



Organo Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA COL

- - - Colima, Colima, 29 (veintinueve) de enero del año 2025 (dos mil veinticinco). -----

- - - En el Expediente Laboral O. J. C. 09/2019 promovido por el C. ***** en contra de los **SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA y OTRO**, este Órgano Jurisdiccional Colegiado, tiene a bien emitir el siguiente. -----

LAUDO

- - - **V I S T O** para resolver en definitiva el expediente laboral O. J. C. 09/2019 promovido por el C. ***** en contra de los **SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA y OTRO**, quien en su escrito inicial de demanda reclama las siguientes: -----

- - - **PRESTACIONES:** **a).**- *Por la Reinstalación inmediata a mi trabajo, en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo, más los incrementos salariales y mejoras que se den al puesto o de la misma categoría del que venía desempeñando, así como al pago y cumplimiento de todas las prestaciones que dejé de percibir hasta el día en que sea reinstalado materialmente a mi trabajo como auxiliar de enfermería A. Lo anterior como consecuencia del despido injustificado de que fue objeto por parte de las autoridades gubernamentales y sindicales de los Servicios de Salud del Estado de Colima, así como de los demandados físicos antes mencionados. Puesto que venía desempeñando hasta el 15 de julio de 2019, fecha en que fui despedido injustificadamente de mi trabajo, haciendo la aclaración que la plaza que se reclama es de base (Regularizada) y está debidamente presupuestada, pues al de la voz se me asignó la clave presupuestal ***** , habiendo estado desempeñando el cargo antes referido, a partir del 01 de febrero del calendario que transcurre, según se desprende del oficio No. 113/19, (CARTA. DE PRESENTACIÓN), firmado por la C. Licenciada ***** , en su carácter de Directora Administrativa de la Secretaría de Salud y Bienestar Social del Estado de Colima. **b).**- El pago de los salarios caídos o vencidos desde la fecha en que fue despedido en forma injustificada y hasta que sea reinstalado materialmente en mi trabajo. **c).**- Para en caso de negativa por parte de los ahora demandados en lo concerniente a la reinstalación solicitada, la Indemnización Constitucional a que alude la fracción IX del artículo 123 apartado b), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 33 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. **d).**- Por el pago de vacaciones proporcionales correspondiente al tiempo que estuve laborando. **e).**- El paso de la prima vacacional correspondiente por todo el tiempo que estuve laborando. **f).**- El pago de la parte proporcional de aguinaldo correspondiente al tiempo que estuve trabajando. **g).**- El pago de la cantidad que resulte por concepto de sueldos, sobresueldos, y demás prestaciones, tales como previsión social múltiple, despensa, bono de transporte, ayuda para renta, productividad y demás prestaciones nominales, así como las que se sigan acumulando, debiendo computarse desde el día de mi injustificado despido, que fue el 15 de julio de 2019, hasta que se cumplimiento el Laudo en el presente juicio, con base en las percepciones de sueldo, por la cantidad de ***** brutos, quincenales, menos los respectivos descuentos fiscales, resultando una cantidad de \$ ***** quincenales que percibía hasta antes de mi injustificado despido. **h).**- Por el reconocimiento inmediato como trabajador de base en el puesto de Auxiliar "A" de Enfermería, en Hospital General de Ixtlahuacán, Colima, con el horario de las 7:00 a las 14:30 horas de lunes a viernes. **i).**- Por el otorgamiento inmediato de mi nombramiento como trabajador de base en el puesto de Auxiliar de Enfermería A en el Hospital Psiquiátrico de ***** , Colima, con el pago de mi salario con todas las prestaciones inherentes al puesto antes*

mencionado, ya que reúno los requisitos que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del estado de Colima, prevé, como son : La actividad que desempeñó, misma no se encuentra prevista como puesto de confianza dentro del contenido del artículo 5 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, ni tampoco en la fracción II inciso del artículo 7 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima por lo que al no estar comprendido en los dispositivos legales multicitados, soy trabajador de base, acorde a lo dispuesto por el artículo 8 del tantas veces mencionado dispositivo legal. **j).**- Por el reconocimiento por parte de la encargada del Despacho de la Secretaría de Salud y Bienestar Social del Gobierno del Estado de Colima y por parte de la Secretaria General de la sección XXX, del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud, Sección Colima de mi antigüedad, a partir del 01 de febrero de 2019. **k).**- Por el pago de los días de descanso obligatorios que señala el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, a partir de el 01 de febrero de 2019, y que son: El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; El lo. de mayo de 2019. **l).**- Por la entrega la inmediata de las constancias de aportaciones que el Gobierno del Estado de Colima, ha realizado en mi favor por todo el tiempo laborado al Insti tuto de Seguridad Social para los Trabajadores al Servicio del Estado. **11).**- Por la entrega la inmediata de las constancias de aportaciones que el Gobierno del Estado de Colima, ha realizado en mi favor por todo el tiempo laborado al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. **m).**- Por la entrega la inmediata de las constancias de aportaciones que el Gobierno del Estado de Colima, as realizado en mi favor por todo el tiempo laborado a la Aforé correspondiente. -----

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

- - - **1.-** Mediante escrito de demanda presentado el 30 (treinta) de julio del año 2019 (dos mil diecinueve) por el **C. ******* en contra de **SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA**, por las prestaciones que se señalan en líneas anteriores, y expresando de su parte los siguientes puntos de: -----

- - - **HECHOS: 1.-** Con fecha lo.- de febrero de 2019, ingresé a laborar en el Hospital General de Ixtlahuacán, realizando funciones de auxiliar de enfermería, a propuesta del Sindicato (sección XXX) del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Secretaría de Salud, en la plaza regularizada con la categoría de **AUXILIAR DE ENFERMERÍA "A"**, **CON CLAVE PRESUPUESTAL ******* según se desprende de la carta de presentación enviada mediante el oficio No. 113/19, al **DR. *******, por la **C. Licenciada *******, en su carácter de Directora Administrativa de la Secretaría de Salud y Bienestar Social, del Gobierno del Estado de Colima, oficio en el que se especifica tanto las labores a desarrollar e indicando que la Unidad a la que fue enviado, asignaría el horario, jornada y responsabilidades a desempeñar, habiéndoseme asignado inicialmente, un horario de labores de las 14:00 a 21:00 horas, de lunes a viernes, aclarando que dicha carta de presentación fue fechada el 18 de enero del calendario que transcurre indicándose en la misma, que el de la voz iniciaría labores a partir del lo. de febrero de 2019. **2.-** Así las cosas, resulta pues que a partir del primero de febrero del presente calendario, me presenté a laborar en el horario que se me indicó, desarrollando mis labores de manera eficiente, conforme se me indicaba por mi jefe inmediato superior, sin que hubiese tenido ningún problema en el desarrollo de mi trabajo, más sin embargo, a partir de los primeros días del mes de mayo del año en curso, mi jefe inmediato superior, el **C. Licenciado en *******, inició en mi contra una serie de hostigamientos sin que el suscrito diese motivo, pues reitero que yo realizaba mis laborees como lo indican los cánones de la salud y a pesar de ello, con fecha 21 de mayo del presente calendario, mi jefe inmediato superior, el mismo a que hice referencia líneas arriba, me hizo entrega del oficio 586/2018, en el que me comunica



Organismo Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA COL

EXP. LABORAL O.J.C. 09/2019

C. *****

Vs.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA Y OTRO.

cambio de turno, realizando una redacción por demás fuera de la realidad, pues me indica que " POR MEDIO DEL PRESENTE. SE LE INFORMA QUE DERIVADO DE ACONTECIMIENTOS PREVIOS Y DE DOS LLAMADAS DE ATENCIÓN VERBAL SOBRE SU DESEMPEÑO, SE LE GIRA ESTE OFICIO PARA INFORMARLE SOBRE EL CAMBIO DE TURNO QUE SE AJUSTARÁ A PARTIR DEL 1 DE JUNIO 2019, QUEDANDO DE LA SIGUIENTE MANERA SU HORARIO LABORAL LUNES A VIERNES DE 7:00 A 14:30 , CON ROTACIÓN POR SERVICIOS O DE ACURDO (SIC) A NECESIDAD DE SERVICIO, ES POR ELLO QUE SE PRESENTARÁ EN EL TURNO VESPERTINO HASTA EL 31 DE MAYO 2019" Al respecto, debo mencionar a ésta autoridad laboral, que mi jefe inmediato superior, si bien pudiera tener facultades para removerme discrecionalmente, con base en lo establecido por el artículo 6 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, más sin embargo, se violaron mis derecho humano al trabajo, así como la garantía de legalidad, habida cuenta de que no se escuchó la opinión del sindicato antes de tomar la determinación final, según lo establecido por el artículo 23 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, violando así mismo, lo establecido en el artículo 4 de LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA SECRETARÍA DE SALUD, que establece en lo que interesa que: Artículo 4: La Secretaría de Salud tratará los asuntos de naturaleza colectiva de los Trabajadores adscritos a las Unidades Administrativas Centrales, Operativas, Desconcentradas y Descentralizadas en los Estados y en la Ciudad de México, exclusivamente con representación Nacional del Sindicato, entendiéndose por asuntos de este tipo aquellos que afecten a la totalidad de los Trabajadores o parte de ellos y cuando por la importancia del asunto, afecten la estabilidad laboral de la Secretaría. LOS ASUNTOS DE NATURALEZA INDIVIDUAL QUE AFECTEN A LOS TRABAJADORES COMPENDIDOS DENTRO DE ALGUNA SECCIÓN SINDICAL. SERÁN TRATADOS POR LA REPRESENTACIÓN lo cual no con temió en la especie, es decir, en ningún momento se tomó en cuenta al sindicato, y a pesar de que las propias condiciones generales de trabajo, imponen dicha obligación al Sindicato, hasta el momento no se ha pronunciado al respecto, por lo que en ese sentido se violentaron los artículos 5 y 6 de las referidas condiciones generales de trabajo de la Secretaria de Salud y Bienestar Social del Gobierno del Estado de Colima. 3.- Como es de verse, el nombramiento que se me otorgó es de los establecidos en el artículo 18 d ellas Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud y reitero, si bien existen facultades por parte de la Secretaría para remover a un trabajador, ello no significa que se me rescinda en la relación laboral, o como menciona el Sub Director de Recursos Humanos de la Secretaría de Salud y Bienestar Social del Gobierno del Estado de Colima, dar por concluida la relación laboral en forma anticipada, según su decir, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 20 de las Condiciones Generales de Trabajo Agentes para la dependencia, lo cual resulta una verdadera incongruencia, pues el referido artículo 20 de las condiciones generales vigentes para la dependencia establecen: " Artículo 20 Los Trabajadores que presten satisfactoriamente sus servicios en plaza provisional, por seis meses un día y más de una vez, gozarán de la preferencia establecida en la fracción I del Artículo 43 de la Ley, siempre y cuando exista dictamen en la plaza provisional", por lo que resulta un verdadero desconocimiento del referido Subdirector de Recursos Humanos de lo que establecen el ordenamiento en que se apoya, pues el mismo no hace referencia alguna a que la autoridad patronal pueda dar por concluida una "PLAZA", relación de trabajo, sin que exista justificación al respecto y si bien es verdad que argumentan "DIVERSAS LLAMADAS DE ATENCIÓN POR OMISIÓN, IMPERICIA Y NEGLIGENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE MIS FUNCIONES EN LA PRACTICA DE LA ENFERMERÍA, ELLO RESULTA UNA VERDADERA FALACIA, pues con fecha 29 de mayo del presente año, la Licenciada ***** llevó a cabo una evaluación (Análisis de la información presentada y en su caso, la evaluación de habilidades del suscrito, la profesionista de referencia

concluye su dictamen como "SATISFACTORIO", dictamen que remitió al Lic. ***** , Jefe del departamento de Recursos Humanos de la Secretaría de Salud. del Estado de Colima, con fecha 2 de junio de 2019, por lo que se reitera pues que es una verdadera incongruencia y por ende una ilegalidad cometida en mi contra por el Lic. Rafael López de! Río, pues el dictamen de evaluación antes referido, tiene una vigencia de un año, por lo que a todas luces se deja entrever la mala fe con que se actúa en mi contra. Es importante mencionar que se transgrede lo establecido en el artículo 46 de la Ley d los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual es claro al señalar que Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa y ahonda en el sentido de establecer que En consecuencia, el estableciendo cinco hipótesis, de las cuales ninguna me es atribuida y digo lo anterior, en virtud de que aun cuando no es verdad lo señalado en el oficio No. DRL-1402/2019, signado por el Lie. ***** , en su calidad de Subdirector de Recursos Humanos, no existe disposición legal que establezca que por llamadas de atención verbales, se pueda dar por concluido el nombramiento, como lo viene haciendo el funcionario de referencia. Suponiendo sin conceder que tuviese razón el Subdirector de Recursos Humanos de la Secretaría de Salud y Bienestar Social del Gobierno del Estado de Colima, debió proceder conforme lo establece la fracción V inciso i del artículo 46 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y en su caso, removerme a otra oficina distinta a la que me encontraba asignado, hasta que se hubiese resuelto el conflicto por éste Órgano Jurisdiccional Colegiado e incluso el antepenúltimo párrafo del artículo 46 del ordenamiento legal en cita es claro al señalar que : Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento pero si este no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de piano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal basta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento. Al respecto no existe evidencia de que el sindicato hubiese estado de acuerdo y tan no la existe, que jamás se llevó a cabo alguna audiencia en la que estuviera presente el sindicato y el de la voz y se hubiese levantado acta alguna al respecto, por lo que se reitera que los actos llevados a cabo por el Subdirector de Recursos Humanos de los Servicios de Salud del Estado de Colima, son a todas luces ilegales y violatorios de mis garantías constitucionales y mis derechos humanos pues siempre me he conducido con profesionalismo y esmero en mi trabajo y tan ese así, que siempre me presenté puntual a mis labores y jamás falté a las mismas, siendo pues una verdadera aberración que se me hubiese llamado la atención por emisiones, impericia y negligencia en el cumplimiento de mis funciones, pues la verdad de las cosas es que fui hostigado laboralmente tanto por el Licenciado ***** , en su carácter de Jefe de Enfermeras (os) como por el Lie. ***** pues constantemente ordenaban se me aplicaran exámenes con la finalidad de que me enfadara y renunciara, más como no lograron su objetivo, se les hizo más fácil transgredir la Ley, dando por concluida la relación laboral existente entre el de la voz y la Secretaría de Salud y Bienestar Social del Gobierno del Estado de Colima, pues en el mes de mayo se ordenó a la Jefa de Servicios del Hospital General ***** , ***** , me aplicara una evaluación de desempeño y productividad habiendo asentado en el rubro de observaciones del jefe inmediato que: AL INICIO PUES COMO TODOS LLEGAMOS A UN SERVICIO NUEVO MEDIOS DESUBICADOS, PERO CONFORME PASAN LOS DÍAS VA MEJORANDO, HABIENDO ESTAMPADO SU FIRMA EN DICHO DOCUMENTO del que se puede apreciar que obtuve una calificación aceptable, pues en la evaluación de asistencia, permanencia y puntualidad, no obtuve ninguna nota desfavorable y en lo que concierne al desempeño y productividad, obtuve un resultado de 70 puntos que sumados ambos rubros, me da un total de 100 puntos, con lo cual



Órgano Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA COL

EXP. LABORAL O.J.C. 09/2019

C. *****

Vs.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA Y OTRO.

queda plenamente demostrado que tan solo son falacias las argumentaciones de que en diversas ocasiones se me llamó la atención por omisión, impericia y negligencia en el cumplimiento de mis funciones, por lo que éste Órgano Jurisdiccional Colegiado deberá laudar en el sentido de que se me reinstale en el puesto que venía desempeñando. - - -

*- - - 2.- Por acuerdo de fecha 26 (veintiséis) de agosto del año 2019 (dos mil diecinueve) este Órgano Jurisdiccional Colegiado se avocó al conocimiento de la presente controversia, en la que se tuvo al C. ***** demandando a los **SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA Y SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SECRETARIA DE SALUD SECCIÓN 30**, registrándose bajo el expediente O.J.C. 09/2019. - - - - -*

*- - - Del mismo modo, se previno a la parte actora a efecto de que precisará diversas cuestiones de su escrito de demanda a saber cómo: **I) especifique las actividades que realiza para la demandada en el puesto que dice venía desempeñando. II) indique la circunstancia de tiempo, modo y lugar en que sucedió el despido que aduce.** - - - - -*

*- - - 3.- Mediante acuerdo de fecha 20 (veinte) de septiembre del año 2019 (dos mil diecinueve), se tuvo al C. ***** , dando cumplimiento con la prevención que le fue formulada, en los siguientes términos: - - - - -*

*- - - Que estando dentro del término legal que se me concedió, vengo por medio del presente libelo a cumplir con la prevención que se me hiciera mediante auto de fecha 26 de agosto del año en curso y que me fuera notificado el 5 de septiembre de la misma anualidad, lo cual hago en los siguientes: TERMINOS 1.- Las funciones que desarrollaba como auxiliar de Enfermero A consistían en toma de signos vitales, recibir el servicio del pabellón Psiquiátrico, es decir, tomar nota de los pacientes que se encontraban hospitalizados, así como la recepción de material del servicio, tales como Baumanómetros, estetoscopios, termómetros para checar la temperatura, e incluso llevar a cabo la supervisión y vigilancia de los pacientes, así como la administración de medicamentos inyectables y vía oral, toma de muestras sanguíneas para exámenes laboratoriales recibir ropa para los pacientes (Camisa y pantalón) doblarla y acomodarla incluyendo las sabanas de las camas, así como el tendido de camas, así como el llenado de la hoja de enfermería (registros de signos vitales de los pacientes y los medicamentos a suministrar, de acuerdo a las indicaciones del Psiquiatra, reportar el comportamiento o incidencias que tuviesen los pacientes durante la jornada laboral y entregar el servicio limpio, ordenado, incluyendo la relación de pacientes que se encontraran internados. 2.- condiciones de modo tiempo y lugar del despido: Aproximadamente a las 11:00 del día 15 de julio de 2019, el administrador del hospital general de ***** , Colima, Ingeniero ***** , me solicitó de manera personal que acudiera a su oficina, misma que se encuentra a un lado de la Dirección del Hospital Psiquiátrico de ***** por lo que de inmediato le llamé vía telefónica a mi señor padre ***** , a fin de que me acompañara a la entrevista con el Administrador, toda vez que con anterioridad se rumoraba que me querían despedir, por lo que ingresé a la oficina del referido administrador, acompañado de mi progenitor y ya ante el referido administrador, mencionó que se sentía muy apenado por lo que me iba a entregar, argumentando “lo que temíamos que sucediera ya pasó” mencionando que le habían enviado un oficio para hacerme entrega de él, por lo que me extendió la mano entregándome el oficio DRL-1402/2019 mismo que se encuentra fechado el 10 de julio de 2019, firmado por el Lie. ***** , en el que se me hace saber que “POR DIVERSAS LLAMADAS DE ATENCIÓN POR OMISION, IMPERICIA Y NEGLIGENCIA*

EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES EN SU PRÁCTICA DE ENFERMERIA, SE LLEGÓ A LA DETERMINACIÓN QUE LA PLAZA QUE OCUPA ACTUALMENTE DE MANERA PROVISIONAL, HA CONCLUIDO, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 20 DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO VIGENTES PARA LA DEPENDENCIA”, mencionando que era mi último día de trabajo, toda vez que en el referido oficio se establecía que a partir del 16 de julio de 2019, quedaba sin efecto el nombramiento “provisional” expedido a mi nombre, por lo que me retiré de la oficina del administrador y continué normalmente con mis labores, culminando mi jornada laboral a las 14:30 horas del día 15 del julio de 2019 y retirándome de dicho lugar, sin que me presentara al día siguiente, tal como me lo indicaron. -----

- - - Del mismo modo se ordenó emplazar a la demandada **SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA**, así como al sindicato, en términos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para que dentro del término legal produjeran de su parte contestación a la demanda instaurada en su contra. -----

- - - **4.-** Por acuerdo de fecha 22 (veintidós) de octubre del año 2019 (dos mil diecinueve), se tuvo a la **C. ******* en su carácter de apoderada especial del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SECRETARIA DE SALUD Y SECCIÓN 30**, así como a la **LICDA. *******, en su carácter de Secretario de Salud y Bienestar Social y Presidente Ejecutivo de Servicios de Salud del Estado de Colima, dando contestación al escrito de demanda insaturada en su contra, y por opuestas las excepciones y defensas que se hacen valer en el escrito correspondiente. Escritos que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. - - - -

- - - **5.-** Así mismo se señalaron las **14:00 (catorce horas) del día 30 (treinta) de enero del año 2020 (dos mil veinte)**, para el desahogo de la AUDIENCIA DE CALIFICACIÓN DE PRUEBAS prevista en el artículo 132 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en la que cada una de las partes por conducto de sus apoderados tuvieron a bien ratificar tanto su escrito de demanda y aclaración, como los escritos de contestación a la demanda, y objetaron las pruebas que estimaron correspondientes. -----

- - - **6.-** Con fecha **20 (veinte) de abril del año 2020 (dos mil veinte)** vista la reserva decretada por el Órgano Jurisdiccional Colegiado del Estado emitió el acuerdo de calificación de pruebas correspondiente, en el que se tuvieron por admitidas las pruebas ofrecidas por las partes. -----

- - - **7.-** Concluida la recepción y desahogadas las pruebas que fueron admitidas, fue abierto el periodo de **alegatos**, haciendo uso de su derecho el **LIC. ******* en su carácter de apoderado especial de los **SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA**. 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. -----



Órgano Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA COL

EXP. LABORAL O.J.C. 09/2019

C. *****

Vs.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA Y OTRO.

- - - Una vez declarado concluido el procedimiento, se ordenó turnar los autos a la vista del Pleno del Órgano Jurisdiccional Colegiado del Estado, para proceder a la elaboración del proyecto de laudo correspondiente, mismo que se pronunció con fecha 20 (veinte) de febrero del año 2023 (dos mil veintitrés) y elevado a la categoría de laudo ejecutoriado el día 01 (uno) de marzo del año 2023 (dos mil veintitrés). - - - - -

- - - **8.-** Inconforme la parte actora C. ***** interpuso demanda de amparo directo ante el Tribunal Colegiado del Trigésimo Segundo Circuito en Colima, quien le asignó el número de amparo ***** habiendo sido emitido en su oportunidad procesal testimonio en el que se otorgó el amparo y protección de la justicia federal al quejoso para los efectos siguientes: - - - - -

- - - 1.- Deje insubsistente el laudo reclamado. - - - - -

- - - 2.- Dikte uno nuevo en el que. A.- Siguiendo con los lineamientos de esta ejecutoria, estime que el trabajador actor fue despedido de manera injustificada al no haberse seguido el procedimiento de rescisión previsto en las normas jurídicas aplicables. B.- Con libertad de jurisdicción, analice la procedencia de las prestaciones reclamadas. - - -

- - - Mediante acuerdo de fecha **14 (catorce) de junio del año 2024 (dos mil veinticuatro)** este Órgano Jurisdiccional Colegiado, en cumplimiento al fallo protector, dejó insubsistente el laudo dictado en el expediente laboral en que se actúa de fecha 20 (veinte) de febrero del año 2023 (dos mil veintitrés) y elevado a la categoría de laudo ejecutoriado el día 01 (uno) de marzo del año 2023 (dos mil veintitrés) y se ordenó poner los autos en vías de cumplimiento en términos de lo previsto en los artículos 192 y 193 de la Ley de amparo en vigor, turnándose los autos a la Presidencia de este Órgano Jurisdiccional para la elaboración del nuevo Laudo, mismo que se pronunció con fecha 20 (veinte) de agosto del año 2024 (dos mil veinticuatro). - - - - -

- - - **9.-** Mediante acuerdo de fecha 06 (seis) de enero del año 2025 (dos mil veinticinco) se tuvo por recibido el Oficio 208/2024 PP1 – IV a través del cual el Tribunal Colegiado del Trigésimo Segundo Circuito ordenó requerir a esta autoridad a efecto de cumplir sin exceso ni defecto la ejecutoria de amparo pronunciada en el Amparo Directo ***** por las consideraciones siguientes: - - - - -

- - - “En el caso, el Tribunal responsable incurre en defecto al no acatar cabalmente los lineamientos dados en la ejecutoria de amparo, pues no cumple de manera puntual el efecto **a de** la protección constitucional concedida a la parte quejosa. En La ejecutoria de amparo se precisó seguir los lineamientos de la ejecutoria de amparo y determinar que el trabajador actor fue despedido de manera injustificada al no haberse seguido el procedimiento de rescisión previstos en las normas jurídicas aplicables..... A pesar de lo anterior, del laudo dictado en cumplimiento a la ejecutoria de amparo emitida por este órgano colegiado se advierte que el Tribunal responsable si bien cierto determinó que “la parte demandada no acreditó su defensa consistente en que fue justificado el despido que adujo, apoyado en el acta administrativa de referencia,” también es verdad que, de nueva cuenta, incurrió en una falacia argumentativa al sostener que la acción principal de reinstalación intentada por el trabajador, era improcedente al no haber laborado para la demandada por un período menor a 6 meses 1 día. Es decir, la autoridad responsable

se pronunció en los mismos términos que lo hizo en el laudo reclamado y determinó que la acción principal de reinstalación reclamada por el trabajador actor era improcedente. Esto y aun cuando el propio laudo dictado en cumplimiento a la ejecutoria que aquí se revisa se determinó que el despido alegado por el actor fue injustificado.Es por ello que se afirma que la autoridad responsable no dio cumplimiento al efecto identificado como "a" ya que el nuevo laudo absuelve a la patronal de la acción principal reclamada por el actor, consistente en la reinstalación en su trabajo en los términos y condiciones vigentes al momento de su despido injustificado. Por tanto, al considerar que no se cumplió con el efecto identificado como "a" no es posible calificar el cumplimiento dado al efecto "b", pues dado que la autoridad responsable deberá dictar un nuevo laudo en el que atienda debidamente lo precisado en la ejecutoria de amparo, será hasta ese momento en que este órgano jurisdiccional pueda emitir la calificación correspondiente."

- - - Es por ello que, en cumplimiento al fallo protector, dejó insubsistente el laudo dictado en el expediente laboral en que se actúa de fecha 20 (veinte) de agosto del año 2024 (dos mil veinticuatro) y se ordenó poner los autos en vías de cumplimiento en términos de lo previsto en los artículos 192 y 193 de la Ley de amparo en vigor, turnándose los autos a la Presidencia de este Órgano Jurisdiccional para la elaboración del nuevo Laudo, mismo que hoy se pronuncia. -----

----- **CONSIDERANDOS** -----

- - - **I.-** Este Órgano Jurisdiccional Colegiado es competente para tramitar el juicio en estudio y dictar laudo, de conformidad con lo establecido por el Artículo 10 del decreto 227 que crea los SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado el día 26 de octubre de 1996. -----

- - - **II.-** La personalidad de las partes quedó demostrada en los autos que engrosan este expediente, y el contenido de la demanda se ajusta a lo previsto por la Ley de la materia, en consecuencia este Órgano Jurisdiccional Colegiado, procedió al desahogo de la secuela procesal, constriñéndose a la demanda, contestación de demanda, admisión y desahogo de las pruebas de ambas partes y alegatos.-----

- - - **III.-** Se procede al análisis, estudio y valoración de los medios de convicción que le fueron admitidos a la parte actora **C. *******, encontrando las siguientes: -----

- - - **1.- DOCUMENTAL** consistente en copia fotostática simple con acuse de recibido de UN OFICIO no. 113/19, (Carta de Presentación) de fecha 18 de enero de 2019, documental **visible a fojas 12** de los presente autos; dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

- - - *Octava Época. Registro: 219523 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 52, Abril de 1992 Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/26. Página: 49. **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 documentos. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. -----

- - - **2.- DOCUMENTAL** consistente en el original de UN OFICIO no. 586/2019, de fecha 21 de mayo de 2019, documental **visible a fojas 14** de los presente autos; dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -
- - - Octava Época. Registro: 219523 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 52, Abril de 1992 Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/26. Página: 49. **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 documentos. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. -----

- - - **3.- DOCUMENTAL** consistente en el original de UN OFICIO no. DRL-1402/2019, de fecha 10 de julio de 2019, prueba misma que la parte DEMANDADA hace suya, las mismas se le tienen por reproducidas como si se insertaran al pie de la letra, lo anterior atendiendo al principio de economía procesal, **documental visible a fojas 13 de los presente autos**; dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -
- - - Octava Época. Registro: 219523 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 52, Abril de 1992 Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/26. Página: 49. **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 documentos. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. -----

- - - **4.- DOCUMENTAL** consistente copia fotostática simple de UN OFICIO No. DRL-0998/2019, de fecha 02 de junio de 2019, documental **visible a fojas 27 de los presente autos**; dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -
- - - Octava Época. Registro: 219523 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 52, Abril de 1992 Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/26. Página: 49. **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 documentos. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. -----

- - - **5.- DOCUMENTAL**, consistente en un escrito en copia fotostática simple que contienen una EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO y PRODUCTIVIDAD, contenido en SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA el formato de evaluación mensual, donde firmada por la C. ***** , en su carácter de Jefa de Servicios del Hospital de Ixtlahuacán, de fecha 25 de junio del 2019 documental **visible a fojas 25 y 26 de los presente autos**; dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - -

- - - Octava Época. Registro: 219523 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 52, Abril de 1992 Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/26. Página: 49. **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 documentos. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. -----

- - - **6.- TESTIMONIAL** a cargo del C. ***** misma que se llevó a cabo con fecha 18 (dieciocho) de mayo del año 2022 (dos mil veintidós), **visible a fojas 252 a 253 de autos**, en la que declaró lo siguiente: “Que conoce al C. ***** porque llego a trabajar al Hospital de ***** cuando yo era jefe de enfermeros ahí, que no recuerda la fecha en que ingreso el C. ***** pero si trabajo en el Hospital General de /***** , que no sabe con exactitud a petición de quien ingresado a laborar, pero con exactitud pero por comentarios del padre, sabe que fue por el sindicato como propuesta sindical, que no recuerda el tipo de plaza que ocupó el trabajador, pero llegan con una clave presupuestal pero en ese entonces no recuerdo si era regularizada homologada o federal, Que sabe y le consta que el horario que tenía el trabajador, al ingresar en horario vespertino de 14 a 21 horas y posteriormente fue movido al horario matutino de 07 a 14:30 horas, y que su jefe inmediato era de la Unidad el DR. ***** y en su ausencia su servidor, que sabe que el trabajador ***** no fue hostigado ni por su jefe inmediato y él, Que fue él quien le entrego al trabajador el Oficio 586/2018 mediante el cual se le comunicaba el cambio de turno a partir del 01 de junio, porque sus compañeros habían metido un oficio de que no laboraba, de hechos se entregaron los oficios al sindicato y al director como tal, entonces la adopción que yo tuve para protección laboral de él, fue moverlo de turno y evitar el hostigamiento de los compañeros de trabajo, que no recuerda que dice exactamente el oficio 586/2018, pero debió haber dicho que por necesidad de servicio se le notifica su cambio en turno, para que pasara de vespertino o matutino y comportarse adecuadamente en la institución, que el como jefe de enfermeros tiene que ver primero por el hospital, que el hospital y los derechohabientes se ven beneficiadas y posteriormente de los trabajadores por ser de confianza, entonces yo solo me apego a los que dicen las condiciones generales de trabajo, en las cuales según recuerda el artículo, pero menciona



que por necesidades del servicio y/o de la unidad se pueden hacer movimientos del personal, que no sabe ni tampoco le consta que el actor haya sido rescindido en forma anticipada su contrato de trabajo, porque estaba de vacaciones y cuando volvió ya no estaba, que desconoce si se llevó a cabo algún procedimiento que marca las condiciones generales de trabajado de la secretaria de salud para rescindir al trabajador porque estaba de vacaciones, y que le consta y sabe lo anterior porque fue su jefe de enfermeros, yo lo único que hice fue tratar de que sufriera el trabajador de hecho se iba a mover de lugar, lo iban a mover a ***** , al regional, incluso el padre fue a ver a la jefa de enfermeras para evitar que lo movieran, y entonces lo que sucedió fue en su ausencia, como termino desconoce todo ese proceso, solo sabe que cuando llego a laborar ya no habían dado de baja al trabajador, además de que los compañeros habían realizado oficios entregados al sindicato y a la dirección del hospital. -----

--- Registro digital: 193764 Instancia: Segunda Sala Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 66/99 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IX, Junio de 1999, página 322 Tipo: Jurisprudencia **TESTIMONIAL OFRECIDA EN MATERIA DE TRABAJO PARA ACREDITAR EL DESPIDO DE UN TRABAJADOR. SU EFICACIA PROBATORIA.** De lo dispuesto en los artículos 813, 814 y 815 de la Ley Federal del Trabajo, que regulan las formalidades en el ofrecimiento y desahogo de la prueba testimonial, se desprende que es indebido negar eficacia probatoria a la prueba testimonial ofrecida en el juicio laboral a efecto de demostrar el hecho consistente en el despido del trabajador, únicamente porque el actor, en la demanda relativa, al narrar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrió el despido, no señaló que éste hubiese sido presenciado por alguna persona, puesto que si el hecho a probar es el despido mismo, aunque no se hubiese expresado en la demanda laboral la presencia de testigos en el momento en que sucedió, tal circunstancia no es razón suficiente para que se niegue eficacia probatoria a la testimonial, sino que el análisis y valoración de dicha probanza se debe adminicular con todas las demás, pues la fracción VIII del artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "Los testigos están obligados a dar razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí", lo cual significa que los deponentes deben explicitar cómo y por qué les constan los hechos a que se refiere su declaración, por lo que de esa razón se tendrá que advertir, necesariamente, si el testigo fue presencial o de oídas, así como quién le transmitió el conocimiento de los hechos cuando no los hubiera presenciado personalmente. Esos datos relevantes, sumados al contenido de los atestos y al resultado de las demás pruebas, podrán enervar su valor y alcance probatorio, o bien, fortalecer las deposiciones, las cuales, aun de oídas, pueden contribuir para formar convicción. Por esos motivos no es lógico ni jurídico que se descalifique la prueba testimonial con apoyo en un dato que nada tiene que ver con su desahogo ni con su resultado, como es la falta de mención de si en el momento del despido hubo o no testigos presenciales, pues bien pudiera suceder que el actor no se haya dado cuenta de esa presencia, que habiéndola notado omite expresarla, o bien, que no habiendo sido presenciales, los testigos hayan sido enterados de los hechos por un tercero. Consecuentemente, serán esas circunstancias, y no la simple sospecha de un ofrecimiento amañado, las que, con el concurso de los demás datos y pruebas que concurran al proceso de convencimiento del juzgador, determinen el valor final de los atestos. -----

--- **7.- TESTIMONIAL**, consistente en las declaraciones que rindió ante este Tribunal el C. ***** , con fecha 26 de mayo del año 2022

y que se encuentra **visible a fojas 255 a 256 de autos**, quien al responder todas y cada una de las preguntas que le fueron formuladas, declaró desconocer los hechos en relación al ingreso y despido del C. ***** por lo que al no contener elementos que arrojen a este Tribunal certeza sobre las preguntas formuladas al testigo, este Tribunal estima carece de valor probatorio, respecto de los hechos que el actor pretende acreditar con la misma. -----

- - - **8.- DOCUMENTAL**, consistente en 10 (diez) RECIBOS DE NÓMINA, documentales **visibles a fojas de la 15 a la 25 de los presente autos**; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza dándole en derecho el valor probatorio que le corresponda, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - *Octava Época. Registro: 219523 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 52, Abril de 1992 Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/26. Página: 49. 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 documentos. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. -----*

- - - **9.- DOCUMENTAL**, consistente en un CONTROL DE ASISTENCIA, de entradas y salidas, que utiliza el patrón en el Hospital General de ***** , Col., correspondiente a partir del 1 de febrero y hasta el 15 de junio de 2019, documental **visible a fojas de la 15 a la 25 de los presente autos**; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza; dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - *Octava Época. Registro: 219523 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 52, Abril de 1992 Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/26. Página: 49. 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 documentos. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. -----*

- - - **10.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todo lo actuado y por actuarse en el presente procedimiento y que le favorezca al ofertante; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza dándole en derecho el valor probatorio que le corresponda con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 825 y 836 de la Ley Federal del Trabajo. -

- - - **11.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en las que tenga el juzgador en todo lo que le favorezca, prueba que se tiene por



desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que corresponda, con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 830 y 831 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado. - - - - -

- - - **De los medios de convicción ofrecidos por la DEMANDADA denominada, SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA, se desprende lo siguiente:** - - - - -

- - - **1.- CONFESIONAL** consistente en las posiciones que en forma personalísima y no por apoderado deberá de absolver ante este Tribunal el C. ***** en su carácter de ACTOR en el presente juicio, misma que tuvo su desahogo con fecha 11 (once) de diciembre del año 2020 (dos mil veinte), y que se encuentra **visible a foja 203 de autos**, quien al absolver las posiciones que le fueron formuladas, entre las que reconoció que con fecha 21 de mayo de 2019 en el que firmó y recibió el cambio de horarios, y en que se le instruyó girarse con buen desempeño de sus funciones, apegándose a las normas y reglamentos que rigen a los servicios de salud, así como que el vínculo laboral con servicios de salud del estado de colima de 5 meses y 15 días, misma a la que se le otorga pleno valor probatorio, sirve de apoyo el criterio siguiente: - - - - -

- - - *Registro digital: 2023431 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.14o.T.48 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 4, Agosto de 2021, Tomo V, página 4836 Tipo: Aislada*
CONFESIÓN EXPRESA EN EL JUICIO LABORAL. LA CONTENIDA EN LAS POSICIONES ARTICULADAS POR EL DEMANDADO EN LA CONFESIONAL OFRECIDA A CARGO DEL ACTOR, AL ACEPTAR HECHOS PROPIOS, TIENE MAYOR VALOR PROBATORIO QUE UNA PRUEBA DOCUMENTAL GENERADA POR EL MISMO DEMANDADO. *Hechos: En un juicio laboral el demandado (patrón) ofreció la confesión a cargo del actor (trabajador); de la redacción y contenido de las posiciones se aprecia que el propio oferente reconoce expresamente la existencia de un hecho. Sin embargo, en autos también existe prueba documental generada por la misma demandada ante sí, por sí y para sí, que contiene un hecho contrario al que se advierte de las posiciones. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que la confesión expresa contenida en las posiciones articuladas por el demandado en la confesional ofrecida a cargo del actor, al aceptar hechos propios que le perjudican, tiene mayor valor probatorio que la prueba documental de la que se advierte lo contrario, por provenir ésta de un acto realizado ante sí, por sí y para sí por el demandado. Justificación: De conformidad con el artículo 792 de la Ley Federal del Trabajo, se tendrán por confesión expresa y espontánea las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante, y adquieren plena eficacia demostrativa para determinar la existencia de un hecho; de ahí que dicha prueba es suficiente para desvirtuar el alcance probatorio derivado de un documento elaborado unilateralmente por su oferente, que actúa como demandado, independientemente de que haya sido perfeccionado o no, pues atendiendo al principio de adquisición procesal, el reconocimiento expreso contenido en las posiciones articuladas por el patrón demandado beneficia al trabajador. DÉCIMO CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.* - - - - -

- - - **2.- TESTIMONIAL**, consistente en las declaraciones que en forma personal deberán rendir ante este Tribunal los TESTIGOS de nombre **CC.**

***** ; misma que se llevó a cabo con fecha 11 de marzo del año 2022 y que se encuentra visible a fojas 244 a 246 de autos, apersonándose el primero de los testigos de nombre **C.** ***** quien al contestar las preguntas que le fueron formuladas *dijo conocer a los servicios de salud del estado de colima, porque labora ahí desde hace ocho años y que conoce al Hospital General de ***** n porque laboró ahí primero en el servicio como psiquiatría y a partir del 2018 como director de ahí, que conoce al C. ***** porque laboró ahí con él en el hospital e ***** , que el actor ingreso a laborar en febrero o marzo de 2019 aproximadamente, y que en ese momento su jefe inmediato era el enfermero* ***** , él era jefe de enfermería, y que estaba en turno vespertino y después hizo un cambio al horario del turno matutino, y que dicho cambio fue en el mes de mayo de 2019, que sabe y le consta el motivo del cambio del horario, como hay más personal en la mañana en turno matutino , se buscó una mayor supervisión de A***** en sus actividades de enfermería, por eso fue el cambio de turno, y que la relación del actor con servicios de salud fue entre cinco meses y medio aproximadamente y que sabe y le consta todo lo anterior porque en ese momento estaba como director y le notificaban las situaciones del personal.* - - - - -

- - - Acto continúo, se apersonó al segundo de los testigos de nombre **C.** ***** , quien declaró lo siguiente: *que conocer a los Servicio de Salud del Estado de Colima, porque es donde trabaja, así como que conoce al Hospital General de I***** , porque es la unidad donde se desempeña, y que conoció al C. ***** porque fueron compañeros en el hospital, en ese tiempo estaba como administrador, y que recuerda la fecha exacta en la que ingreso a laborar, que el dejo la administración el 04 de enero de 2021, 2020 fue un año complicado por el covid yo creo que fue a principios del año 2019, y que su jefe inmediato era ***** , y que sabe que si se le hizo un cambio de horario, y que el motivo fue por llamadas de atención, por no desempeñar adecuadamente sus funciones y me consta porque yo llevaba como le comente la parte de la administración, por tanto cualquier movimiento de personal se me notifica y el cambio se hizo para evaluar su desempeño y observarlo más, que no tiene el dato exacto de cuánto tiempo duró la relación de trabajo, pero se maneja ahí una parte cuando un trabajador llega de nuevo ingreso, manejan un periodo de seis meses pero creo que no alcanza a llegar a los seis meses, fueron cinco meses, la fecha exacta así no lo tengo, y que sabe y le consta todo lo anterior porque en su momento como le digo fui administrador de la unidad se me notificaba todo el movimiento personal, cambio y todo desempeñado en sus funciones.* - - - - -

- - - Finalmente el último de los testigos, de nombre **C. MA. MAGDALENA CASTAÑEDA MÚÑIZ** quien declaró que: *conocer a los Servicio de Salud del Estado de Colima, porque es donde estuvo trabajando, así como que conoce al Hospital General de***** , porque ahí laboró, y que conoció al C. ***** porque fue enfermero ahí en el área donde estaba como supervisora, y que entro a laborar en febrero de 2019 el 01 de febrero, y que sabe que su jefe inmediato era el jefe de enfermeros el C. ***** , que sabe su horario fue en el turno de la tarde en el área de hospital, posteriormente paso en la mañana porque lo pasaron a área de psiquiatría que es el área donde ella estaba como supervisora, lo pasaron al turno de la mañana, y que sabe que*



su cambio de horario ocurrió el 21 de mayo de 2019, y que el motivo de su cambio fue porque en el área de psiquiatría se ocupaba más personal, y que la relación de trabajo duró cinco meses y 15 días, y que sabe y le consta todo lo anterior porque estaba como jefe de servicio en el área en el cual llegó en mayo. - - - - -

- - - Registro digital: 2025858 Instancia: Segunda Sala Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 72/2022 (11a. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tipo: Jurisprudencia **PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL. LA RENDIDA POR UN SUPERVISOR DE LA EMPRESA NO PUEDE GENERAR VALOR PROBATORIO EN FAVOR DE LA PARTE PATRONAL, DEBIDO A QUE EL VÍNCULO Y LAS FUNCIONES QUE LLEVA A CABO IMPIDEN QUE GOCE DE LAS CONDICIONES DE INDEPENDENCIA E IMPARCIALIDAD NECESARIAS EN EL DESAHOGO DE LA PROBANZA.** Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes llegaron a conclusiones distintas al analizar si tratándose de la prueba testimonial rendida en un juicio laboral, por una persona que ostenta el cargo de supervisor, puede otorgársele valor probatorio en favor de los intereses de la demandada al no encontrarse dentro de los supuestos a que alude el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo o si, por el contrario, a pesar de que ese cargo no esté catalogado dentro de los supuestos a que hace referencia el citado artículo, no debe dársele validez dadas las funciones que conllevan dicho puesto. Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece que la prueba testimonial rendida por una persona que ostenta el cargo de supervisor de la empresa no puede generar valor probatorio en beneficio de la parte patronal, debido a que el vínculo que existe y las funciones que lleva a cabo impiden que goce de las condiciones de independencia e imparcialidad en su desahogo. Justificación: La persona que ostenta el cargo de supervisor en una empresa, de manera general, lleva a cabo funciones de administración del personal, ya que es quien asigna el trabajo a los empleados a su cargo, coordina la organización que está bajo su responsabilidad; asimismo, verifica y evalúa que las tareas encomendadas se realicen en la forma y los tiempos requeridos para la consecución de los fines de la empresa. En ese sentido, si bien las funciones que tiene a su cargo no lo sitúan en el mismo nivel que aquellas que desempeña un director, gerente o administrador, debido a que sus labores se limitan sólo a dirigir, coordinar y verificar el desempeño del grupo de empleados que se encuentran a su cargo, éstas no pueden considerarse como actividades ordinarias que efectúa cualquier otro trabajador, pues dentro de su ámbito de competencia lleva a cabo acciones que sí involucran la administración y vigilancia en la consecución de los fines de la empresa. Por lo que, si bien dicho cargo no se encuentra dentro de los puestos de más alto nivel en la toma de decisiones de una empresa, también lo es que al tener a personal a su mando y dirigirlo en sus actividades, puede equipararse a las funciones que desempeña un jefe dentro de la organización. De ahí que quien ostente el puesto de supervisor no puede ser considerado como un testigo imparcial de hechos que afecten en forma directa a la empresa, ya que la naturaleza misma de su cargo y la confianza depositada en él, lo obligan de alguna manera a defender los intereses de la compañía para la que labora frente a los conflictos que pudieran suscitarse con sus empleados. Consecuentemente, a diferencia de lo que ocurre con las demás testimoniales ofrecidas a cargo de otros empleados –ordinarios–, la autoridad de trabajo no puede otorgar valor probatorio a las declaraciones rendidas por la persona que ostenta el cargo de supervisor en favor de la parte patronal, ya que conforme a las funciones que desempeña dentro de una empresa y el vínculo de confianza que existe en la asignación de ese cargo, hace que no se presenten las condiciones de independencia e imparcialidad que permitan otorgar validez a su dicho en cuanto beneficie a la parte patronal, pues ello equivaldría a darle valor probatorio al ateste de una persona que de manera implícita tendría interés en el resultado del conflicto. - - - - -

- - - **3.- DOCUMENTAL** consistente en el original de un OFICIO de fecha 17 de mayo del 2019, documental **visible a fojas de la 49 a la 51 de los presente autos**; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza dándole en derecho el valor probatorio que le corresponda; dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia

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

- - - Octava Época. Registro: 219523 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 52, Abril de 1992 Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/26. Página: 49. **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 documentos. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. - - - - -

- - - **4.- DOCUMENTAL** consistente en copia fotostática simple de OFICIO No. 586/2019, **documental visible a foja 140** de los presente autos; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza dándole en derecho el valor probatorio que le corresponda; dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia:

- - - Octava Época. Registro: 219523 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 52, Abril de 1992 Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/26. Página: 49. **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 documentos. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. - - - - -

- - - **5.- DOCUMENTAL** consistente en una CERTIFICACIÓN de un HISTORIAL DE PAGOS, documental **visible a fojas 141 a la 143** de los presente autos; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza dándole en derecho el valor probatorio que le corresponda; dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

- - - Octava Época. Registro: 219523 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 52, Abril de 1992 Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/26. Página: 49. **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 documentos. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. - - - - -

- - - **6.- DOCUMENTAL** consistente en un legajo de tres fojas en copia certificada de la TARJETA DE ASISTENCIA de fecha del 01 de febrero del 2019 al 15 de julio del 2019; documental **visible a fojas de la 144 a la 146 de los presente autos**; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza dándole en derecho el valor probatorio que le corresponda; dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance



conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

- - - Octava Época. Registro: 219523 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 52, Abril de 1992 Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/26. Página: 49. **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 documentos. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. - - - - -

- - - **7.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en todas las presunciones legales que deriven del presente expediente y que tiendan a favorecerle, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 830 y 831 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado. - - - - -

- - - **8.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todo lo actuado y por actuarse en el presente expediente y que le favorezca al ofertante; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza dándole en derecho el valor probatorio con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado. - - - - -

- - - **De los medios de convicción ofrecidos por el CODEMANDADO el C. VÍCTOR HUGO LARIOS MUNDO, se desprende lo siguiente:** - - - - -

- - - **1.- CONFESIONAL** consistente en las posiciones que en forma personalísima y no por apoderado absolvió el C. ***** en su carácter de ACTOR en el presente juicio, misma que tuvo su desahogo con fecha 11 de diciembre del año 2020, misma que se encuentra **visible a foja 206 de autos,** quien al absolver las posiciones que le fueron formuladas, reconoció que los servicios de salud le realizó, el pago de todos y cada una de las prestaciones a las que tenía derecho, por lo que sirve para acreditar los hechos en ella contenida y que fue recocado por el actor. - - - - -

- - - **2.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en todas las presunciones legales que deriven del presente expediente y que tiendan a favorecerle, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que corresponda, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 830 y 831 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado. - - - - -

- - - **3.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todo lo actuado y por actuar en el presente expediente y que le favorezca; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza dándole en derecho el valor probatorio que le corresponda, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo aplicada

supletoriamente a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado. -----

- - - De los medios de convicción ofrecidos por el **TERCERO LLAMADO A JUICIO EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SECRETARIA DE SALUD Y SECCION** se desprende lo siguiente: - - - -

- - - **1.- CONFESIONAL** consistente en las posiciones que en forma personalísima y no por apoderado deberá de absolver ante este Tribunal el **C. ******* en su carácter de ACTOR misma que tuvo su desahogo con fecha 11 de diciembre del año 2020, misma que se encuentra visible a foja 206 de autos, quien al absolver la posiciones que le fueron formuladas, reconoció que prestó sus servicios en el Hospital General de Ixtlahuacán durante cinco meses con quince días y que por el tiempo laborado carece de derecho a la inamovilidad, siendo la relación de trabajo fue con el Hospital la tiene Servicios de Salud de la Secretaria de Salud y Bienestar Social del Estado de Colima, por lo que sirve para acreditar los hechos en ella contenida y que fue recocido por el actor. - - -

- - - **2.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todas y cada una de las actuaciones que integren y lleguen a integrar en el expediente en que se actúa, así como todo lo que beneficie al ofertante; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza dándole en derecho el valor probatorio que le corresponda, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado. -----

- - - **3.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en todas las presunciones legales que deriven del presente expediente y que tiendan a favorecerle, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que corresponda, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 830 y 831 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado. -----

- - - **IV.- LITIS.** -----

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 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, este Órgano Jurisdiccional Colegiado a efecto de dictar un laudo congruente con las pretensiones de las partes expuestas en la demanda y en la contestación, 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 en el presente juicio, debiendo este Órgano dilucidar la procedencia o improcedencia de las prestaciones reclamadas por el **C. ******* consistentes en la acción de **REINSTALACIÓN** en los mismos términos y condiciones en que venía desempeñando su trabajo como AUXILIAR DE ENFERMERÍA A, puesto que dice venía desempeñando en una plaza de base (regularizada) debidamente presupuestada desde el 01 de enero de 2019, hasta la fecha del despido



Organismo Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA COL

EXP. LABORAL O.J.C. 09/2019

C. *****

Vs.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA Y OTRO.

injustificado que aduce sufrió con fecha 15 de julio del año 2019, y en consecuencia de ello el pago de los salarios caídos; el reconocimiento y expedición de su nombramiento que lo acredite como trabajador de BASE en el puesto de Auxiliar de Enfermería en el Hospital General de ***** , Colima con el horario de las 07:00 a las 14:30 hrs de lunes a viernes, el reconocimiento de su antigüedad a partir del 01 de febrero del año 2019, el pago de los días de descanso y que son el primer lunes de febrero en conmemoración de 5 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, el 01 de mayo, el pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo proporcional al tiempo que estuvo laborando, así como el pago de sueldos, sobresueldos y demás prestaciones como previsión social múltiple, despensa, bono de transporte, ayuda para renta, productividad y demás prestaciones nominales desde la fecha de su despido y las que se sigan acumulando hasta el cumplimiento del laudo y el pago de las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social para los Trabajadores al Servicio del Estado, el Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores y Aforé. - - - - -

- - - O si por el contrario resultan procedentes o no, las excepciones y defensas hechas valer por los **SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA**, quien negó acción y derecho respecto a la prestación de reinstalación que demanda el actor, en virtud de que si bien es cierto la prestación que reclama respecto a que el puesto en que se desempeñaba como AUXILIAR DE ENFERMERÍA no se incluye en los supuestos jurídicos del artículo 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reconociendo como fecha de su ingreso el 01 de febrero del año 2019, relación que mantuvo hasta el 15 de julio de 2019, resultando en consecuencia que en vínculo laboral entre el actor y la demandada fue por un período de cinco meses y 15 días, lo que implica que la inamovilidad que reclama, no se actualizó, por haber laborado menos de seis meses un día como lo establece el artículo 6 de la Ley citada, aunado a que el actor jamás fue despedido de manera injustificada, toda vez que fue rescindido derivado de las múltiples llamadas de atención que se realizaron por omisiones en el cumplimiento de sus funciones generando un alto riesgo a los pacientes que se les brinda el servicio médico. - - - - -

- - - Así como las excepciones y defensas opuestas por el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SECRETARIA DE SALUD EN REPRESENTACIÓN DE LA SECCIÓN 30**, quien negó acción y derecho de todas y cada una de las prestaciones que demanda el actor, señalando en primer momento que entre la organización sindical y la parte actora no existe ni ha existido relación laboral que genere el otorgamiento de derecho derivados de un vínculo de esta categoría. Además de que no se encuentra en los supuestos jurídicos del artículo 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues el vínculo laboral fue por un período de cinco meses y 15 días. - - - - -

- - - **V.- ANÁLISIS DE LA REINSTALACIÓN Y BASIFICACIÓN EN EL PUESTO DE AUXILIAR DE ENFERMERIA A.** - - - - -

- - - Una vez que se ha fijado la litis de la confesión que realizan las partes, y por no haber sido hechos controvertidos por las partes, ha quedado acreditado que el actor ingreso a laborar para la entidad pública con fecha 01 de febrero de año 2019 y que la relación de trabajo tuvo su término con fecha 15 de julio de 2019, quien se desempeñó como AUXILIAR DE ENFERMERIA A en el Hospital General de ***** , y que en mayo de 2021 se giró oficio en el que se ordenó su cambio de turno al turno matutino de lunes a viernes de 07: a 14:30 horas. - - - - -

- - - Atento a lo anterior y a fin de resolver lo que en derecho corresponde en relación a la acción de reinstalación y basificación que realiza el demandante en los incisos **A), B), C), H), I) Y J)** de su escrito de demanda, es importante analizar la situación real en la que se ubicó el trabajador, debiendo dilucidar si la naturaleza de su contratación era como trabajador de base y el tiempo que permaneció en su labores en el puesto como Auxiliar de Enfermería A, máxime que la demandada negó que el actor tuviera derecho respecto las prestaciones que pretende al no cumplir con los requisitos establecidos por el artículo 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues la relación de trabajo solo estuvo vigente por un período de 5 meses y 15 días. - - - - -

- - - Luego entonces, cobra aplicación la Jurisprudencia de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *Registro digital: 2025376 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.5o.T. J/3 L (11a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 18, Octubre de 2022, Tomo IV, página 346 Tipo: Jurisprudencia **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL ANÁLISIS DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE BASIFICACIÓN REQUIERE LA ACREDITACIÓN DE DIVERSOS ELEMENTOS Y CARGAS PROBATORIAS ADICIONALES Y DIFERENCIADAS RESPECTO DE LA DIVERSA DE REINSTALACIÓN.** Hechos: Diversos trabajadores al servicio del Estado que fueron despedidos demandaron su reinstalación en el puesto que desempeñaban, así como el otorgamiento de los nombramientos de base respectivos, entre otras prestaciones. La Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje absolvió respecto del otorgamiento de los nombramientos de base, a pesar de que la mayor parte de los trabajadores acreditaron haber laborado en su plaza durante un lapso mayor a seis meses. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que para la procedencia de la acción de basificación y, por tanto, la expedición de un nombramiento de base, tratándose de trabajadores al servicio del Estado, se requiere: a) Que la dependencia demandada no acredite las excepciones y defensas opuestas (inexistencia de una relación laboral –contrato civil–, puesto de confianza, nombramiento interino o temporal, nombramiento por sustitución, o cualquier otra en la que funde su defensa); y, b) Que de las pruebas aportadas en el juicio se adviertan indicios que apunten a que el trabajador cuenta con el derecho a obtener un nombramiento de base (que se desempeñó durante un lapso superior a seis meses en una plaza vacante sin nota desfavorable en su expediente –que no tenga alguna persona titular asignada en esa plaza– y que la misma sea*



Organo Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA COL

EXP. LABORAL O.J.C. 09/2019

C. *****

Vs.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA Y OTRO.

basificable –que por su naturaleza y características– esté en aptitud de otorgarse su titularidad en favor del actor). Justificación: Lo anterior es así, porque corresponde a la dependencia demandada, en su carácter de patrón equiparado, la carga de ofrecer las pruebas con las que acredite fehacientemente sus excepciones y defensas, como se advierte del criterio sustentado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 24/2021 (10a.), de título y subtítulo: "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).", además, la autoridad laboral debe verificar la existencia de indicios que al menos generen la presunción en favor del servidor público de que se desempeñó por más de seis meses ininterrumpidos en una plaza basificable y que la misma se encuentre vacante, en términos del artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece los presupuestos que deben colmarse para que un trabajador burocrático adquiera el derecho de inamovilidad en el empleo. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

- - - Así las cosas, es importante precisar que de conformidad con el artículo 835 en relación con el 836 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia este Órgano Jurisdiccional Colegiado se encuentra obligado a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio, aun cuando estas no se hubiesen ofrecido como prueba, al efecto cobran injerencia la tesis de jurisprudencia de rubro y contenido siguiente: - - -

- - - *Época: Novena Época Registro: 179875 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XX, Diciembre de 2004 Materia(s): Laboral Tesis: I.6o.T. J/66 Página: 1197 INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. AUN CUANDO NO SE HAYA OFRECIDO COMO PRUEBA, LA JUNTA, AL DICTAR EL LAUDO, DEBE EXAMINAR TODAS LAS CONSTANCIAS QUE INTEGRAN EL EXPEDIENTE. El artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo establece que la instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio. El artículo 836 de la misma ley prevé que la Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio. Bajo las anteriores hipótesis la Junta debe examinar al dictar el laudo todas y cada una de las constancias que integran el expediente laboral, aun cuando no se hubiesen ofrecido como prueba; ello con la finalidad de que la responsable resuelva en concordancia con todo lo actuado ante ella. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. - - -*

- - - Luego entonces, atento a lo establecido en los artículos 3, 4, 5, 6 y 7 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y que al efecto señalan: - - -

- - - **Artículo 2o.-** Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación. - - -

- - - **Artículo 3o.-** Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de

raya de los trabajadores temporales. -----

- - - **Artículo 4o.-** Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base. -

- - - **Artículo 5o.-** Son trabajadores de confianza: I.- Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República; II.- En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado “B” del artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de: a).- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento. b).- Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza. c).- Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido. d).- Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores generales, 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 dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características. f).- En 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. g).- Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo. h).- Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servicios públicos superiores; Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades. i).- El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías. j). - Los Secretarios particulares de: Secretario, Sub-Secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo. k). - Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal. l). - Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas. Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública. La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos. III.- En el Poder Legislativo: A. En la Cámara de Diputados: secretario general, Secretarios de Servicios, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Particulares, Secretarías Privadas, Subcontralores, Auditores, Secretarios Técnicos, Asesores, Consultores, Investigadores, Secretarios de Enlace, Titulares de la Unidad o Centro de Estudios, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, y el personal del Servicio de Carrera. B. En la Auditoría Superior de la Federación: Auditor Superior, Auditores Especiales, Titulares de las Unidades, directores generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Auditores, Visitadores, Inspectores, Asesores y Secretarios Particulares, Vigilantes, Supervisores de las áreas administrativas y técnicas. C. En la Cámara de Senadores: secretarios generales, Tesorero, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores,



Organismo Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA COL

EXP. LABORAL O.J.C. 09/2019

C. *****

Vs.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA Y OTRO.

Jefes de Departamento, Secretarios Técnicos, Secretarios Particulares, Subcontralores, Auditores, Asesores, Consultores, Investigadores, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, Enlaces y Secretarías Privadas. Con independencia del nombramiento expedido, en todos los casos a que se refiere esta fracción, será considerado trabajador de confianza cualquiera que desempeñe las siguientes funciones: a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando. b) Inspección, vigilancia y fiscalización: cuando estén considerados en el presupuesto de la Cámara de Diputados, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza. c) Manejo de fondos o valores, cuando implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. d) Auditoría: a nivel de auditores y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de la Contraloría o de las áreas de Auditoría. Secretaría General Secretaría de Servicios Parlamentarios e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Cámara de Diputados con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de la Cámara de Diputados con tales características. f) En almacén e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios; g) Todos aquellos trabajadores que desempeñen funciones que por su naturaleza sean análogas a las anteriores. IV.- En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas; V.- (Se deroga). - - - - -

- - - **Artículo 6o.-** Son trabajadores de base: Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente. - - - - -

- - - **Artículo 7o.-** Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el Artículo 5o., la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación. - - - - -

- - - De lo anterior se desprende que los trabajadores se dividen en trabajadores de base y confianza; así como que las entidades públicas podrán contratar personal por tiempo determinado, así como aquellos que se encuentren incluidos en las listas de raya, **y que el derecho a la estabilidad e inamovilidad en el empleo será exclusivo de los trabajadores de base, los cuales adquirirán ese derecho después de haber cumplido seis meses de servicio ininterrumpido y sin ninguna nota desfavorable.** - - - - -

- - - En este orden de ideas, de las manifestaciones que realizaron las partes y de las documentales que obran en autos, visibles a **fojas 12 y 13 de autos**, consistentes en: **1)** Oficio No. 113/19 de fecha 18 de enero de 2019 signado por la Directora Administrativa de la Secretaria de Salud y Bienestar Social, se advierte la contratación del C. *****a partir del 01 de febrero de 2019 para ocupar la plaza regularizada de AUXILIAR DE ENFERMERIA A en el Hospital General de ***** con clave presupuestal*****. **2)** Oficio No.

DRL – 1402/2019 signado por el Subdirector de Recursos Humanos dirigido al C. ***** en donde se le hace de conocimiento que derivado de diversas llamadas de atención, se llegó a la determinación de que la plaza que ocupa actualmente de manera provisional, ha concluido con fundamento en el artículo 20 de las Condiciones Generales de Trabajo, sin pasar por alto que considerando los parámetro de calificación obtenidos por el actor cuide tal circunstancia, por lo que a partir del 16 de julio queda sin efectos el Nombramiento Provisional Expedido a su nombre. -----

- - - Bajo estas consideraciones, se insiste que tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 apartado B fracciones IX y XIV, así como la Ley Burocrática Federal en su artículo 46 y 46 B , disponen que los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada en términos de ley y que en caso de que sean separados de manera injustificada, tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal, así como que, **la ley determinara los cargos que serán considerados de confianza;** así como las personas que los desempeñen solo disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social y que los de base serán inamovibles entendiéndose por inamovilidad el derecho que gozan los trabajadores a no ser separados sin causa justificada, después de permanecer seis meses ininterrumpidos de servicio y que si en el procedimiento respectivo no comprueba el titular la causa de la rescisión el trabajador tendrá derecho además a que se le paguen los sueldos vencidos desde la fecha del cese hasta el cumplimiento del laudo. - - - -

- - - Así como lo dispuesto, en los artículos 37, 132 y 135 de la Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaria de Salud que respectivamente disponen: -----

- - - **Artículo 37.** Cuando el Trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V Artículo 46 de la Ley, el Titular, el Coordinador Administrativo o su equivalente de la Unidad Administrativa correspondiente, procederá a levantar el Acta Administrativa con la intervención del Trabajador y de un representante del Sindicato, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del Trabajador afectado y las de los testigos de cargo y descargo que se propongan. El Acta se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiéndose entregar en ese mismo acto una copia al Trabajador y otra al representante sindical, quienes acusarán el recibo correspondiente. Para los efectos del párrafo anterior, los citatorios correspondientes deberán girarse cuando menos con veinticuatro horas de anticipación al Trabajador y al representante sindical respectivo. En estos citatorios se precisará objeto, fecha, hora y lugar determinados para la celebración de la diligencia, misma que deberá efectuarse en el área de trabajo y dentro del horario del Trabajador afectado. - -

- - - **Artículo 132.** Además de los derechos que consagran las leyes, los Trabajadores tendrán los siguientes: [...] V.- No ser suspendidos o separados de su empleo, sino por las causas previstas en los Artículos 45 y 46 de la Ley y en estas Condiciones, con la intervención sindical que se establece en este instrumento; [...]. -----

- - - **Artículo 135.** El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 133 o la ejecución de las prohibiciones a que se refiere el artículo 134 se hará constar en acta administrativa que levantará el titular de la Unidad Administrativa correspondiente, o por el coordinador administrativo o equivalente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 Bis de la Ley y en los artículos del 37 al 40 de estas Condiciones. - - - -



Organismo Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA COL

EXP. LABORAL O.J.C. 09/2019

C. *****

Vs.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA Y OTRO.

- - - En lo que interesa para el presente asunto, de los preceptos antes transcritos se colige que ningún trabajador podrá ser separado de su empleo, sino por las causas previstas en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de las Condiciones Generales de Trabajo, para lo cual es necesario instrumentar acta de investigación administrativa, con la intervención del trabajador y, en su caso, de un representante del sindicato, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y descargo que se propongan. - - -

- - - **De consiguiente, debe entenderse que la razón de ser de dichas disposiciones normativas es la de evitar que cualquier persona trabajadora, sin importar la naturaleza de su contratación, sea privada de su empleo sin que, previamente a la rescisión correspondiente, se sustancie una investigación interna en la cual, se garantice su derecho de audiencia y defensa,** pues de la interpretación armónica de los numerales antes transcritos se concluye que el objetivo del citado procedimiento es dar oportunidad a la persona trabajadora de participar en el procedimiento administrativo de mérito. - - -

- - - Sustenta lo anterior, por las razones que la informan, la jurisprudencia 2a./J. 112/2008, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y texto siguientes: - - -

- - - **RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CON PETRÓLEOS MEXICANOS Y SUS ORGANISMOS SUBSIDIARIOS. DEBE CITARSE AL TRABAJADOR DE CONFIANZA A TODAS LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA.-** Conforme a los artículos 96 a 101 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, si se imputan uno o varios hechos a un trabajador de confianza, de los cuales pudiera derivar una responsabilidad administrativa que culmine en la rescisión del contrato individual de trabajo, debe llevarse a cabo una investigación administrativa, en la cual se citará al trabajador por escrito, cuando menos con 24 horas de anticipación, haciéndole saber las faltas imputadas a efecto de que exponga lo que a su interés corresponda, y las diligencias respectivas se harán constar en actas circunstanciadas. Por otra parte, el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo establece el principio in dubio pro operario, relativo a que en caso de duda debe resolverse a favor del trabajador. De esta forma, de la interpretación conjunta de los artículos señalados, se advierte que no obstante que en dichas normas reglamentarias no se exige textualmente que la citación al trabajador se haga para todas y cada una de las etapas del procedimiento, como la finalidad de las citadas disposiciones que requieren la investigación para la validez de la rescisión laboral, es darle oportunidad a aquél para defenderse de las faltas que se le imputen, esto no podría lograrse si solamente se le citara a alguna o algunas de las diligencias por practicar, de ahí que resulta indispensable se le cite a todas. Consecuentemente, cuando la rescisión de la relación de trabajo se funde en una investigación administrativa que carece de dicha formalidad, debe considerarse que existió un despido injustificado. - - -

- - - Asimismo, estas consideraciones encuentran apoyo, en lo conducente, en la tesis que a continuación se cita: - - -

- - - **INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA AL DESPIDO DE UN TRABAJADOR DEL SEGURO SOCIAL. DEBE REALIZARSE DURANTE SU JORNADA LABORAL.** Si en la cláusula 55 bis del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social se pactó que ninguna rescisión de contrato tendrá validez si no es precedida de una investigación y que el trabajador debe ser citado con

treinta y seis horas de anticipación para comparecer a dicha investigación dentro de su jornada de trabajo, a excepción de la nocturna, la inobservancia de estas disposiciones contraviene la voluntad de los contratantes y trae consigo que la rescisión contractual carezca de validez, tornando por este hecho, injustificado el despido. -----

- - - Así, en el caso a estudio la patronal demandada al dar contestación a la demanda, negó que el despido del que se dolió el actor hubiera sido injustificado, ya que el término de la relación de trabajo se justificó debido a las faltas cometidas por el actor en el desempeño de su trabajo, y que lo que realmente aconteció fue un cese de su nombramiento. -----

- - - De consiguiente, la patronal demandada refirió que se instrumentó acta administrativa en contra del actor, sin embargo, dicho procedimiento se llevó a cabo sin la participación del trabajador, pues de autos no consta que se le haya citado para ello, a pesar que se le imputaron hechos previstos como causas de rescisión de la relación de trabajo, que finalmente concluyeron con su cese. -----

- - - En ese sentido, se incumplieron los lineamientos establecidos en los artículos 37, 132 y 135 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, es decir, que ningún trabajador podrá ser separado de su empleo, sin que para ello, se instrumente acta de investigación administrativa, con la intervención del trabajador y de un representante del sindicato, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y descargo que se propongan; por tanto, el proceder de la patronal al efectuar la investigación sin la participación del quejoso, desatendió los preceptos invocados y vedó la oportunidad al trabajador de repreguntar a los testigos de cargo, así como, en su caso, aportar pruebas con el objeto de desvirtuar las versiones de los deponentes, lo cual, conculcó el derecho de defensa de aquél. -----

- - - Luego entonces, la demandada no acreditó su defensa consistente en que fue justificado el despido que adujo, apoyado en el acta administrativa de referencia. -----

- - - Lo anterior, también tiene apoyo en el contenido de las cláusulas tercera, sexta, decima sexta y decima octava del Acuerdo de Coordinación para la Descentralización Integral de los Servicios de Salud en la entidad [Colima] publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 4 de febrero de 1998, donde se advierte que los gobiernos federal y estatal convinieron en que se garantizaría a los trabajadores el respeto de sus derechos, prerrogativas, beneficios y prestaciones contenidas en las condiciones generales de trabajo, reglamentos y en sus futuras reformas; y que en la ley o decreto de creación del organismo descentralizado correspondiente se expresaría la obligación de aplicarlas, respetarlas y registrarlas ante los organismos jurisdiccionales correspondientes, lo que efectivamente aconteció según se advierte del artículo 10 del Decreto Número 227 del Ejecutivo del Estado de Colima, publicado en el Periódico Oficial de la entidad el 26 de octubre de 1996, mediante el cual se creó el organismo público descentralizado denominado Servicios de Salud del Estado de Colima. -----



Organo Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA COL

EXP. LABORAL O.J.C. 09/2019

C. *****

Vs.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA Y OTRO.

- - - **TERCERA.** El Gobierno del Estado se compromete a promover una iniciativa de ley o a expedir un decreto, según proceda, conforme a la legislación estatal aplicable, a fin de que en un plazo no mayor de sesenta días naturales contados a partir de la firma del presente Acuerdo, se cree el organismo descentralizado que ejercerá las funciones transferidas en este Acuerdo, así como aquellas otras que en materia de salud determine su instrumento de creación, entre otras, la de definir las políticas en materia de salud a seguir por el organismo y la de evaluar el debido cumplimiento de los programas técnicos aprobados, así como la de vigilar la correcta aplicación de los recursos asignados. Todo ello, con el propósito de asegurar a la sociedad el otorgamiento de servicios de salud oportunos y de la más alta calidad posible. Las partes acuerdan que el organismo descentralizado se sujetará a lo dispuesto por la Ley General de Salud, a la legislación en materia de salud del Estado y a lo que determina el presente Acuerdo conforme a las siguientes bases: I. Tendrá personalidad jurídica, patrimonio propio y las atribuciones de servicio y las de autoridad que le otorguen las disposiciones legales aplicables y su instrumento de creación. II. Contará con un órgano de gobierno que se integrará con la representación del Gobierno del Estado en el número que este mismo determine, con un representante de la SSA y con uno de los trabajadores; este último será designado por el Comité Ejecutivo Nacional del SNTSSA; III. Tendrá a su cargo la administración de los recursos que aporten el Gobierno Federal, a través de la SSA y el Gobierno del Estado, con sujeción al régimen legal que le corresponda en los términos del presente Acuerdo, y IV. Estará sujeto al control y coordinación que ejercerá el Gobierno del Estado y contará con autonomía técnica y operativa respecto del resto de la administración pública estatal, tanto para el manejo de sus recursos humanos, materiales y financieros, como para la ejecución de los programas de salud a su cargo. En la ley o decreto de creación, deberá expresarse la obligación del organismo descentralizado de aplicar y respetar las Condiciones Generales de Trabajo de la SSA y sus reformas futuras, así como los reglamentos de Escalafón y Capacitación; para Controlar y Estimular al Personal de Base de la SSA por su Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo; para Evaluar y Estimular al Personal de la SSA por su Productividad en el Trabajo, y el de Becas, así como el Reglamento y Manual de Seguridad e Higiene, elaborados conforme a la normatividad federal aplicable en sus relaciones laborales con los trabajadores provenientes de la SSA, para que procedan a su registro ante los organismos jurisdiccionales correspondientes. Lo anterior, con el propósito de que se apliquen en las controversias que se diriman por la autoridad jurisdiccional. -----

- - - **SEXTA.** La SSA, como coordinadora del Sistema Nacional de Salud y autoridad sanitaria federal, vigilará el cumplimiento del artículo 4o. constitucional y ejercerá las atribuciones que le confieren la Ley General de Salud y demás disposiciones legales y reglamentarias, así como las actividades de coordinación general; vigilancia y seguimiento; y las de definición de políticas generales y normatividad respectivas. El Gobierno Federal por conducto de la Secretaría de Salud ejercerá directamente las atribuciones materia del presente Acuerdo en los casos a que se refiere el artículo 73 fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos o bien, a solicitud expresa del Gobierno del Estado. -----

- - - **DÉCIMA SEXTA.** En el proceso de descentralización de los servicios de salud deberán garantizarse los derechos adquiridos por los trabajadores, tales como inamovilidad, catálogo de puestos, escalafón, permutas y otros de índole muy diversa, consagrados en el Apartado B del artículo 123 y su Ley Reglamentaria, y en las Condiciones Generales de Trabajo de la SSA y en sus reformas futuras, comprendiendo las prestaciones genéricas y específicas, así como los mecanismos vigentes de actualización salarial y los acuerdos y convenios celebrados sobre el particular con el SNTSSA, conforme a la legislación federal. -----

- - - **DÉCIMA OCTAVA.** Se garantizará a los trabajadores el respeto de todos sus

derechos, prerrogativas, beneficios y prestaciones contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo, reglamentos y de los actuales acuerdos y prestaciones económicas y los que en el futuro se establezcan en los términos de la legislación federal vigente. -----

- - - **ARTÍCULO 10.** Los SERVICIOS aplicarán y respetarán las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud y sus reformas futuras, así como los Reglamentos de Escalafón y Capacitación; para Controlar y Estimular al Personal de Base de la Secretaría de Salud por su Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo; para Evaluar y Estimular al Personal de la Secretaría de Salud por su Productividad en el Trabajo; el de Becas; y el Reglamento de Seguridad e Higiene, elaborados conforme a la normatividad federal aplicable en sus relaciones laborales con los trabajadores provenientes de la Secretaría de Salud, para que procedan a su registro ante el órgano jurisdiccional a que se refiere el párrafo tercero de este artículo. Los SERVICIOS respetarán, asimismo, los tabuladores salariales que cubren íntegramente las actuales jornadas laborales establecidas para el personal médico y administrativo, a fin de garantizar la eficiente prestación de los servicios; así como los procedimientos de actualización salarial convenidos en la cláusula décima sexta del Acuerdo de Coordinación respectivo. Los conflictos laborales que surjan entre los SERVICIOS y sus trabajadores, serán dirimidos ante un órgano jurisdiccional colegiado que se integrará por un representante de los SERVICIOS, uno del SNTSSA y el Presidente del Tribunal de Arbitraje y Escalafón. Este órgano tendrá la facultad de sustanciar los procedimientos y dictar las resoluciones respectivas, sujetándose para ello a lo dispuesto en los ordenamientos a que refiere el párrafo primero de este artículo y, en lo conducente, por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional. Los derechos y prestaciones que en materia de seguridad social disfruten actualmente los trabajadores, seguirán siendo prestados por los organismos federales correspondientes. -----

- - - De ahí que las referidas condiciones de trabajo deben aplicarse a todos los trabajadores del citado organismo en todo lo que les favorezca y que no se opongan, en general, a las normas de trabajo, la buena fe y la equidad, y en lo particular al régimen previsto en el apartado B del artículo 123 constitucional. -----

- - - De consiguiente, es dable concluir que, al no haberse respetado las formalidades en el procedimiento para rescindir la relación de trabajo, el despido reclamado por el actor, se torna injustificado pues la rescisión de la relación de trabajo no se efectuó con la formalidad jurídica necesaria. -

- - - *Suprema Corte de Justicia de la Nación Registro digital: 168008 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: I.13o.T.221 L Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, Enero de 2009, página 2842 Tipo: Aislada **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SI EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NIEGA LA SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE SU NOMBRAMIENTO Y ÉSTA QUEDA FIRME, PERO CON POSTERIORIDAD LA DEPENDENCIA CON ANUENCIA DEL SINDICATO SEPARA AL EMPLEADO, DICHA SEPARACIÓN RESULTA INJUSTIFICADA POR HABERSE EFECTUADO EN CONTRAVENCIÓN CON EL ARTÍCULO 46 DE LA LEY FEDERAL RELATIVA.** El artículo 46, fracción V, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé que el nombramiento o designación de un trabajador dejará de surtir efectos, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando aquél incurra en cualquiera de las hipótesis previstas en los incisos a) a j) de la citada fracción; y en su penúltimo párrafo establece: "Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el titular de la dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el sindicato correspondiente; pero si éste no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de*



Organismo Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA COL

EXP. LABORAL O.J.C. 09/2019

C. *****

Vs.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA Y OTRO.

Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.". De lo anterior se advierte que el nombramiento de un trabajador puede dejar de surtir efectos tanto por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se incurra en cualquiera de las hipótesis señaladas en la aludida fracción V, como cuando el sindicato respectivo esté de acuerdo con ello; y si esto último no es posible, la dependencia podrá solicitar ante el mencionado tribunal el otorgamiento de dicha medida cautelar, el cual tiene la obligación de proveer de plano, en incidente por separado, la suspensión solicitada. Ahora bien, la anuencia del sindicato para efectos de la suspensión del nombramiento del trabajador debe obtenerla la parte patronal antes de acudir al juicio, y sólo en el supuesto de existir conformidad se suspenderán los efectos del nombramiento del trabajador; sin embargo, cuando la institución solicita tal medida directamente ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ya no tiene derecho de obtenerla por conducto del sindicato, ya que de manera directa la autoridad judicial resolverá si se reúnen o no los requisitos legales para concederla o negarla, entendiéndose que el patrón ya agotó o decidió no utilizar la condición de tomar en cuenta el parecer de la organización sindical. En esa tesitura, si el indicado tribunal niega la autorización para suspender los efectos del nombramiento del trabajador y esta resolución queda firme; y el patrón suspende al empleado con posterioridad a ella con anuencia del sindicato, dicha separación resulta injustificada por haberse efectuado en contravención con el aludido artículo 46. DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 643/2008. Gabriela Carrillo García. 26 de septiembre de 2008. Mayoría de votos. Disidente: Héctor Landa Razo. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Verónica Beatriz González Ramírez. Nota: Por ejecutoria de fecha 30 de septiembre de 2009, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 331/2009 en que participó el presente criterio. -----

- - - Así las cosas, en autos ha quedado acreditado por un lado que el actor ocupaba el puesto de AUXILIAR DE ENFERMERIA A, el cual no se encuentra dentro de aquellos que deban ser considerados de confianza; y si bien es verdad que laboró para la demandada por un período menor a 6 meses 1 día, se insiste que, esta sola circunstancia no eximía a la demandada de demostrar las causas que dieron origen al cese del nombramiento, de modo que la parte demandada no cumplió con las formalidades para rescindir al actor de su empleo al no conceder su derecho de audiencia y defensa adecuadamente, por lo que este Órgano Jurisdiccional Colegiado estima, que el despido del trabajador se hizo de manera injustificada, lo anterior arroja derecho en favor del demandante para los reclamos que de su parte realiza, y este es susceptible de beneficiarse con el derecho de la inamovilidad o estabilidad en el empleo. Aunado a lo anterior, no pasa desapercibido para este órgano jurisdiccional, que la situación real en que se ubica el trabajador lo ubican como un trabajador de base. -----

- - - Ahora bien, en cuanto a la REINSTALACIÓN en el puesto que venía desempeñando como AUXILIAR DE ENFERMERIA A adscrito al Hospital General de ***** con un horario de 07:00 a las 14:30 horas de lunes a viernes, al haber sido injustificadamente separado de su puesto con fecha 15 de julio de 2019; además resuelta la calidad que ocupaba el C. ***** , la cual ha sido como trabajador de base es que este órgano jurisdiccional considera que el despido que aduce fue de manera

injustificada, por lo que resulta procedente su reinstalación en el puesto que venía desempeñando como AUXILIAR DE ENFERMERIA A adscrito al Hospital General de ***** con un horario de 07:00 a las 14:30 horas de lunes a viernes, así mismo es factible condenar a la entidad pública demandada al pago de los SALARIOS VENCIDOS O CAÍDOS a partir del 15 de julio del año 2019 hasta la fecha en que el trabajador sea reinstalado en su trabajo, además que se deben considerar con el pago de los salarios vencidos o caídos con los INCREMENTOS SALARIALES que se hubieran dado desde el término de la relación laboral acontecido el día 15 de julio del año 2019 y hasta que la accionante sea reinstalada en su trabajo, al respecto sirven de fundamento los siguientes criterios: - - - - -

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

- - - Época: Novena Época Registro: 191937 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XI, Abril de 2000 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 37/2000 Página: 201 **SALARIOS CAÍDOS EN CASO DE REINSTALACIÓN. DEBEN PAGARSE CON EL SALARIO QUE CORRESPONDE A LA CUOTA DIARIA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 82 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MÁS TODAS LAS PRESTACIONES QUE EL TRABAJADOR VENÍA PERCIBIENDO DE MANERA ORDINARIA DE SU PATRÓN.** La acción de cumplimiento de contrato implica que la relación entre los contendientes subsista para todos los efectos legales, si se determina la injustificación del despido, por ello, sería contrario a estos efectos que se pretendiera que dentro de los componentes del salario, cuando se demanda reinstalación, se incluyera la parte relativa a la prima de antigüedad y otras prestaciones que aparecen cuando se rompe la relación laboral, dado que el pago de éstas son incongruentes con la continuación del vínculo jurídico; de ahí que los conceptos que deben considerarse para fijar el importe de los salarios vencidos deben ser aquellos que el trabajador percibía ordinariamente por sus servicios, donde se deben incluir, además de la cuota diaria en efectivo, las partes proporcionales de las prestaciones pactadas en la ley, en el contrato individual o en el colectivo respectivo, siempre que éstas no impliquen un pago que deba hacerse con motivo de la terminación del contrato individual correspondiente, **porque el derecho a la reinstalación de un trabajador, cuando es despedido de su empleo, no sólo debe ser física, sino jurídica, lo que implica el restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que ordinariamente le correspondían en la empresa, dicha restauración comprende no únicamente los derechos de que ya disfrutaba antes del despido, sino los que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran los aumentos al salario y el reconocimiento de su antigüedad en ese lapso, sin embargo, es importante considerar que si el trabajador, en su demanda reclama por separado el pago de alguno de los componentes del salario que ordinariamente venía percibiendo, tal prestación ya**



Organo Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA COL

EXP. LABORAL O.J.C. 09/2019

C. *****

Vs.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA Y OTRO.

no vendría a engrosar los salarios caídos o vencidos porque, de ser así, ese componente se pagaría doble. -----

- - - De igual forma, resulta procedente, condenar a la demandada, respecto a las prestaciones solicitadas por el trabajador en los incisos **G), I) Y J)** de su escrito de demanda, consistentes en el pago de todas la prestaciones nominales como trabajador de base, así como el reconocimiento y expedición de su nombramiento como trabajador de BASE en el puesto que venía desempeñando, respetándose todas y cada una de sus mejoras e incrementos, la misma resulta procedentes, esto es así porque en autos no quedo ampliamente probado por la patronal que la trabajadora actora estuviera sujeta a contratos de prestación de servicios por honorarios asimilables a salarios por tiempo determinado, por tal motivo el hecho de otorgarle la base al trabajador no contraviene ni afecta la libertad de la administración, puesto que la calidad de los servicios que presta un trabajador debe ser especificada en la ley y no únicamente negar por parte de la demandada que la trabajadora actora no cuenta con derechos, ya que por el contrario el trabajador acreditó que presta su servicio físico en favor de la demandada, ocupando un puesto que en términos de ley debe de ser considerado de Base, asimismo atento a lo señalado en el considerando V del presente laudo. Por todo lo anterior, con apoyo en las consideraciones aquí vertidas el pleno de este órgano jurisdiccional, considera que el reclamo hecho valer por el **C. ******* consistente en el otorgamiento de nombramiento de BASE, es procedente, por lo que, con apoyo en el material probatorio agregado en autos, el Pleno de este Órgano Jurisdiccional Colegiado, estima procedente condenar a los **SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA** a la expedición del nombramiento que como trabajador de **BASE** le corresponde al **C. ******* en el puesto de **AUXILIAR DE ENFERMERIA A** adscrito al Hospital General de ***** con un horario de 07:00 a las 14:30 horas de lunes a viernes, calidad que deberá reconocerse a partir de la fecha de emisión del presente laudo, el cual deberá contener los requisitos establecidos por el artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. -----

- - - Resultando aplicable el criterio de rubro y contenido siguiente: - - - -

- - - *Registro digital: 2018924 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.11o.T.4 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 62, Enero de 2019, Tomo IV, página 2664 Tipo: Aislada*
TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SU RECONOCIMIENTO COMO EMPLEADOS DE BASE GENERA LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN CORRECTO, SIN QUE PUEDAN BENEFICIARSE DE CUALQUIER TRATAMIENTO O PRESTACIÓN PROPIOS DE UNO DE CONFIANZA. Si un trabajador al servicio del Estado demanda el otorgamiento de un nombramiento de base, y el tribunal estima procedente la acción, y se parte del análisis de los artículos 5o. y 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como de las excepciones y defensas de la demandada, considerando que ésta afirmó que el trabajador realizaba funciones de confianza, sin que lograra demostrarlo, procede la condena para que se reconozca el régimen correcto de aplicación a favor del trabajador, como de base, con todas sus consecuencias legales; esto es, tanto los beneficios correspondientes a un

empleado de esa naturaleza, como las implicaciones inherentes que le impiden beneficiarse de cualquier tratamiento o prestación propios de un trabajador de confianza. DÉCIMO PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

- - - Por tanto, resulta procedente el pago del salario que en derecho corresponda conforme a su puesto de **AUXILIAR DE ENFERMERIA A** partir de la fecha de emisión del presente laudo en que se ha reconocido su calidad de trabajador de BASE, y que deberá ser conforme al salario tabular, que es el identificado con los importes consignados en los tabuladores de sueldos para cada puesto, que constituyen la base del cálculo aplicable para computar las prestaciones básicas en favor de los trabajadores lo anterior de conformidad con los artículos 32, 33, 34 y 35 de la legislación burocrática federal que establecen: -----

- - - **Artículo 32.-** El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas. Los niveles de sueldo del tabulador que consignent sueldos equivalentes al salario mínimo deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente éste. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, tomando en cuenta la opinión de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, fijará las normas, lineamientos y políticas que permitan establecer las diferencias en las remuneraciones asignadas para los casos de alcances en los niveles de tabulador que se originen con motivo de los incrementos a que se refiere el párrafo anterior. En los Poderes de la Unión, los tabuladores salariales serán determinados por sus respectivos órganos competentes, de conformidad con su régimen interno y se integrarán a sus respectivos presupuestos anuales de egresos. -----

- - - **Artículo 33.-** El sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el catálogo general de puestos del Gobierno Federal y se fijará en los tabuladores regionales, quedando comprendidos en los Presupuestos de Egresos respectivos. -----

- - - **Artículo 34.-** La cuantía del salario uniforme fijado en los términos del artículo anterior no podrá ser disminuida durante la vigencia del Presupuesto de Egresos a que corresponda. Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario. En los Presupuestos de Egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima. -----

- - - **Artículo 35.-** Se establecerán tabuladores regionales que serán elaborados tomando en consideración el distinto costo medio de la vida en diversas zonas económicas de la República. La Comisión Intersecretarial del Servicio Civil, conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, realizará y someterá a las autoridades que corresponda, los estudios técnicos pertinentes para la revisión, actualización y fijación de los tabuladores regionales, y las zonas en que éstos deberán regir. -----

- - - Así también en autos quedó acreditado el tiempo de la relación de trabajo, este Órgano Jurisdiccional, estima procedente el reconocimiento de su antigüedad como trabajador de los Servicios de Salud del Estado de Colima desde la fecha de su ingreso el día **01 de febrero de 2019** y por todo el tiempo que dure la relación de trabajo, con motivo de la procedencia de su reinstalación, pues 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



Órgano Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA COL

EXP. LABORAL O.J.C. 09/2019

C. *****

Vs.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA Y OTRO.

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, 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. -----

- - - VI. - PAGO DE LAS PRESTACIONES DE VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO. -----

- - - Ahora bien, por lo que va a las prestaciones reclamadas en las fracciones **D), E) Y F)** consistentes en el pago de las vacaciones, prima vacacional, y aguinaldo proporcional al tiempo que estuvo laborando; prestaciones sobre las cuales la demandada señaló que el pago de las vacaciones y prima vacacional resultaban improcedentes, en virtud de que tal y como marca la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de Colima en su artículo 30, así como la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima en su artículo 51, establecen que un trabajador disfrutará de 2 periodos de vacaciones, siempre y cuando se tenga más de seis meses consecutivos de servicios, situación que no acontece con el hoy actor por tener solo una antigüedad de 5 meses y 15 días, así mismo señaló que resultaba improcedente el pago proporcional del aguinaldo por no haber sido despedido injustificadamente. -----

- - - A efecto de resolver lo conducente ha de analizarse lo que al respecto disponen los artículos 30 y 42 BIS de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que disponen: -----

- - - **Artículo 30.-** Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones. Cuando un trabajador no pudiere hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en periodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo. -----



- - - **Artículo 42 Bis.** - Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el Presupuesto de Egresos, el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero, y que será equivalente a 40 días del salario, cuando menos, sin deducción alguna. El Ejecutivo Federal dictará las normas conducentes para fijar las proporciones y el procedimiento para los pagos en caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios menos de un año. - - - - -

- - - Como puede verse de los preceptos citados, señalan que el derecho de los trabajadores para gozar del goce y disfrute de las vacaciones se generará una vez transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicios, sin que respecto de dicha prestación el legislador hubiera señalado que respecto aquellos trabajadores que hubieran laborado en un lapso menor de seis meses pudieran recibir de forma proporcional su pago, así mismo se advierte que en relación al pago del aguinaldo dispone que los trabajadores tendrán derecho a su pago anual en razón de 40 días de salario sin deducción alguna, y que aquellos trabajadores que laboren menos de un año tendrán derecho a su pago proporcional. - - - - -

- - - Atento a lo anterior, en autos quedó debidamente acreditado **que al momento del despido el actor solo contaba con una antigüedad de 5 meses y 15 días, comprendida del 01 de febrero al 15 de julio de 2019, por lo que en relación al pago de vacaciones y prima vacacional resultan improcedentes en razón de que al momento de su despido el actor aun no contaba con los seis meses de servicio exigidos por la ley, resultando únicamente procedente el pago proporcional del aguinaldo en términos del artículo 42 BIS de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.** - - - - -

- - - *Instancia: Segunda Sala Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 72/2018 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 56, Julio de 2018, Tomo I, página 665 Tipo: Jurisprudencia **VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. LOS TRABAJADORES BUROCRÁTICOS NO TIENEN DERECHO A SU PAGO PROPORCIONAL CUANDO LABOREN POR UN PERIODO MENOR AL QUE EXIGE LA LEY PARA ADQUIRIR DICHAS PRESTACIONES, AL NO SER APLICABLE SUPLETORIAMENTE EL ARTÍCULO 79 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICAS FEDERAL Y DEL ESTADO DE VERACRUZ).** De acuerdo con los artículos 30 y 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como 53 y 54 de la Ley Número 364 Estatal del Servicio Civil de Veracruz, los trabajadores burocráticos tendrán derecho a disfrutar de vacaciones, así como a recibir el pago de la prima correspondiente, siempre que hayan prestado más de 6 meses de servicios continuos; en ese sentido, carecen de este derecho aquellos cuya relación de trabajo concluya antes de que transcurra el periodo señalado. En consecuencia, el artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo, no es aplicable supletoriamente para reconocer el derecho a recibir el pago proporcional de vacaciones y prima vacacional cuando los trabajadores no cumplan con el requisito de la temporalidad fijada, pues la circunstancia de que los legisladores federal y local establecieron como requisito para adquirir estas prestaciones cumplir con un periodo mínimo de servicios, sin reconocer su pago proporcional a aquellos empleados que laboren por un lapso inferior, refleja su voluntad de condicionar la procedencia de estas prestaciones, por lo que su aplicación supletoria implicaría regular una cuestión jurídica que no fue intención del legislador prever, al extender una prestación que está sujeta al cumplimiento de determinado requisito.* - - - - -

- - - Registro digital: 2010635 Instancia: Plenos de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: PC.I.L. J/12 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 25, Diciembre de 2015, Tomo I , página 851 Tipo: Jurisprudencia **PRIMA VACACIONAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. NO PROCEDE SU PAGO PROPORCIONAL CUANDO HAYAN LABORADO MENOS DE SEIS MESES CONSECUTIVOS.** El artículo 30, primer párrafo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dispone que los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones; por su parte, el último párrafo del numeral 40 de ese ordenamiento previene que quienes disfruten de esos descansos percibirán una prima adicional de un treinta por ciento sobre el sueldo o salario que les corresponda durante dichos lapsos, sin que establecieran el derecho a su pago proporcional cuando la relación laboral sea menor a la temporalidad fijada en el primer precepto, por lo que, aquellos que no reúnan el requisito de tiempo de servicios, no tienen derecho a recibir el pago proporcional de vacaciones y su prima vacacional; circunstancia que se justifica porque quienes trabajen un periodo inferior al exigido en la norma, no generan derecho a disfrutar del descanso, al no haber llegado al límite de tiempo que exige la ley para su otorgamiento. **PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.** - - - - -

- - - Por otro lado, es preciso establecer que ante la procedencia de la acción de reinstalación que promueve el trabajador, resulta procedente el pago de las primas vacacionales y los aguinaldos generados posterior a la fecha de su despido, esto es así en razón de que si bien de conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, el derecho a las vacaciones se genera por el tiempo de prestación de servicios; por tano si durante el período que transcurre desde que se rescinde el contrato de trabajo hasta que se reinstala al trabajador en empleo, no hay prestación de servicios, es claro que no surge el derecho a vacaciones, aun cuando esa interrupción de la relación de trabajo sea imputable al patrón, por no haber acreditado la causa de rescisión. - - - - -

- - - Lo que solo da lugar a que la relación de trabajo se considere como continuada, es decir, como si nunca se hubiera interrumpido y por consiguiente, se establezca a cargo del patrón la condena al pago de los salarios vencidos, por tanto sin con los salarios vencidos cubiertos los días que por causa imputable al patrón se dieron de laborar, no procede imponer la condena al pago de las vacaciones correspondientes a ese período, puesto que implicaría una doble condena a saber, la de los salarios vencidos y el pago de vacaciones, lo anterior encuentra apoyo en la Jurisprudencia emitida por la Segunda Sala del Alto Tribunal del País de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - Registro digital: 191937 Instancia: Segunda Sala Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 37/2000 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XI, Abril de 2000, página 201 Tipo: Jurisprudencia **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. -----

*- - - Registro digital: 2021557 Instancia: Segunda Sala Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 1/2020 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 75, Febrero de 2020, Tomo I, página 725 Tipo: Jurisprudencia **AGUINALDO. PROCEDE SU PAGO AUN CUANDO NO SE DEMANDE EXPRESAMENTE, SI PROSPERA LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN.** La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sustentó en la jurisprudencia 2a./J. 92/2003, que el factor determinante para la procedencia de una prestación, aun cuando el trabajador no la reclame expresamente, radica en que ésta sea una consecuencia inmediata y directa de la acción intentada. Así, la acción de reinstalación, cuyo origen descansa en un despido injustificado, tiene como objetivo proteger la estabilidad de los trabajadores en su empleo, en función de las consecuencias que la ley atribuye a la separación ilegal; de ahí que, cuando el patrón no comprueba la causa de terminación de la relación de trabajo, la condena tiene como consecuencia que aquélla continúe en los términos y condiciones pactados como si no se hubiese interrumpido y que se entreguen al trabajador los salarios que deje de percibir durante el tiempo que dure suspendido ese vínculo. Sobre esa base, procede el pago del aguinaldo que pueda generarse durante la tramitación del juicio laboral, pues debe considerarse una consecuencia directa de la acción de reinstalación, aun cuando no se reclame expresamente en el juicio, conforme a los principios laborales de estabilidad en el empleo, justicia social, protección y continuidad, por ser uno de los ingresos que el trabajador dejó de percibir sin causa justificada. -----*

- - - VII.- ANÁLISIS PAGO DE DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. - -

- - - En relación al reclamo que realiza el actor en el inciso **K)** de su demanda, consistente en el pago de los días de descanso obligatorio que señala el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo y que son el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo y el 01 de mayo de 2019, respecto de los cuales la demandada negó que el actor hubiera laborado respecto al 1º de mayo, ni el tercer lunes de marzo en conmemoración al 21 de marzo, y que en relación al 01 de febrero el mismo fue pagado en tiempo y forma. - - -

- - - En relación a lo anterior y a fin de resolver lo conducente, La otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 4a./J. 27/93, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Número 66, junio de 1993, página 15, de rubro: "DESCANSO OBLIGATORIO, CARGA DE LA PRUEBA DE HABER LABORADO LOS DÍAS DE.", estableció que para acreditar la procedencia

del reclamo de los días de descanso obligatorio, existen dos cargas procesales: la primera, corresponde al empleado demostrar que laboró los días de descanso obligatorio cuando así lo haya afirmado; la segunda, que una vez acreditado por este último que trabajó esos días, es al patrón a quien atañe probar que los cubrió, sirve de apoyo el criterio que a continuación se cita: - - - - -

- - - *Registro digital: 2014582 Instancia: Segunda Sala Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 63/2017 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 43, Junio de 2017, Tomo II, página 95 Tipo: Jurisprudencia **DÍAS DE DESCANSO SEMANAL Y DE DESCANSO OBLIGATORIO. CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE RECLAMACIONES POR AQUEL CONCEPTO.** En atención al principio general de que quien afirma se encuentra obligado a probar, la hipótesis bajo la cual el trabajador sostiene que el patrón no le cubrió la remuneración correspondiente a los días de descanso semanal y de descanso obligatorio, permite estimar que el reclamo en ese sentido conlleva la afirmación de que los laboró; de manera que siempre que exista controversia, se generan dos cargas procesales basadas en el referido principio: la primera, consiste en la obligación del trabajador de demostrar que efectivamente los laboró y, la segunda, una vez justificada por el obrero la carga aludida, corresponde al patrón probar que los cubrió. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades que el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo confiere a la Junta de eximir de la carga de la prueba al trabajador cuando pueda llegar a la verdad por otros medios. - - - - -*

- - - Luego entonces, de la controversia que realiza la patronal, en relación al pago de los diversos días de descanso obligatorio, y que dijo que respecto al 1º de mayo no correspondía su pago en razón de que el actor no laboró los referidos días, y que en cuanto al resto le habían sido oportunamente pagados, y al efecto exhibió un control de asistencia del trabajador del 01 de febrero al 15 de julio de 2019 **que obra a fojas 144 a 146**, y que guardan relación con aquellas ofrecidas por el actor a **fojas 28 a 30 de autos**, y que al no tener prueba en contrario hacen prueba plena para acreditar que el actor como dice la demandada no laboró por lo que respecta al primer lunes de febrero en conmemoración al 5 de febrero, ni el 1º de mayo del año 2019, y que por lo que respecta al tercer lunes de marzo en conmemoración al 21 de marzo sí laboró, sin que como dijo hubiera realizado pago alguno respecto de dicho día de descanso obligatorio y de lo cual le correspondía la carga de la prueba en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, por lo que, este Tribunal estima procedente el pago del día de descanso obligatorio respecto **al tercer lunes de marzo en conmemoración al 21 de marzo**, en términos del artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia que dispone: - - - - -

- - - **Artículo 75.-** En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá el Tribunal. Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado. - - - - -

- - - **IX.- PAGO DE LAS APORTACIONES A LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.** - - - - -



Finalmente en cuanto al reclamo que realiza el demandante, en los incisos L) LL) y M) de su demanda, consistente en la entrega inmediata de las constancias de aportaciones que el Gobierno realice a su favor por todo el tiempo laborado el Instituto de Seguridad Social para los Trabajadores al Servicio del Estado, respecto las cuales la demandada señaló que Gobierno del estado no realiza ningún pago de aportaciones a dichas instituciones y que su representada en tiempo y forma realizo el pago de las aportaciones ante dichas instituciones de seguridad social. - - - - -

- - - Luego entonces, tomando en consideración que este órgano jurisdiccional 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 los capitales constitutivos o 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 Órgano Jurisdiccional 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 de la accionante como consecuencia directa o indirecta de la existencia de una relación de trabajo, teniendo aplicación por analogía del caso 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.* - - - - -

- - - Ahora bien en cuanto al reclamo atinente al pago de los capitales constitutivos al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), que constituyen una prerrogativa

constitucional y legal que el legislador ha establecido a favor de los trabajadores, 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 dichas instituciones 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. 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, encontrando apoyo nuestro razonamiento en el criterio que a continuación se inserta: - - - - -

- - - *Época: Décima Época Registro: 2019393 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 63, Febrero de 2019, Tomo II Materia(s): Laboral Tesis: (XI Región) 2o.6 L (10a.) Página: 3235 **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE TAMAULIPAS. CORRESPONDE AL PATRÓN ACREDITAR QUE ESTÁN INCORPORADOS EN ALGÚN RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL.** Conforme al artículo 33 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas, en relación con los numerales 2, fracción II, y 3 de la Ley de la Unidad de Previsión y Seguridad Social de dicha entidad (abrogada), es obligación del patrón proporcionar seguridad social a sus trabajadores para que reciban y ejerzan los beneficios y derechos correspondientes. Por tanto, es a la demandada (patrón) y no al trabajador a quien corresponde la carga de la prueba de acreditar que sus trabajadores están incorporados en algún régimen de seguridad social. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA DECIMOPRIMERA REGIÓN, CON RESIDENCIA EN COATZACOALCOS, VERACRUZ. - - - - -*

- - - 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 el trabajador 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 Instituto de Seguridad Social para los Trabajadores al Servicio del Estado, durante la vigencia de la relación laboral, es decir del 01 de febrero al 15 de julio de 2019 ya que de autos no se advierte que la patronal haya cumplido con dicha obligación, por tal razón se condena a los SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA, a inscribir al C. ***** , ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), así como el reconocimiento y el pago de los capitales constitutivos, respecto de las cuotas obrero patronales que se hayan **generado desde 01 de febrero al 15 de julio de 2019** y así con motivo de la procedencia de la acción de reinstalación todas aquellas generadas desde la fecha de su despido y por todo el tiempo que



Organo Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA COL

EXP. LABORAL O.J.C. 09/2019

C. *****

Vs.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA Y OTRO.

dure la relación de trabajo, para lo cual y dejando para la etapa de ejecución de laudo, deberá notificarse VÍA OFICIO al que se acompañe copia certificada de la presente resolución a la referida autoridad administrativa para que, en su caso, ejerza su potestad económico-coactiva y en uso de sus facultades y atribuciones realice la determinación de las contribuciones omitidas en términos de lo previsto de la legislación aplicable al caso concreto y que en el caso en particular resultan ser los artículos 1, 4 y 123 apartado B fracción XI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 43 fracción IV de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 20 y 21 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en el entendido legal que dichas obligaciones que se han manejado fueron generadas por la existencia de una relación laboral mismas que se traducen en auténticas prestaciones laborales, teniendo aplicación la jurisprudencia que a continuación se transcribe: - - - - -

- - - *Época: Décima Época Registro: 2011591 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 30, Mayo de 2016, Tomo IV Materia(s): Laboral Tesis: I.13o.T. J/11 (10a.) Página: 2446* **CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA OMISIÓN DE INSCRIBIRLOS ANTE EL ISSSTE DURANTE LA VIGENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL, CONLLEVA LA OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE CUBRIRLAS EN SU INTEGRIDAD (INTERPRETACIÓN TELEOLÓGICA DEL ARTÍCULO 21 DE LA LEY QUE RIGE A DICHO INSTITUTO).** *De acuerdo con los artículos 20 y 21 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y 2o. a 4o., 6o., 10 y 43, fracción VI, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, todo trabajador que preste un servicio físico o intelectual, o ambos, para una dependencia o entidad pública que sea propio de una relación laboral, tiene derecho, entre otras prestaciones, a la de seguridad social; por tanto, los titulares de todas las dependencias y entidades públicas tienen la obligación de inscribir a los trabajadores ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, para que puedan gozar de los diversos seguros que prevé el régimen obligatorio. En consecuencia, ante su incumplimiento, no podrá imponerse a la actora la obligación de pagar las aportaciones que, de haberse realizado oportunamente la inscripción, le hubieran correspondido, porque conforme al citado artículo 21, ante el incumplimiento de retener las cuotas, el patrón sólo podrá hacer al trabajador la retención equivalente a 2 cotizaciones, y el resto de las no retenidas será a su cargo; por tanto, cuando la dependencia incumple con la obligación de inscribir y retener las cotizaciones que corresponden durante el transcurso de la relación laboral, deberá ser condenada a cubrirlas en su integridad, porque el espíritu de la norma indica que, ante la omisión del descuento, las consecuencias recaen en el patrón. DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.* - - - - -

- - - Teniendo aplicación por analogía del caso la tesis emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito y que a continuación se inserta: - - - - -

Época: Décima Época Registro: 2006320 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 5, Abril de 2014, Tomo II Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: XII.2o.3 L (10a.) Página: 1660 **SALDOS DE LA SUBCUENTA DE VIVIENDA E INSCRIPCIÓN AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. SON PRESTACIONES INMERSAS EN EL**

DERECHO HUMANO DE SEGURIDAD SOCIAL, CUYO EJERCICIO ES IMPRESCRIPTIBLE. Si el actor reclamó la regularización de los pagos de las aportaciones a su subcuenta de vivienda e inscripción al seguro social por todo el tiempo que duró la relación laboral, contra ello no opera la prescripción, no obstante que ya hubiese obtenido su jubilación por cesantía, pues por tratarse de prestaciones de seguridad social, constituyen un derecho humano cuyo ejercicio es imprescriptible. Lo anterior es así, porque conforme al artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ella y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, y que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con dicha Carta Magna y con los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Esos derechos son universales, inalienables, irrenunciables, imprescriptibles e indivisibles; su origen no es el Estado o las leyes, decretos o títulos, sino la propia naturaleza o dignidad de la persona humana; por lo que, al ser inmanentes a ésta, una vez reconocida formalmente su vigencia no caduca, aun superadas las situaciones coyunturales que llevaron a reivindicarlo, ni se pierden con el transcurso del tiempo. Luego, si la seguridad social, conforme al artículo 123, apartado B, fracción XI, de la propia Carta Magna es un derecho humano cuyo surgimiento se ubica en los denominados de segunda generación, que tutela el derecho a la vivienda y al disfrute de las prestaciones de seguridad social que, entre otras instituciones, otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social; entonces, poseen los atributos que caracterizan a los derechos humanos; entre otros, la imprescriptibilidad, esto es, que su goce y disfrute no se pierden con el transcurso del tiempo, sino que la persona los conserva durante toda su existencia, aun cuando ya no exista relación laboral. Así se corrobora de la tesis de jurisprudencia 2a./J. 3/2011, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIII, febrero de 2011, página 1082, de rubro: "SEGURO SOCIAL. PROCEDE LA INSCRIPCIÓN RETROACTIVA DE UN TRABAJADOR AL RÉGIMEN OBLIGATORIO, AUN CUANDO YA NO EXISTA EL NEXO LABORAL CON EL PATRÓN DEMANDADO.", pues en ésta se estableció la obligación de las Juntas de condenar al patrón a que inscriba al trabajador al régimen obligatorio del seguro social y entere las cuotas correspondientes por el tiempo que duró la relación de trabajo, debido a que, si el acto jurídico que condiciona el derecho a la seguridad social es la existencia de una relación de trabajo, una vez acreditada ésta, se hacen exigibles al patrón las obligaciones previstas en el artículo 15, fracciones I y III, de la Ley del Seguro Social (19, fracciones I y III, de la derogada). Congruente con lo anterior, la Ley del Seguro Social, en el capítulo III, denominado "De la caducidad y prescripción", del título quinto, no estableció la procedencia de estas figuras procesales respecto del derecho del trabajador o sus beneficiarios a que las cuotas de seguridad social sean pagadas o regularizadas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social. Razones por las cuales ante la claridad y especificidad del orden jurídico aplicable, no existe justificación para obrar en sentido adverso. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEGUNDO CIRCUITO. -----

- - - En esa tónica jurídica ha de señalarse que, su tutela se encuentra vinculada con la dignidad de la persona, la integridad física, la vida y la protección a la familia y que constituye el derecho a gozar de las prestaciones e ingresos mínimos que aseguren a toda persona su subsistencia y que tienden a proteger el derecho humano al mínimo vital protegido en nuestro orden jurídico mexicano, los cuales son imprescriptibles, por lo que su goce y disfrute no se pierde con el transcurso del tiempo, sino la persona los conserva durante toda su existencia, incluso aun cuando ya no exista relación laboral, encuentra fundamento lo anterior



Órgano Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA COL

EXP. LABORAL O.J.C. 09/2019

C. *****

Vs.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA Y OTRO.

la tesis aislada publicada en el Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *Época: Novena Época Registro: 172545 Instancia: Primera Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXV, Mayo de 2007 Materia(s): Constitucional Tesis: 1a. XCVII/2007 Página: 793 **DERECHO AL MÍNIMO VITAL EN EL ORDEN CONSTITUCIONAL MEXICANO.** El derecho constitucional al mínimo vital cobra plena vigencia a partir de la interpretación sistemática de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución General y particularmente de los artículos 1o., 3o., 4o., 6o., 13, 25, 27, 31, fracción IV, y 123. Un presupuesto del Estado Democrático de Derecho es el que requiere que los individuos tengan como punto de partida condiciones tales que les permitan desarrollar un plan de vida autónomo, a fin de facilitar que los gobernados participen activamente en la vida democrática. De esta forma, el goce del mínimo vital es un presupuesto sin el cual las coordenadas centrales de nuestro orden constitucional carecen de sentido, de tal suerte que la intersección entre la potestad Estatal y el entramado de derechos y libertades fundamentales consiste en la determinación de un mínimo de subsistencia digna y autónoma protegido constitucionalmente. Este parámetro constituye el contenido del derecho al mínimo vital, el cual, a su vez, coincide con las competencias, condiciones básicas y prestaciones sociales necesarias para que la persona pueda llevar una vida libre del temor y de las cargas de la miseria, de tal manera que el objeto del derecho al mínimo vital abarca todas las medidas positivas o negativas imprescindibles para evitar que la persona se vea inconstitucionalmente reducida en su valor intrínseco como ser humano por no contar con las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna. Así, este derecho busca garantizar que la persona -centro del ordenamiento jurídico- no se convierta en instrumento de otros fines, objetivos, propósitos, bienes o intereses, por importantes o valiosos que ellos sean. - - - - -*

- - - En ese mismo orden de ideas, la prestación que reclama el trabajador en de su escrito de demanda, consistente en el pago de las cuotas ante el FOVISSSTE por todo el tiempo, Pleno de este Órgano Jurisdiccional se pronuncia en el sentido de que dicha prestación es procedente, por las siguientes causas, razones y fundamentos que lo justifican. - - - - -

- - - 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 acudir 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.-----

- - - En ese sentido, 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 este 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



Organismo Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA COL

EXP. LABORAL O.J.C. 09/2019

C. *****

Vs.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA Y OTRO.

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. Debe entonces 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 la 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 pago de las aportaciones al Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE) 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. - - - - -

- - - Sin que sea óbice el hecho de que la entidad pública demandada se excepcionó negando el derecho del trabajador a tal beneficio y que no haya reclamado de forma extemporánea cuanto, a la inscripción respectiva, puesto que, 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, y como de constancias que obran en autos, no se desprende que el C. ***** haya recibido el derecho a una vivienda digna, se condena a los **SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA** a inscribirlo y enterar las aportaciones respectivas al fondo de vivienda correspondiente por todo el tiempo que tuvo vigencia la relación laboral, es decir desde el 01 de febrero al 15 de julio de 2019, y así con motivo de la procedencia de la acción de reinstalación todas aquellas generadas desde la fecha de su despido y por todo el tiempo que dure la relación de trabajo. - - - - -

- - - Sin embargo, por lo que va el pago de capitales constitutivos y la inscripción ante el régimen del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), el Pleno de este Órgano Jurisdiccional se pronuncia en el sentido de que dicha prestación resulta improcedente, por las siguientes causas, razones y fundamentos que lo justifican. - - - - -

- - - 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 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 la fracción XII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional, 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



Organo Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA COL

EXP. LABORAL O.J.C. 09/2019

C. *****

Vs.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA Y OTRO.

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 tienen derecho los trabajadores que se regular en el apartado A, del citado artículo 123 constitucional y no así aquellos regidos por el artículo 123 apartado B como lo es el actor. - - - -

- - - X.- En virtud de lo anterior y como en autos obra documento que ilustra a este Tribunal respecto del sueldo diario que percibía el actor al momento en que término la relación laboral, tal y como se advierte de los recibos de pago visibles a fojas **15 a 24** de los presentes autos y que se advierte se fijó un sueldo quincenal de \$ ***** y de las que se advierte que el **C.** ***** percibía un sueldo diario de \$***** contándose así con elementos necesarios para llevar a cabo la cuantificación de las prestaciones reclamadas y de conformidad con lo que establecen los Artículos 843 y 844 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia y tomando en consideración que este Órgano cuenta con los elementos necesarios y suficientes para determinar el monto de las cantidades líquidas que por concepto de aguinaldo proporcional del 01 de febrero al 15 de julio de 2019, y el pago correspondiente por el día de descanso obligatorio el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, prestaciones que deberá cubrir los SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA , a la parte actora C. ***** , en consecuencia, se procede a cuantificar las mismas, sin necesidad de abrir incidente de liquidación, en estricto acatamiento a los numerales antes invocados, teniendo como base los datos y pruebas que obran en autos, tiene sustento lo anterior en la tesis de jurisprudencia siguiente: -----

- - - Octava época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo III, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1989, p. 435, aislada, laboral, con el rubro de: **LAUDO, DEBE CONTENER LA CUANTIFICACION LIQUIDA DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS.- En todo laudo que se dicte en juicios laborales, en los cuales se condene a la parte demandada al pago de prestaciones económicas, es obligación del Tribunal laboral cuantificar las mismas en cantidad líquida, fundándose para ello en los datos y pruebas existentes en dichos juicios, referentes al salario, sólo por excepción, en el caso de que ninguna de las partes aportara datos suficientes al respecto, deberán cuantificarse por medio de un incidente de liquidación, por lo cual no**

seguir la regla, sin estar en el caso de excepción, implica ir en contra de lo dispuesto por el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo.- PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.- Precedentes: Amparo directo 637/89. Francisco Hernández Galarza. 2 de febrero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Faustino Azpeitia Arellano. -----

- - - Dado lo anterior, y tomando en consideración que se ha determinado como último sueldo diario del demandante asciende a la cantidad de \$***** por lo que este Órgano, procede a realizar el cálculo de las prestaciones relatadas anteriormente realizando los siguientes procedimientos matemáticos: -----

- - - **SALARIOS VENCIDOS O CAÍDOS.** – Los cuales deberán calcularse desde la fecha del despido el 15 de julio de 2019 a la fecha de emisión del presente laudo. Además, es menester precisar que para el computo de los salarios caídos, deberá tomarse en consideración el artículo 736 de la Ley Federal del Trabajo, aplicada en forma supletoria a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, por así disponerlo la fracción II de su ordinal 15 para computar los términos, los meses se regularán por el de 30 días naturales y los días naturales se considerarán de 24 horas naturales, contados de las veinticuatro a las veinticuatro horas. -----

- - - Así también, cobra relevancia lo que al efecto disponen los artículos 82, 83, 88 y 89, de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, que regulan el salario y los plazos para su pago, ya que prevé la posibilidad, entre otros supuestos, de que el mismo se fije por día, por semana o por mes, así como que los plazos para su pago no podrán ser mayores a una semana cuando se desempeña un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores. -----

- - - En los caso en que el salario es fijado por la unidad de tiempo mes, debe ser cubierto con la misma cantidad de dinero en cada uno de los meses del año, con independencia de que tengan veintiocho, veintinueve, treinta o treinta y un días, pues sólo cuando tenga que obtenerse el salario diario para el pago, por ejemplo, de algunas prestaciones que para ser cubiertas deben tener como base el salario diario, es cuando el sueldo mensual debe dividirse entre treinta, lo que no significa que el sueldo mensual abarque, invariablemente, el importe exacto de treinta días, de ese modo cuando los meses cuenten con treinta y un días, el salario mensual no debe verse incrementado en su cuantía, como tampoco disminuido en el mes de febrero que nunca alcanza los treinta días. -----

- - - En los casos en que el salario del trabajador se fija en forma mensual, no existe razón para aumentar, a este sueldo, el correspondiente al día treinta y uno, pues debe considerarse incluido en el estipendio mensual con independencia de la forma en que se pague, es decir, por semana o por quincena, ya que su erogación no se hace en atención al número de días trabajados, sino a la unidad de tiempo "mes", cuyo sueldo que es el mismo en los doce meses del año, no obstante, la diferencia en el número de días de los mismos. -----



Órgano Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA COL

EXP. LABORAL O.J.C. 09/2019

C. *****

Vs.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA Y OTRO.

--- Registro digital: 2011108 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.13o.T.139 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 27, Febrero de 2016, Tomo III, página 2163 Tipo: Aislada **SALARIOS CAÍDOS. FORMA DE COMPUTARLOS CONFORME AL PLAZO FIJADO PARA EL PAGO DEL SUELDO.** Los artículos 82, 83, primer párrafo, 88 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, regulan el salario y los plazos para su pago, ya que prevén la posibilidad de que aquél se fije por día, semana, quincena o mes, aunado a que cuando se determine por semana o mes, se dividirá entre 7 y 30 respectivamente, para establecer el estipendio diario. Sobre estas premisas, cuando en un conflicto laboral deba obtenerse el sueldo diario para computar los salarios caídos, no debe efectuarse una sumatoria de las 52 semanas, 24 quincenas o 12 meses del año, para luego dividir el resultado entre 365, sino que debe atenderse a las siguientes hipótesis para no obtener una diferencia económica injustificada en el pago de salarios caídos: a) Cuando la litis se haya fijado sólo con la enunciación del estipendio diario, entonces su pago deberá calcularse por día calendario; b) Si la litis se fijó con la enunciación del estipendio por unidad de tiempo "semana", se dividirá entre 7 para obtener el salario diario; c) Cuando la litis se haya fijado con la enunciación del estipendio por unidad de tiempo "quincena", se dividirá entre 15 para obtener el salario diario; y, d) Finalmente, cuando la litis se fijó con la enunciación del estipendio por unidad de tiempo "mes", se dividirá entre 30 para obtener el salario diario. Lo anterior se justifica, dado que en estos casos la erogación del sueldo no se hace en atención al número de días trabajados, sino a la unidad de tiempo "semana", "quincena" o "mes", cuyo estipendio es el mismo, por ejemplo, en cada uno de los 12 meses del año, no obstante la diferencia en el número de días que existe en algunos, el sueldo no se ve disminuido en febrero por tener 28 o 29 días, sino que se pagan 12 mensualidades al año. DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

--- En consecuencia, el cálculo de los salarios caídos/vencidos refiere que si un mes de pago contiene treinta (30) días, entonces un año de doce (12) meses tiene trescientos sesenta (360) días, que es la forma como se deberá calcular el periodo que abarca la condena de los salarios caídos, es decir, cada año equivale a trescientos sesenta (360) días, cada mes a treinta (30) días y cada semana a siete (7) días. -----

--- Por lo que, se procede a su cálculo en los siguientes términos: -----

Período	Días Transcurridos	Sueldo diario	Total
Del 15 de julio al 31 de diciembre de 2019	165 días	\$*****	\$*****
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2020	360 días	\$*****	\$*****
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2021	360 días	\$*****	\$*****
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2022	360 días	\$*****	\$*****

Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2023	360 días	\$*****	\$*****
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024	360 días	\$*****	\$*****
Del 01 de enero al 29 de enero de 2025	29 días	\$*****	\$*****
TOTAL			\$*****

- - - **Precisando que su cálculo seguirá corriendo hasta la fecha en que el actor sea materialmente reinstalado en su empleo.** - - - - -

- - - **AGUINALDO PROPORCIONAL 2015** de conformidad con el artículo 42 bis de nuestra legislación Burocrática que dispone 40 días de aguinaldo, resultando la parte proporcional por el período del 01 de febrero al 15 de julio de 2019 en el que transcurriendo 165 días, por lo que se procede a multiplicar por el factor 40 (días de aguinaldo) y que resulta un total de 6600 días entre 365 (trescientos sesenta y cinco días del año) lo que resulta = 18.08 días multiplicados por el salario diario de \$***** = *****

- - - **PAGOS DE DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO** respecto al día laborado, y que corresponde al tercer lunes de marzo en conmemoración al 21 de marzo, con apoyo en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 75, que señala que los trabajadores que laboren en sus días de descanso obligatorio, independientemente de su sueldo percibirán un 200% más del mismo por el servicio prestado, por lo que si el sueldo diario fue de \$***** pesos al que se suma un 200% más corresponde la cantidad de \$*****

- - - Resultando una cantidad total de \$*****

- - - **Por otro lado, desde estos momentos se ordena a apertura del INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN**, a efecto de que las partes acrediten la cuantía líquida de los conceptos materia de la condena, respecto a los incrementos que hayan acontecido al sueldo acreditado del actor desde la fecha de su despido hasta el momento en que sea reinstalado, el pago de las primas vacacionales y aguinaldos generados desde la fecha de su despido, y el pago de las prestaciones conforme al sueldo tabular que corresponda como AUXILIAR DE ENFERMERIA A en su carácter de trabajador de BASE que ha sido reconocido desde la fecha de emisión del presente laudo ello con fundamento en los Artículos 761 y 843 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se insertan: **Artículo 761.-** Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley. **Artículo 843.-** En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por



excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación”, es por lo que desde este momento se ordena la apertura del Incidente de liquidación laudo, en el cual ambas partes deberán de presentar sus conciliaciones contables. Se sustenta lo anterior en las tesis de jurisprudencia que a continuación se inserta: - - - - -

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

- - - En mérito de lo antes expuesto, fundado y con apoyo en el artículo 123 de la Constitución Federal, 90 fracción VIII de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima, del artículo 10 del Decreto 227 que crea los Servicios de Salud del Estado, así como también los Artículos 46 y 46 Bis, 125, 126, 129, 130, 131, 132, 146 y demás relativos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, igualmente en el Artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley antes mencionada, es de resolverse y se - - - - -

RESUELVE

- - - **PRIMERO:** El C. ***** parte actora en el expediente Laboral probó parcialmente sus acciones.- - - - -

- - - **SEGUNDO:** Los **SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA**, parte demandada en el expediente, probó parcialmente sus excepciones y defensas hechas valer.- - - - -

- - - **TERCERO:** Se **absuelve** a los **SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA** del pago de las vacaciones y prima vacacional proporcionales del 01 de febrero al 15 de julio de 2019 y del pago de los días de descanso obligatorio relativos a los días primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero y el 01 de mayo de 2019, **y su inscripción retroactiva al Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores.** - - - - -

- - - **CUARTO:** En cumplimiento a los considerandos del presente laudo, se **condena** a los **SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA** a:

- - - **1.** A **reinstalar** al C. ***** , en el puesto que venía ocupando como AUXILIAR DE ENFERMERIA A adscrito al Hospital General de ***** con un horario de 07:00 a las 14:30 horas de lunes a viernes. - - - - -

- - - **2.** Al **pago** de los salarios vencidos desde la fecha de su despido el 15 de julio de 2019 más los incrementos que hubieran ocurrido hasta la fecha de su reinstalación. - - - - -

- - - **3.** Al **otorgamiento de nombramiento** de base definitivo como

trabajador al servicio de los Servicios de Salud del Estado de Colima, en el puesto que venía desempeñando. -----

- - - **4.** Al **pago** de los capitales constitutivos y la inscripción y recibir el servicio del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) desde la fecha de su ingreso el 01 de febrero de 2019 hasta la fecha de su y hasta la reinstalación, así como por todo el tiempo que dure la relación de trabajo. -----

- - - **5.** Al **pago** los capitales constitutivos y la inscripción al Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE), desde la fecha de su ingreso el 01 de febrero de 2019 hasta la fecha de su y hasta la reinstalación, así como por todo el tiempo que dure la relación de trabajo. -----

- - - **7.-** Al pago por la cantidad de \$***** y que ampara los conceptos de los salarios generados desde la fecha del despido a la emisión del presente laudo, y el aguinaldo proporcional del 01 de febrero al 15 de julio de 2019, y el pago del día de descanso obligatorio relativo al tercer lunes de marzo en conmemoración del 2019. -----

- - - **8.-** El reconocimiento de su antigüedad como trabajador de los Servicios de Salud del Estado de Colima desde el 01 de febrero de 2019 y por todo el tiempo que dure la relación de trabajo, expidiéndole la constancia que en derecho corresponda. -----

- - - **NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES.** -----

- - - Así lo resolvieron y firman por unanimidad de los **CC. MAESTRO VICENTE REYNA PÉREZ**, Magistrado Presidente del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado, la **LICENCIADA ANA GLORIA CONTRERAS GÓMEZ.**, Representante de la Secretaría de Salud y de los Servicios de Salud del Estado de Colima, **Y el DOCTOR RODRIGO VERGARA SÁNCHEZ**, Representante de la Sección 30 del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Secretaría de Salud,, mismos que integran el Pleno del Órgano Jurisdiccional Colegiado del Estado de Colima, quienes actúan con la **LICENCIADA ALICIA CARREÓN COBIÁN**, Secretaria de Acuerdos, que autoriza y da fe.-----