionará, los Tribunales Federales interpretaron el artículo 1º constitucional antes de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha once de junio de dos mil once, y que constituye un criterio orientador para fijar el alcance de la dignidad de las personas, como derecho base de los demás, máxime que, según lo visto, actualmente el numeral 1º, quinto párrafo, de la Constitución Federal, contempla expresamente la prohibición de cualquier tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos, viene al caso en concreto la siguiente tesis, que dice: -----

- - - *Novena Época, Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXX, diciembre de 2009, página 8, tesis P. LXV/2009, “**DIGNIDAD HUMANA. EL ORDEN JURÍDICO MEXICANO LA RECONOCE COMO CONDICIÓN Y BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES**”. El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razones étnicas o de nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que atente contra la dignidad humana y que, junto con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos suscritos por México, reconocen el valor superior de la dignidad humana, es decir, que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás, el derecho a ser reconocido y a vivir en y con la dignidad de la persona humana, y del cual se desprenden todos los demás derechos, en cuanto son necesarios para que los individuos desarrollen integralmente su personalidad, dentro de los que se encuentran, entre otros, el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, al honor, a la privacidad, al nombre, a la propia imagen, al libre*



desarrollo de la personalidad, al estado civil y el propio derecho a la dignidad personal. Además, aun cuando estos derechos personalísimos no se enuncian expresamente en la Constitución General de la República, están implícitos en los tratados internacionales suscritos por México y, en todo caso, deben entenderse como derechos derivados del reconocimiento al derecho a la dignidad humana, pues sólo a través de su pleno respeto podrá hablarse de un ser humano en toda su dignidad. -

- - - Por su parte, el artículo 123, Apartado B, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece: - - - -

- - - V. **A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;** - - - - -

- - - En tanto, el numeral 7º, inciso a), subinciso i), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por la Cámara de Senadores, y publicado en el Diario Oficial de la Federación el doce de mayo de mil novecientos ochenta y uno, dice: - - - - -

- - - "Artículo 7º. Las Estados Partes en el presente Pacto reconocen el **derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial:** - - - - -

- - - a). - *Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:* - - - - -

- - - b). - *Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, **sin distinciones de ninguna especie;** en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;* - - - - -

- - - De los preceptos constitucionales e internacionales transcritos, se desprende que se reconoce el goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias a favor de las personas, y que éstas especialmente deben asegurarle, entre otras cuestiones, un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie. - - - - -

- - - Aunado a lo anterior, sobre el tema de la igualdad, la Suprema Corte consideró que en el ejercicio de garantizar el principio de igualdad y no discriminación previsto en el artículo 1º Constitucional, se obliga a examinar rasgos adicionales a los que considera cuando contempla la cuestión desde la perspectiva de los derechos sustantivos involucrados, así pues, aunque una determinada regulación limitadora de derechos no es excesiva sino legítima, necesaria y proporcional, justificada por la necesidad de armonizar las exigencias normativas derivadas del derecho en cuestión con otras también relevantes en el caso, todavía puede ser necesario analizar, bajo el principio de igualdad, si las cargas que esa limitación de derechos representa están repartidas utilizando criterios clasificatorios legítimos. Esto es, aunque una norma legal sea adecuada en el sentido de representar una medida globalmente apta para tratar de alcanzar un determinado fin, puede tener defectos de sobre inclusión o de infra inclusión, de los que derive una vulneración del principio de igualdad y no discriminación. - - - - -

- - - Dicho lo anterior, en algunas ocasiones, por el tipo de criterio deslucido por la norma legal examinada (origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o

cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas) o por la extensión e intensidad de la incidencia en el goce de un derecho fundamental, será necesario examinar con especial cuidado si los medios (distinciones) usados son adecuados a la luz del fin perseguido. Las anteriores consideraciones están plasmadas en la jurisprudencia que dice: -----

- - - P./J. 28/2011, de rubro y texto siguientes: Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXXIV, agosto de 2011, página 5 **“ESCRUTINIO DE IGUALDAD Y ANÁLISIS CONSTITUCIONAL ORIENTADO A DETERMINAR LA LEGITIMIDAD DE LAS LIMITACIONES A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. SU RELACIÓN.** Los criterios de análisis constitucional ante alegaciones que denuncian limitaciones excesivas a los derechos fundamentales tienen mucho de común a los que se usan para evaluar eventuales infracciones al principio de igualdad, lo cual se explica porque legislar implica necesariamente clasificar y distinguir casos y porque en cualquier medida legal clasificatoria opera una afectación de expectativas o derechos, siendo entonces natural que los dos tipos de examen de constitucionalidad se sobrepongan parcialmente. Sin embargo, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ve llamada a actuar como garante del principio de igualdad y no discriminación previsto en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ello la obliga a examinar rasgos adicionales a los que considera cuando contempla la cuestión desde la perspectiva de los derechos sustantivos involucrados. Así, aunque el Alto Tribunal haya concluido que una determinada regulación limitadora de derechos no es excesiva sino legítima, necesaria y proporcional, justificada por la necesidad de armonizar las exigencias normativas derivadas del derecho en cuestión con otras también relevantes en el caso, todavía puede ser necesario analizar, bajo el principio de igualdad, si las cargas que esa limitación de derechos representa están repartidas utilizando criterios clasificatorios legítimos. Esto es, aunque una norma legal sea adecuada en el sentido de representar una medida globalmente apta para tratar de alcanzar un determinado fin, puede tener defectos de sobre inclusión o de infra inclusión, de los que derive una vulneración del principio de igualdad y no discriminación. Incluso, en algunas ocasiones, por el tipo de criterio usado por la norma legal examinada (origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas) o por la extensión e intensidad de la incidencia en el goce de un derecho fundamental, será necesario examinar con especial cuidado si los medios (distinciones) usados por el legislador son adecuados a la luz del fin perseguido. -----

- - - Es por eso que en atención a tales principios, ha de decirse que la aplicación de las condiciones generales de trabajo no se constriñe su aplicación únicamente a los agremiados al sindicato con las que se hubieran celebrado, sino que debe extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate atento al principio de igual y respeto al derecho de libertad sindical, **por lo que mismas condiciones incluso deberán ser aplicables también al C.** ***** calidad que ha quedado debidamente acreditada en autos, lo anterior encuentra fundamento en el siguiente criterio jurisprudencial: -----

- - - Época: Décima Época Registro: 2017733 Instancia: Plenos de Circuito Tipo



de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 57, Agosto de 2018, Tomo II Materia(s): Laboral Tesis: PC.I.L. J/40 L (10a.) Página: 1565 **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. SON APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES DE BASE DE LA DEPENDENCIA DE QUE SE TRATE, INDEPENDIEMENTE DE QUE SE ENCUENTREN AFILIADOS O NO AL SINDICATO MAYORITARIO.** De conformidad con los derechos a la igualdad y a la libertad sindical reconocidos por los artículos 1o. y 123, apartado "B", fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respectivamente, y de la interpretación sistemática de los artículos 67, 69, 70, 87 y 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se concluye que dada la finalidad de las condiciones generales de trabajo de regular los términos de la relación laboral, su aplicación no se constriñe exclusivamente a los trabajadores que formen parte de la agrupación sindical con la que aquéllas se celebraron, sino que debe extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate; en atención al derecho a la libertad sindical que prevé, incluso, el del trabajador a no afiliarse a algún sindicato, así como al derecho a la igualdad del que gozan todos los empleados que se encuentran en una misma situación, es decir, que desempeñan funciones de base para una dependencia al amparo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y al de disfrutar y obligarse a las prerrogativas establecidas por el titular de la dependencia, con la opinión del sindicato correspondiente, en las condiciones generales de trabajo. Cabe resaltar que en caso de que las condiciones aludidas contengan alguna disposición que restrinja su aplicación a los trabajadores de base, a que se encuentren afiliados únicamente al sindicato mayoritario para gozar de los beneficios y prerrogativas contenidos en ese ordenamiento legal, debe inaplicarse, toda vez que contraviene el derecho a la libertad sindical citado. **PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.** Contradicción de tesis 2/2018. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Séptimo, Noveno y Sexto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 25 de junio de 2018. Unanimidad de diecisiete votos de los Magistrados María del Rosario Mota Cienfuegos, Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso, Elisa Jiménez Aguilar, Osiris Ramón Cedeño Muñoz, Víctor Ernesto Maldonado Lara, Julia Ramírez Alvarado, Herlinda Flores Irene, Jorge Villalpando Bravo, Edna Lorena Hernández Granados, quien formula voto aclaratorio, Ricardo Rivas Pérez, Noé Herrera Perea, Ángel Ponce Peña, Francisco Javier Patiño Pérez, José Antonio Abel Aguilar Sánchez, Juan Alfonso Patiño Chávez, Héctor Pérez Pérez y Alicia Rodríguez Cruz. Ponente: Juan Alfonso Patiño Chávez. Secretaria: Enid Samantha Sánchez Coronel. Tesis y/o criterios contendientes: El sustentado por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el juicio de amparo directo 727/2017; Tesis I.6o.T.455 L, de rubro: "LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LOS BENEFICIOS ALCANZADOS POR UN SINDICATO MAYORITARIO, AL REVISAR LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE UNA DEPENDENCIA, DEBERÁN HACERSE EXTENSIVOS A TODAS LAS PERSONAS QUE TRABAJEN EN ELLA, CON INDEPENDENCIA DE SU FILIACIÓN SINDICAL.", aprobada por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIII, enero de 2011, página 3220; y, Tesis I.9o.T.58 L (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORES POR TIEMPO DETERMINADO DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO. LES SON APLICABLES LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE ESA ENTIDAD, AUN CUANDO NO SE HAYAN AGREMIADO A ALGUNA ORGANIZACIÓN SINDICAL DURANTE EL TIEMPO EN QUE PRESTARON SUS SERVICIOS.", aprobada por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 28 de abril de 2017 a las 10:32 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 41, Tomo II, abril de 2017, página 1875, y El sustentado por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo directo 727/2017. Nota: En términos del artículo 44, último párrafo, del Acuerdo General 52/2015, del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que reforma, adiciona y deroga

disposiciones del similar 8/2015, relativo a la integración y funcionamiento de los Plenos de Circuito, esta tesis forma parte del engrose relativo a la contradicción de tesis 2/2018, resuelta por el Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Esta tesis se publicó el viernes 31 de agosto de 2018 a las 10:39 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 03 de septiembre de 2018, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. -----

- - - Época: Décima Época Registro: 160288 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro V, Febrero de 2012, Tomo 2 Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: 2a. I/2012 (9a.) Página: 1697 **LIBERTAD SINDICAL. PRIVILEGIOS ADMISIBLES EN FAVOR DEL SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO O MAYORITARIO.** El artículo 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé el derecho, tanto de los obreros como de los patrones, de coaligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales u otros grupos. Este derecho también es reconocido por el artículo 2 del Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, que establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, siempre que observen sus estatutos. Ahora bien, en ejercicio del derecho a la libertad sindical, en una empresa puede haber uno o más sindicatos, como lo prevé el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, el más representativo o mayoritario puede tener ciertos privilegios admisibles constitucional y convencionalmente, consistentes en: 1) La facultad exclusiva de negociar el contrato colectivo de trabajo con la empresa; 2) Prioridad respecto de las consultas con los gobiernos; o, 3) Prioridad en materia de designación de los delegados ante organismos internacionales; lo cual es congruente con las decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo. No obstante, estos privilegios no son absolutos y encuentran límites, pues: a) Es inadmisibles que se prive a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros o del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción; b) Los elementos para distinguir entre las organizaciones más representativas de las que no lo son deben basarse en criterios objetivos y fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso; c) Las ventajas otorgadas al sindicato más representativo no pueden ser de tal naturaleza que influyan indebidamente en la decisión de los trabajadores para elegir la organización a la que deseen afiliarse; y, d) Las organizaciones minoritarias deben poder ejercer su autoridad, actuar como portavoces de sus miembros y representarlos en casos de conflictos individuales. Consecuentemente, no todo privilegio en favor de un sindicato mayoritario es válido por sí solo, sino que debe ajustarse a los límites referidos. Amparo directo en revisión 303/2011. Sindicato Independiente Democrático de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Tabasco. 24 de agosto de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Ileana Moreno Ramírez. -----

- - - Época: Décima Época Registro: 160295 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro V, Febrero de 2012, Tomo 2 Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: 2a. IV/2012 (9a.) Página: 1692 **LIBERTAD SINDICAL. LA VIOLA LA CLÁUSULA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE PREVÉ LA FACULTAD EXCLUSIVA DEL SINDICATO MAYORITARIO DE LLEVAR A CABO TRÁMITES ADMINISTRATIVOS DE LOS TRABAJADORES ANTE EL PATRÓN, CUANDO SE TRATA DE CUESTIONES LABORALES.** Si bien es cierto que los sindicatos mayoritarios pueden gozar de algunos privilegios, también lo es que éstos no son irrestrictos; entre otras cosas, no es posible que pacten condiciones que priven a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros. Entonces, las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo que prevén la



facultad exclusiva del sindicato mayoritario de llevar a cabo trámites administrativos de los trabajadores ante el patrón, cuando se trata de cuestiones laborales (por ejemplo, los relativos a prestaciones contenidas en el pacto colectivo, los asuntos no resueltos por las autoridades del centro de trabajo o la solicitud de licencias con goce de sueldo) violan el derecho a la libertad sindical, al obstaculizar la potestad de los sindicatos minoritarios para defender los intereses profesionales de sus integrantes, entorpeciendo la gestión de temas vinculados con prestaciones y derechos laborales; cuestión que cae en el ámbito de los intereses profesionales de cualquier trabajador. Amparo directo en revisión 303/2011. Sindicato Independiente Democrático de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Tabasco. 24 de agosto de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Ileana Moreno Ramírez. -----

- - - Por tanto, para analizar el problema jurídico planteado a la luz de la garantía de igualdad, deberán compararse a los sujetos desde un determinado punto de vista y, con base en éste, establecer si se encuentran o no en una situación de igualdad respecto de otros individuos sujetos a diverso régimen y si el trato que se les da, con base en el propio término de comparación, es diferente. -----

- - - Así, una vez establecida la situación de igualdad y la diferencia de trato, debe determinarse si la diferenciación persigue una finalidad constitucionalmente válida. Al respecto, debe considerarse que la posición constitucional del legislador no exige que toda diferenciación normativa esté amparada en premisas de diferenciación derivados del propio texto constitucional, sino que es suficiente que la finalidad perseguida sea constitucionalmente aceptable. -----

- - - En ese sentido, de los fundamentos y consideraciones anteriormente expuestas, este Tribunal considera procedente el pago de las prestaciones consistentes en bono de transporte, bono de previsión social múltiple, ayuda para renta, canasta básica, aguinaldo consistente en 90 días de sueldo, sobresueldo y quinquenio anuales, bono de fin de año, bono del día del padre, bono de productividad, bono de útiles escolares, bono del juguete, bono de puntualidad y eficiencia, bono sexenal federal, vacaciones 20 (veinte) días hábiles al año, en dos periodos de diez días hábiles semestrales, prima vacacional consistente en 10(diez) días de sueldo, sobresueldo y quinquenio por cada uno de los dos periodos al año, prima de riesgo de trabajo, quinquenios, estímulo por antigüedad, permisos económicos para atender asuntos personales, fondo de ahorro y el pago de todas aquellas prestaciones que perciben los trabajadores de base y base sindicalizados; así como todos aquellos aumentos e incrementos salariales que en lo sucesivo se sigan generando y que otorgue el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA**, al salario, beneficios y prestaciones extralegales que reciben o reciban los trabajadores de base y de base sindicalizados a su servicio siempre que se encuentre en el supuesto de hecho, es decir cláusula fracción he inciso. -----

- - - Habiéndose declarado procedente la acción de la demandante, se **CONDENA** al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA**, a pagarle al **C. ******* la cantidad

que resulte por concepto de *bono de transporte, bono de previsión social múltiple, ayuda para renta, canasta básica, aguinaldo consistente en 90 días de sueldo, sobresueldo y quinquenio anuales, bono de fin de año, bono del día del padre, bono de productividad, bono de útiles escolares, bono del juguete, bono de puntualidad y eficiencia, bono sexenal federal, vacaciones 20 (veinte) días hábiles al año, en dos periodos de diez días hábiles semestrales, prima vacacional consistente en 10 (diez) días de sueldo, sobresueldo y quinquenio por cada uno de los dos periodos al año, prima de riesgo de trabajo, quinquenios, estímulo por antigüedad, permisos económicos para atender asuntos personales, fondo de ahorro y el pago de todas aquellas prestaciones que perciben los trabajadores de base y base sindicalizados*, suscritos entre el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA**, con su SINDICATO; prestaciones e incrementos que deberán ser otorgados a partir de la emisión del presente laudo y los que se sigan generando mientras subsista la relación laboral entre las partes. - - - - -

- - - Por todo lo anterior, se condena al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA** a pagarle al **C. ******* la cantidad que resulte por concepto de diferencias salariales, a partir de la emisión del presente laudo y los que se sigan generando mientras subsista la relación laboral entre las partes. - - - - -

XIII.- PROCEDENCIA DEL RECONOCIMIENTO DE LA ANTIGÜEDAD. - - - - -

- - - Por otra parte, se condena a la Entidad Pública denominada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA**, a RECONOCERLE como lo ha solicitado y demandado el trabajador en el **INCISO d) y el p) del CAPÍTULO de PRESTACIONES** de su escrito inicial de demanda y su ampliación, el reconocimiento de su antigüedad desde el **16 de octubre del año 2015**, pues de las actuaciones que conforman el expediente que hoy se resuelve, se encuentra evidenciada que la relación de trabajo entre el actor y el demandado inició el **16 de octubre del año 2015**, tal y como se desprende de las manifestaciones hechas con anterioridad por la parte actora, y que el Ayuntamiento demandado confirmó y no controvertió, razón por la cual, se tornan ciertas tales manifestaciones, ya que no hubo controversia respecto a la antigüedad del trabajador. - - - - -

- - - Por otra parte, tomando en consideración, que no puede dejarse a decisión de la parte empleadora dicho reconocimiento, pues el derecho a obtenerlo lo adquiere el trabajador a virtud del tiempo total de trabajo productivo que le dio el derecho a garantizar tanto su subsistencia como la de su familia; sostener lo contrario daría opción a que el empleador, al advertir que el trabajador acumula determinada antigüedad para fines específicos, lo da de baja, aunque sea un breve término, para impedir que obtenga algún beneficio, para después reintegrarlo a su trabajo, pues con ello fácilmente eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos generados a lo largo del tiempo que efectivamente estuvo a su servicio el servidor público. - - - - -



- - - Además, la **Ley Burocrática Estatal** al definir el concepto “antigüedad” no hace distinción entre periodos continuos o discontinuos, sino solo al tiempo total de servicios prestados, esto es, a los efectivamente trabajados, como se aprecia del contenido de sus **Artículo 74**, los cuales disponen: - - - - -

“ARTÍCULO 74.- Son factores escalafonarios: -

I.- Los conocimientos;

II.- La aptitud;

III.- La antigüedad; y

IV.- El buen comportamiento, la puntualidad y el cumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo.

Se entiende: a).- *Por conocimientos: la posesión y el manejo de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el cabal desempeño de una plaza y su función;*

b).- *Por aptitud: la suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada; y*

c).- Por antigüedad: el tiempo de servicios prestados a la Entidad pública respectiva”. - - - - -

- - - Conviene precisar que la antigüedad genérica, es la que se crea de manera acumulativa mientras la relación laboral se mantenga y si en el caso, la autoridad responsable debe condenar a la reinstalación del actor, se reitera, ello equivale a la continuidad del vínculo de trabajo. De igual forma, se comparte lo sostenido en la tesis III.4o.T.44 L (10a.), sustentada por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, de rubro y texto siguiente: - - - - -

- - - **REINSTALACIÓN. SUS CONSECUENCIAS RESPECTO DE LA ANTIGÜEDAD GENÉRICA.** *Acorde con lo señalado por la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis de jurisprudencia de rubro: "SALARIOS CAÍDOS, MONTO DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO.", e invocada por la Segunda Sala al resolver la contradicción de tesis 7/99, de la que derivó la tesis de jurisprudencia 2a./J.37/2000, de rubro: "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.", se concluye que 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 del actor en el ejercicio de los derechos que ordinariamente le correspondían con motivo de la prestación de sus servicios; de ahí que deba comprender tanto los derechos de que ya disfrutaba antes del despido y aquellos que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran el reconocimiento de su antigüedad genérica, pues aun cuando existe la interrupción de la relación de trabajo, con motivo de la reinstalación, ello equivale a la continuidad del vínculo laboral, como si éste no se hubiere interrumpido.* - - - - -

- - - En consecuencia, al ser procedente la reinstalación de la actora, se debe condenar a la entidad pública al reconocimiento de la antigüedad generada durante el tiempo que duró la separación del trabajo (por causas imputables a él), pues la antigüedad continúa acumulándose en tanto subsista la relación de trabajo. - - - - -

- - - En esa tesitura, se insiste en la procedencia del reclamo ejercitado, lo que trae como consecuencia que se condene al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA** a reconocerle al **C.**

***** , la **ANTIGÜEDAD** que como trabajador a su servicio ha generado desde que inició a prestar sus servicios, es decir, desde el **16 de octubre del año 2015 y lo que se haya seguido generando durante el tiempo que duró la separación del trabajo, y mientras subsista la relación laboral**, otorgándole la constancia que en derecho corresponda, resulta de oportuna aplicación, por analogía y en lo conducente, el siguiente criterio de jurisprudencia emitido por los TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN que a continuación se insertan bajo el RUBRO de: - - -

- - - **“ANTIGÜEDAD GENÉRICA. EN SU CÓMPUTO PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PENSIONES PREVISTAS EN LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE SINALOA, DEBE ACUMULARSE EL TIEMPO TOTAL QUE EL EMPLEADO PRESTÓ SUS SERVICIOS DERIVADOS DE UN MISMO VÍNCULO LABORAL, AUNQUE LO HUBIERA HECHO EN PERIODOS DISCONTINUOS.** La antigüedad genérica es la creada de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente, respecto de la cual el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsista la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre, y la adquieren los trabajadores desde el primer día de labores, no obstante sus interrupciones en el servicio, pues así deriva del artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer ese derecho a favor de los trabajadores temporales mencionados en el ordinal 156 de esa Ley. En estas condiciones, se concluye que para el cómputo de la antigüedad genérica o de empresa deben tomarse en cuenta los diferentes periodos que la integran, aunque sean discontinuos, para distintos efectos, entre ellos, el pago de las pensiones previstas en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa, lo anterior en virtud de un mismo vínculo laboral, entendiéndose como tal el proveniente de las distintas dependencias públicas que pertenecen al Gobierno de la entidad, es decir, la antigüedad que debe acumularse para tales efectos es la derivada del trabajo prestado a esas dependencias, no así a entidades diversas pertenecientes al orden federal o a la iniciativa privada, en razón de que pertenecen a un marco normativo diverso en cuanto a las relaciones laborales, a las normas de seguridad social y a los órganos jurisdiccionales encargados de dirimir sus conflictos de trabajo. Además, el derecho a la acumulación de la antigüedad derivada de un mismo vínculo laboral durante los periodos discontinuos es el reconocimiento al desgaste natural generado en los años efectivamente laborados y, como tal, no puede dejarse a decisión de la parte patronal, pues el derecho lo adquiere el trabajador por virtud del tiempo total de trabajo productivo que le dieron el derecho a garantizar tanto su subsistencia como la de su familia. Sostener lo contrario daría incluso opción a que, al advertir que algún trabajador computa determinada antigüedad, el patrón lo dé de baja aunque sea por un breve término, para después reintegrarlo a su trabajo, pues con ello eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos generados por sus trabajadores a lo largo del tiempo”. Jurisprudencia 2a./J. 194/2008, de la Segunda Sala del Alto Tribunal, publicada en la página 603, del Tomo XXIX, enero de 2009, de la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. - - - - -

- - - Así mismo, por identidad jurídica sustancial resulta también aplicable el siguiente criterio de jurisprudencia emitido por los TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN que a continuación se insertan bajo el RUBRO de: - - - - -

- - - **“ANTIGÜEDAD GENÉRICA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EN SU RECONOCIMIENTO DEBEN COMPUTARSE LOS PERIODOS EN QUE HAYAN LABORADO CON EL CARÁCTER DE INTERINO, PROVISIONAL, POR TIEMPO FIJO O POR OBRA DETERMINADA.** De la interpretación sistemática de los artículos 12, 15, 18, 43, 46, 48, 50, 51, 63, 64 y 65 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se advierte que el empleado contratado con el carácter de interino, provisional, por tiempo fijo o por



obra determinada, tiene derecho al reconocimiento de su antigüedad por el periodo laborado, que debe ser acumulado en el supuesto de que sea nuevamente requerido por el patrón con cualquier calidad, sea eventual o permanente, ya que de la ley no se advierte que dichos lapsos necesariamente deban ser continuos o ininterrumpidos, por lo que en caso de existir interrupciones, deben entenderse como periodos no laborados entre una contratación y otra. Lo anterior, dado que la acumulación de la antigüedad derivada de un mismo vínculo laboral durante los periodos discontinuos, es el reconocimiento al desgaste natural generado en los años efectivamente laborados y como tal, no puede dejarse a decisión del patrón-Estado, pues el derecho lo adquiere el trabajador en virtud del tiempo total de trabajo productivo; sostener lo contrario, daría opción a que el empleador, al advertir que el trabajador computa determinada antigüedad para fines específicos, lo dé de baja, aunque sea por un breve término, para impedir que obtenga algún beneficio y después reintegrarlo a su trabajo, pues con ello fácilmente eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos generados a lo largo del tiempo que estuvo a su servicio". Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en la tesis I.13o.T.330 L, visible en la página 1288, del Tomo XXXIV, agosto de 2011, de la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. -----

--- XIV.- PROCEDENCIA DEL PAGO DEL AGUINALDO. -----

--- En esa tesitura, también es procedente se le otorgue al demandante la prestación reclamada en el inciso r) de su escrito de ampliación de la demanda, dentro de los autos del expediente en que se actúa. -----

--- Lo anterior, una vez analizadas todos y cada uno de los medios de convicción ofertados por ambas partes se demuestra que la patronal al momento de dar contestación a la demanda si bien es cierto niega el derecho de la demandante para recibir dicha prestación, no obstante lo anterior es a quien le corresponde la carga probatoria de demostrar las condiciones de trabajo y el pago de todas las prestaciones que la actora alegue su adeudo, pues es la parte que conforme a las leyes cuenta con mayores y mejores elementos para demostrar tales cuestiones, esto es así ya que con fundamento en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, imponen al patrón a conservar diversos documentos tales como el tipo de nombramiento, recibos de nómina o el pago de todas las prestaciones; y de no hacerlo, se tendrán presuntivamente ciertos los hechos que la actora pretenda. -----

--- Por ello, este Tribunal se pronuncia en el sentido de que la reclamación hecha por la parte actora es procedente el pago del aguinaldo correspondiente **al año 2021 y los años subsecuentes**, tomando en consideración que cuando se declare procedente la reinstalación procede también el pago de los aguinaldos que se venzan durante la tramitación del juicio laboral, porque si de la interpretación armónica de los artículos 48, 87 y 89 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, se colige que el aguinaldo es una prestación que integra el salario base para calcular el monto de los salarios caídos, con mayor razón procede el pago de los que se hubieren vencido durante la tramitación del juicio, pues en este supuesto debe considerarse que las prestaciones económicas deben cubrirse como si la relación laboral nunca se hubiera interrumpido, porque el despido le es imputable al patrón. Sirva de sustento a lo anterior, el siguiente criterio

jurisprudencial: - - - - -

- - - *Época: Décima Época. Registro: 2015178. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 46, Septiembre de 2017, Tomo III. Materia(s): Laboral. Tesis: I.6o.T. J/45 (10a.). Página: 1586. **AGUINALDO. PROCEDE SU PAGO, AL EXISTIR CONDENA DE REINSTALACIÓN.** Cuando la Junta declare procedente la reinstalación procede también el pago de los aguinaldos que se venzan durante la tramitación del juicio laboral, porque si de la interpretación armónica de los artículos 48, 87 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, se colige que el aguinaldo es una prestación que integra el salario base para calcular el monto de los salarios caídos, con mayor razón procede el pago de los que se hubieren vencido durante la tramitación del juicio, pues en este supuesto debe considerarse que las prestaciones económicas deben cubrirse como si la relación laboral nunca se hubiera interrumpido, porque el despido le es imputable al patrón. - - - - -*

- - - En ese sentido, se condena al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA** a pagarle al **C. ******* el pago del aguinaldo con todos sus incrementos salariales que hayan sufrido los mismos y los demás que se sigan generando. Mismos que deberán de pagarse de conformidad a lo establecido en los convenios de concentración laboral, toda vez que el pago de las prestaciones, que perciben los trabajadores de base y base sindicalizado le nació el derecho a percibir las desde el día en que se le reconoció como trabajador de base esto es el **1 de marzo del 2021**. - - - -

- - - **XV.- ANÁLISIS DE LA PROCEDENCIA DEL PAGO DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.** - - - - -

- - - Ahora bien respecto a las reclamaciones que hace el demandante, en el inciso **s)** de su escrito de ampliación de demanda, en lo que respecta al pago de vacaciones y prima vacacional, la misma resulta procedente, toda vez que el derecho de los trabajadores para disfrutar de vacaciones se adquiere cuando han prestado sus servicios de manera consecutiva durante un periodo superior a los seis meses, esto es, cuando se han satisfecho los requisitos al efecto legalmente establecidos, el trabajador tiene derecho a no prestar el servicio en el periodo vacacional en cuestión, cobrar el sueldo normal como si hubiera trabajado y percibir la correspondiente prima vacacional, como un ingreso extraordinario deducido del porcentaje legalmente fijado, todo lo cual constituye derechos correlativos de las obligaciones del titular de la dependencia. - -

- - - En ese sentido, cuando el servidor público es cesado sin causa justificada y con este motivo, opte por demandar la reinstalación en el cargo, en su caso, además del derecho a la reinstalación, tendrá los derechos legalmente consignados de disfrutar de los periodos de descanso y cobrar las correspondientes primas vacacionales, a condición, desde luego, de que durante el tiempo de la rescisión se hubieran cumplido las condiciones previstas en los invocados preceptos legales. - -

- - - Ello, porque conforme a lo dispuesto en los artículos 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución Federal, el servidor tiene derecho al pago



de los sueldos vencidos por todo el tiempo que, por la rescisión injustificada, hubiera estado separado del servicio. - - - - -

- - - De tal manera, con motivo de la reinstalación de dicho servidor en el cargo, **queda sin materia el derecho a disfrutar de vacaciones**, debido a la propia separación, no trabajó materialmente durante el periodo de descanso que le correspondía y, a la vez, el derecho a percibir el sueldo relativo al mismo lapso se cumple con el pago de los sueldos vencidos, en los que necesariamente queda incluido. - - - - -

- - - En tanto, el importe de la prima vacacional es el único derecho que no se satisface con motivo de la reinstalación y el pago de salarios vencidos, razón por la cual, dicha prestación ya devengada, debe ser materia de condena en el laudo respectivo. - - - - -

- - - Lo anterior, 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, y ya que en el caso en concreto la actora no prestó su servicio laboral, no le corresponde el pago de dichas prestación, sin embargo, tenía derecho a gozar de ellas y por ende al pago de la prima vacacional como una prestación ya devengada de carácter extraordinario. Sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: - - - - -

- - - *Época: Novena Época. Registro: 1009918. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Apéndice de 2011. Tomo VI. Laboral Primera Parte - SCJN Segunda Sección - Relaciones laborales burocráticas Subsección 2 – Adjetivo. Materia(s): Laboral. Tesis: 1123. Página: 1122. **PRIMA VACACIONAL. PROCEDE SU PAGO A LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, AUN CUANDO NO HAGAN USO DEL PERIODO VACACIONAL, SI ESTO OCURRE POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN.** Tomando en consideración que conforme a lo dispuesto en los artículos 30 y 40, tercer párrafo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el derecho de los trabajadores para disfrutar de vacaciones se adquiere cuando han prestado sus servicios de manera consecutiva durante un periodo superior a los seis meses, esto es, cuando se han satisfecho los requisitos al efecto legalmente establecidos, **el servidor tiene derecho a no prestar el servicio en el periodo vacacional en cuestión, cobrar el sueldo normal como si hubiera trabajado y percibir la correspondiente prima vacacional**, como un ingreso extraordinario deducido del porcentaje legalmente fijado, todo lo cual constituye derechos correlativos de las obligaciones del titular de la dependencia. Así, cuando el servidor público es cesado sin causa justificada y con este motivo, opte por demandar la reinstalación en el cargo, en su caso, además del derecho a la reinstalación, tendrá los derechos legalmente consignados de disfrutar de los periodos de descanso y cobrar las correspondientes primas vacacionales, a condición, desde luego, de que durante el tiempo de la rescisión se hubieran cumplido las condiciones previstas en los invocados preceptos legales. Ello, porque conforme a lo dispuesto en los artículos 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución Federal; y 46, último párrafo, a contrario sensu, de la misma Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el servidor tiene derecho al pago de los sueldos vencidos por todo el tiempo que, por la rescisión injustificada, hubiera estado separado del servicio. De tal manera, con motivo de la reinstalación de dicho servidor en*

*el cargo, queda sin materia el derecho a disfrutar de vacaciones, porque en razón de la propia separación, no trabajó materialmente durante el periodo de descanso que le correspondía y, a la vez, el derecho a percibir el sueldo relativo al mismo lapso se cumple con el pago de los sueldos vencidos, en los que necesariamente queda incluido. **En tanto, el importe de la prima vacacional es el único derecho que no se satisface con motivo de la reinstalación y el pago de salarios vencidos**, razón por la cual, dicha prestación ya devengada, debe ser materia de condena en el laudo respectivo. -----*

- - - En esa tesitura se tiene que la parte operante de presente juicio fue despedido el 21 de octubre del año 2021, sin que exista constancia dentro del expediente que acredite que se haya cubierto el pago por concepto de vacaciones por el periodo comprendido del **1° de enero al 21 de octubre del año 2021**, por lo que este Tribunal considera procedente el pago de vacaciones por esta temporalidad, mismas que deberán de pagarse de conformidad a lo establecido en los convenios de concentración laboral, toda vez que el pago de las prestaciones, que perciben los trabajadores de base y base sindicalizado le nació el derecho a percibir las desde el día en que se le reconoció como trabajador de base esto es el **1 de marzo del 2021**. -----

- - - En ese sentido, se condena al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA** a pagarle al **C. *******, la cantidad que resulte por concepto de **VACACIONES** correspondiente por el periodo **1° de enero al 21 de octubre del año 2021** y en lo que corresponde a la **PRIMA VACACIONAL** desde el **1° de enero del año 2021**, así como de los años subsecuentes. Mismos que deberán de pagarse de conformidad a lo establecido en los convenios de concentración laboral celebrados entre la entidad pública demandada y su sindicato. -----

- - - XVI.- PROCEDENCIA DEL PAGO DE SALARIOS DEVENGADOS. -

- - - De la misma manera, respecto a la prestación que solicita el demandante en el inciso **t)** de su escrito de ampliación de demanda, consistente en el pago del salario de vengado correspondiente al periodo del 16 al 21 de octubre del año 2021; la misma resulta procedente por las siguientes causas, razones y fundamentos que lo justifican. -----

- - - De acuerdo con lo que establece el artículo 784 fracción XII de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, el Tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre el monto y pago de salario. -----

- - - Por otra parte, de las constancias del expediente y de lo manifestado por la parte demandada este no probó mediante prueba alguna que se le hubieren pagado, no obstante, de que como se mencionó en supra líneas, es quien tiene la carga de la prueba cuando existe controversia sobre el monto y pago del sueldo. -----

- - - En ese sentido, se condena al **H. AYUNTAMIENTO**



CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA, de pagarle al **C. ******* la cantidad que resulte por concepto de salario devengado respecto al periodo del *16 al 21 de octubre del año 2021*. - - -

- - - XVII.- APERTURA INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN. - - -

- - - En virtud de que en el presente laudo se ha condenado a la entidad pública municipal al pago de ciertas prestaciones que no es posible cuantificar en cantidad líquida, se hace necesario la apertura del Incidente de Liquidación con la finalidad de cuantificarlas, mismas que en su oportunidad deberán ser pagadas a la actora por la parte demandada. Lo anterior tiene sustento en el artículo que a la letra dice: - - -

- - - **Artículo 843.-** *En las sentencias, 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.* - - -

- - - 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 mensual y aquellas prestaciones que le han sido reconocidas desde la fecha de emisión del presente laudo a fin de determinar en cantidad líquida el monto que debe pagarle al trabajador la entidad pública municipal demandada, tomando la cantidad de \$ ***** que al ser dividido entre quince resulta la cantidad de \$ ***** por lo cual con fundamento en los Artículos 761, 763 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 763.-** *Cuando en una audiencia o diligencia Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley se resolverán de plano oyendo a las partes.*

- - - **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, 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 de base le corresponden al **C. ÁNGEL GUTIÉRREZ OCHOA**, lo cual deberá acreditarse en el incidente en mención. -----

- - - En mérito de lo antes expuesto, fundado y con apoyo en los Artículos 79 inciso B y 90 fracción VIII de la Constitución Particular del Estado, 132, 133, 157 y 158 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, así como también en el Artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley antes mencionada, es de resolverse y se: - -

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

- - - **PRIMERO:** El **C. *******, parte actora en este juicio laboral probó su acción. -----

- - - **SEGUNDO:** La parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA**, no le prosperaron sus excepciones y defensas. -----

- - - **TERCERO.** - Por las razones expuestas en los considerandos **VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV y XVI** del presente **LAUDO**, se **CONDENA** al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA** a: -----

- - - **1) REINSTALAR** al **C. *******, en su puesto de **CHOFER** a su servicio; -----

- - - **2) Al RECONOCIMIENTO y OTORGAMIENTO DEL NOMBRAMIENTO COMO TRABAJADORA DE BASE** con los requisitos previstos en el artículo 20 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima desde el **01 de marzo del año 2021**; -----

- - - **3) Al pago de SALARIOS VENCIDOS O CAÍDOS** a partir del 21 de octubre del año 2021 y hasta por un periodo máximo de doce meses a razón del salario que corresponda a la fecha en que se realice el pago, en el entendido que si al término del plazo señalado no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también a la persona trabajadora los **intereses** que se generen sobre el importe de quince meses de salario a razón del 2% mensual **capitalizable al momento del pago.** -----

- - - **4) Al reconocimiento y pago de las prestaciones extralegales**, que goza un trabajador de **BASE** previstas en el **CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES VIGENTE** celebrado entre el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE ESTE**, que deberán de pagarse a



partir de la emisión del presente laudo y mientras subsista la relación laboral entre las partes. -----

- - - 5) A inscribir al C. ***** ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, y a realizar el pago retroactivo de las cuotas que están pendientes por cubrir desde el **16 de octubre del año 2015** hasta el día de la emisión del presente laudo y por todo el tiempo mientras subsista la relación laboral, para lo cual deberá notificarse VÍA OFICIO al INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, al que se acompañe copia certificada de la presente resolución a la referida autoridad administrativa para que, en su caso, ejerza su potestad económica-coactiva y en uso de sus facultades y atribuciones realicen la determinación de las contribuciones omitidas en términos de lo previsto de la legislación aplicable al caso concreto. -----

- - - 6) A Inscribir y enterar las aportaciones que en términos de ley se encuentra obligado ante el **INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA**, desde la fecha de ingreso del actor el **16 de octubre del año 2015** y durante todo el tiempo que dure la relación de trabajo, por lo que este Tribunal deberá reservar para la etapa de ejecución del presente laudo, de no cumplirse voluntariamente, remitir VÍA OFICIO copia fotostática autorizada del presente a efecto de que haga valer sus facultades económica – coactivas para el cálculo de las aportaciones omitidas. -----

- - - 7) A reconocerle la antigüedad que haya generado a su servicio a partir del **16 de octubre del año 2015**, mediante la expedición de la constancia correspondiente por medio de la cual se acredite la antigüedad que en su favor ha generado por los servicios prestados.

- - - 8) A pagar lo que resulte por concepto de **aguinaldo** al año 2021 y lo que se siga generando a partir de la emisión del presente laudo y hasta un día antes de ser reinstalada, el cual deberá de ser pagado de conformidad con los **CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES VIGENTE** celebrado entre el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE ESTE**. -----

- - - 9) A pagar lo que resulte por concepto de **vacaciones** correspondiente al primer periodo de **1º de enero al 21 de octubre del año 2021**, mientras que la **prima vacacional** tendrá que ser pagada a lo que corresponden al año 2021 y lo que se siga generando durante la tramitación del presente juicio y hasta un día antes de la reinstalación material, prestaciones que deberán de ser pagadas de conformidad con los **CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES VIGENTE** celebrado entre el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUHTÉMOC, COLIMA** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE ESTE**. -----

- - - 10) A pagarle al C. ***** , lo que resulte por concepto de salarios devengados por el periodo del **16 al 21 de octubre de 2021**. -

- - - **NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE**. -----

- - - Así lo resolvieron y firma el **MAESTRO VICENTE REYNA PÉREZ**, Magistrado Presidente del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, quien actúa con la **LICENCIADA ALICIA CARREÓN COBIÁN**, Secretaria de Acuerdos, quien autoriza y da fe, en los términos de lo dispuesto por el artículo 133 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

*VGGA