



Órgano Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral O.J.C. No. 03/2016

C. *****

VS.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE
COLIMA Y OTROS.

- - - Colima, Colima, 29 (veintinueve) de enero del año 2024 (dos mil veinticuatro) - - -

- - - EXPEDIENTE LABORAL O.J.C. No. 03/2016 promovido por la C. ***** en contra del SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA Y OTROS., este Órgano Jurisdiccional tiene a bien emitir el siguiente: - - -

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

- - - **V I S T O** para resolver en definitiva el expediente laboral O.J.C. No. 03/2016 promovido por la C. ***** en contra del SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA Y OTROS. Quien en su escrito inicial de demanda reclama las siguientes prestaciones: - - -

- - - I.- La reinstalación en el puesto de APOYO ADMINISTRATIVO EN SALUD A-4, con código ***** adscrita al Hospital Civil de la Secretaría de Salud del Estado de Colima con domicilio ubicado en ***** , mismo que venía desempeñando hasta antes de su despido injustificado de fecha 15 de febrero de 2016. II.- El pago de los salarios caídos desde la fecha del despido injustificado hasta que se ejecute el laudo que se dicte en el presente juicio, a razón de un salario mensual de \$ ***** más los incrementos que se generen conforme al Tabulador de Sueldos, vigente para los Servicios de Salud del Estado de Colima. III.- El otorgamiento de nombramiento de base definitivo en el puesto de APOYO ADMINISTRATIVO EN SALUD A-4, con código ***** IV.- El pago 20 días de vacaciones por año, correspondientes a los años 2014 y 2015 mismos que se le adeudan y no le han sido pagados hasta la fecha y los que se sigan generando durante todo el tiempo que dure el juicio, conforme a lo establecido en los artículos 132 fracción XI y 144 de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en el organismo demandado. V.- El pago de la correspondiente prima vacacional la cual deberá ser del 50% cincuenta por ciento sobre el sueldo, es decir, 10 diez días por año, correspondientes a los años 2014 y 2015 mismos que se le adeudan y no le han sido pagados hasta la fecha y los que se sigan generando correspondiente durante todo el tiempo que dure el juicio, conforme a lo establecido en el artículo 47 de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en el organismo demandado. VI.- El pago 40 días de aguinaldo por año, libre de descuento, correspondientes a los años 2014 y 2015 mismos que se le adeudan y no le han sido pagados hasta la fecha y los que se sigan generando durante todo el tiempo que dure el juicio, conforme a lo establecido en el artículo 48 de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en el organismo demandado. VII.- El pago de 52 días de descanso obligatorio por año, correspondientes a los años 2014 y 2015, conforme a lo establecido en el artículo 142 de la Condiciones Generales de Trabajo vigentes en el organismo demandado. VIII.- El pago de 1040 horas extras, 468 deberán ser pagadas al doble y 572 como horas extras triples, por año correspondientes a los años 2014, 2015 y las acumuladas durante el año 2016, conforme a lo dispuesto por el artículo 81, fracción V de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en el organismo demandado, así como los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo. IX.- El pago de la cantidad de \$ ***** por año, correspondiente a los años 2014 y 2015 y los que se sigan generando durante todo el tiempo que dure el juicio por concepto del estímulo previsto en el artículo 223 de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en el organismo demandado que se entrega el 15 quince de octubre de

cada año por conmemorarse el Día del Trabajador de la Secretaría de Salud. X.- El pago de 12 días por año de sueldo tabular, correspondiente a un día por mes de los años 2014 y 2015 y los que se sigan generando durante todo el tiempo que dure el juicio por concepto del estímulo por PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA AL TRABAJO previsto en el artículo 25 del REGLAMENTO PARA CONTROLAR Y ESTIMULAR AL PERSONAL DE BASE DE LA SECRETARÍA DE SALUD POR ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO, en relación con el artículo 223 de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en el organismo demandado. XI.- El pago de 10 días por año de salario, correspondiente a los años 2014 y 2015 y los que se sigan generando durante todo el tiempo que dure el juicio por concepto del estímulo por ASISTENCIA Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO previsto en los artículos 26 y 27 del REGLAMENTO PARA CONTROLAR Y ESTIMULAR AL PERSONAL DE BASE DE LA SECRETARÍA DE SALUD POR ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO, en relación con el artículo 223 de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en el organismo demandado. XII. - El pago de 11 días por año de salario, correspondiente a los años 2014 y 2015 y los que se sigan generando durante todo el tiempo que dure el juicio por concepto del estímulo por ASISTENCIA PERFECTA previsto en los artículos 29 y 30 del REGLAMENTO PARA CONTROLAR Y ESTIMULAR AL PERSONAL DE BASE DE LA SECRETARÍA DE SALUD POR ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO, en relación con el artículo 223 de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en el organismo demandado. XIII. - Por el pago de los incrementos salariales, aguinaldo, vacaciones y demás prestaciones a que tengo derecho conforme a las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en el Organismo descentralizado, así como las que se generen y le correspondan hasta el momento en que se ejecute el laudo dictado en el presente juicio. - - - - -

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

- - - Mediante escrito recibido el día 01 (uno) de Abril del año 2016 (dos mil dieciséis) compareció ante este Tribunal la **C. *******, demandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de: - - - - -

- - - “HECHOS: 1.- Con fecha 01 de diciembre de 2009 mi representada ingresó a laborar para el Organismo Público Descentralizado denominado Servicios de Salud del Estado de Colima siendo contratado por escrito y por tiempo determinado, mediante un supuesto contrato de “PRESTACIÓN DE SERVICIOS”, por un periodo de 5 meses y medio, supuestamente para el PROGRAMA DE VACUNACIÓN, con el código ***** , con el puesto de APOYO ADMINISTRATIVO EN SALUD A-4 mismo que debía desempeñar en las instalaciones Hospital Civil de la Secretaria de Salud del Estado de Colima con domicilio ubicado en ***** , por lo que su reinstalación deberá llevarse en ese domicilio, por ser ese su centro de trabajo. Sin embargo, pese a que en un inicio firmó un contrato, al vencimiento del mismo, mi representada continuó trabajando de forma desde el inicio de sus labores hasta la fecha en que fue injustamente despedida, por lo que la relación de trabajo quedó prorrogada por tiempo indeterminado, en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo. Además, pese a que su contratación supuestamente se realizó con base en el PROGRAMA DE VACUNACIÓN, mi representada nunca realizó función alguna inherente a dicho programa, pues en todo momento sus principales labores consistían en: checar las entradas y salidas del almacén del Hospital, verificar la caducidad de las medicinas e insumos de salud y llevar un control de dicho almacén, sin contar con facultades para decidir sobre la compra o baja de



Órgano Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA, COL

Expediente Laboral O.J.C. No. 03/2016

C. *****

VS.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE
COLIMA Y OTROS.

insumos, señalando desde estos momentos que las mismas no podrán ser consideradas como de confianza, ya que no encuadran en los supuestos contenidos en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien, desde estos momentos señalo que mi representada tiene el carácter de trabajador de base y la necesidad de mis funciones son permanentes por parte del Organismo demandado, como lo demostraré en el momento procesal oportuno, ya que no se encuentra en los supuestos del artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y III. En los demás casos previstos por esta Ley. Por lo tanto, la relación laboral deberá considerarse como permanente y por tiempo indeterminado, no obstante lo anterior, en el supuesto no concedido de que la demandada llegase a presentar algún contrato individual de trabajo, firmado en original por mi representada, en el cual se estableciera que la relación de trabajo es por tiempo determinado y conforme a las hipótesis del artículo 37 arriba citado, debe estimarse que en todo caso la relación de trabajo se volvió por tiempo indeterminado conforme al artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo que establece que de subsistir la materia del trabajo que dio origen al contrato por tiempo determinado, éste se entenderá prorrogado por todo el tiempo que dure dicha circunstancia, lo cual podrá efectuarse a través de dos modalidades: una tácita, cuando el trabajador continuo en sus funciones sin oposición del patrón, y otra expresa, cuando en el mismo supuesto el obrero pide de manera verbal o escrita la continuación de la relación laboral, con aceptación del patrono, en el caso que nos ocupa la relación de trabajo se prolongó tácitamente, pues mi representado continuó laborando sin oposición del patrón, por lo que desde estos momentos demando la Prórroga de dicho contrato por tiempo indeterminado y subsidiariamente la reinstalación en el puesto de APOYO ADMINISTRATIVO EN SALUD A-4, en virtud de que las funciones que realiza mi representada como son el control del almacén, son evidentemente permanentes y necesarias para la fuente de trabajo, además de que como lo demostraré en el momento procesal oportuno, el puesto demandado se encuentra contemplado en el CATALOGO DE PUESTO Y TABULADOR DE SUELDOS EN US RAMAS MÉDICA, PARAMÉDICA Y GRUPOS AFINES, y en todo caso, corresponderá a la demandada justificar la necesidad de una contratación por tiempo determinado, al ser un tipo de contratación excepcional, según lo prevén los artículos 35 y 37 de la Ley Federal del Trabajo, sirve de fundamento a lo anterior la siguiente jurisprudencia: Época: Décima Época, Registro: 2011244, Instancia: Segunda Sala, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Publicación: viernes 11 de marzo de 2016 10:10 h, Materia(s): (Laboral), Tesis: 2a./J. 25/2016 (10a.). REINSTALACIÓN Y PRÓRROGA DE CONTRATO TEMPORAL EL TRABAJADOR PUEDE EJERCER AMBAS ACCIONES EN LA DEMANDA Y/O EN LA AMPLIACIÓN, PUES ES PROPIAMENTE EN EL LAUDO DONDE LA JUNTA DEBE EXAMINAR SU PERTINENCIA, BAJO UN ANÁLISIS SUCESIVO. Séptima Época No. Registro: 242955 Instancia: Cuarta Sala Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación 133-138 Quinta Parte Matería(s): Laboral Tesis: Página: 105 Genealogía: Informe 1980, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 8, página 10. Séptima Época, Volúmenes 151-156, Quinta Parte, página 108. Informe 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 40, página 30. Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 104, página 73. CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, CARACTERÍSTICAS Y PRORROGA DEL. Novena Época Registro: 166529 Instancia: Segunda Sala Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXX, Septiembre de 2009 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 123/2009, Página: 467. ACCIÓN DE PRÓRROGA DE CONTRATO POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL PATRÓN LA CARGA DE LA PRUEBA DE LA INSUBSISTENCIA DE LA MATERIA DE TRABAJO QUE

ORIGINÓ LA CONTRATACIÓN RELATIVA. No omito señalar que si bien en un inicio mi representada firmó un supuesto contrato de "PRESTACION DE SERVICIOS", posteriormente continuó prestando sus servicios de forma continua e ininterrumpida, sin volver a firmar otro documento de ese tipo, si embargo, en ocasiones y como condición para efectuarle el pago de sus salario, la demandada la obligaba a firmar diversos documentos en blanco o solo con el nombre de mi representada, sin darle a conocer el contenido de dichos documentos, por lo que desde estos momentos se demanda también la nulidad de los contratos que pudiera aparecer bajo la figura de "PRESTACIÓN DE SERVICIOS", puesto que se trata de una ficción que pretende esconder los verdaderos efectos de una relación laboral, en la que se acreditan los elementos siguientes: 1) una relación continua; 2) que el operario haya prestado sus servicios en el lugar y conforme al horario asignado a cambio de una remuneración económica; y, 3) todo ello independientemente de que se haya suscrito un contrato de prestación de servicios profesionales, sirve de fundamento a lo anterior las siguientes jurisprudencias: Época: Novena Época, Registro: 163381, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXXII, Diciembre de 2010, Materia(s): Laboral, Tesis: /J.3o. 7. J/25, Página: 1606. CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. LOS EFECTOS TEMPORALES Y VINCULANTES CONTENIDOS EN ÉL NO DEBEN TOMARSE EN CUENTA EN LA INSTANCIA LABORAL, CUANDO SE DEMUESTRE QUE PRETENDE ESCONDERSE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO. Época: Novena Época Registro: 178849 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXI, Marzo de 2005, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 20/2005, Página: 315. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL VÍNCULO LABORAL SE DEMUESTRA CUANDO LOS SERVICIOS PRESTADOS REÚNEN LAS CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO, AUNQUE SE HAYA FIRMADO UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. Época: Novena Época Registro: 195426 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VIII, Octubre de 1998, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 76/98, Página: 568. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SI DEMUESTRAN QUE HAN VENIDO PRESTANDO SERVICIOS A LA DEPENDENCIA ESTATAL POR DESIGNACIÓN VERBAL DEL TITULAR, TIENEN ACCIÓN PARA DEMANDAR LA EXPEDICIÓN DEL NOMBRAMIENTO O SU INCLUSIÓN EN LAS LISTAS DE RAYA Y, EN SU CASO, TODAS LAS DEMÁS ACCIONES CONSECUENTES. 2.- En cuanto al salario, le correspondía la cantidad mensual de \$9 ***** conforme al CATALOGO DE PUESTO Y TABULADOR DE SUELDOS EN LAS RAMAS MÉDICA, PARAMÈDICA Y GRUPOS AFINES, integrado de la siguiente manera: Cantidad que le debía ser pagada en dividida en dos exhibiciones quincenales los días 15 y 30 de cada mes, misma que deberá servir de base para el cálculo de las prestaciones reclamadas. En lo que respecta al horario, se pactó como jornada habitual de las 07:00 a las 14:30 horas de lunes a viernes, descansando sábados y domingos, sin embargo, por razones de la carga de trabajo y por instrucciones de su jefe inmediato, de lunes a viernes tenía que regresar a continuar sus labores de las 16:00 a las 20:00 horas, por lo que contaba con una hora y media de descanso para comer y reponer sus energías y posteriormente continuar con su trabajo, cabe señalar que toda vez que la jornada que se pactó era inferior a la legal, las horas laboradas después del horario de salida que inicialmente se estipuló, deben ser consideradas como horas extras, por lo que diariamente laboraba un total de 4 horas extraordinarias, en el periodo comprendido de las 16:00 a las 20:00 horas, las cuales le era posible laborar en virtud de que el horario de entrada le permitía ingerir un desayuno por la mañana, por la tarde entre las 14:30 y 16:00 horas le permitía comer y reponer sus energías, y al ser



Órgano Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA, COL

Expediente Laboral O.J.C. No. 03/2016

C. *****

VS.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE
COLIMA Y OTROS.

su horario de salida a las 20:00 horas le permitía cenar, tener un tiempo de esparcimiento y de convivencia con su familia, para así dormirse aproximadamente a las 22:00, para despertarse a las 06:30 horas del día siguiente, durmiendo en total de 8 horas, tiempo suficiente y considerado por los expertos en la materia y como un hecho públicamente reconocido que un descanso de 8 horas de sueño permite al ser humano reponer adecuadamente sus energías y le brinda un descanso pleno, así pues al despertar hasta las 06:30 horas del día siguiente, le quedaba 1 una hora para asearse, preparar su vestimenta del día, desayunar y estar en su trabajo a las 07:30 horas puntualmente, rutina que es seguida por muchos trabajadores de este país y que de ninguna manera puede considerarse inverosímil. Por lo que durante el último año laborado trabajó un total de 1040 horas extras, 468 deberán ser pagadas al doble y 572 como horas extras triples, conforme a lo dispuesto por el artículo 81 de la Condiciones Generales de Trabajo vigentes en el organismo demandado y los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo. De igual forma, pese a que se pactó que la jornada de trabajo sería de lunes a viernes, por instrucciones de su jefe inmediato, tenía que acudir a laborar los días sábados de 08:00 a 15:00 horas, por lo que durante el último año de servicios presados laboré 52 sábados considerados como días de descanso obligatorio, lo cuales le deben ser pagados con un doscientos por ciento más, independientemente del salario que le correspondía por el descanso, en términos de lo dispuesto por los artículo 81 y 142 de la Condiciones Generales de Trabajo vigentes en el organismo demandado y 73 de la Ley Federal del Trabajo. Así pues, al ser sus labores solo de lunes a viernes, y los sábados medio día, contaba con un espacio de 1 día y medio completo a la semana, para la recreación, convivencia familiar, descanso y esparcimiento pleno que le permitían continuar plenamente con la jornada laboral, como lo hacen la mayoría de los trabajadores de este país. Por lo cual su reinstalación deberá hacerse respetándose dichos horarios. 3. - La demandada le deberá pagar al momento de mi reinstalación las prestaciones de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, en términos de lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en el Organismo demandado. Así pues al respecto es importante destacar lo siguiente: Como expresé al inicio de esta demanda, el Organismo demandado se creó mediante DECRETO NÚMERO 227 DEL HONORABLE CONGRESO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE COLIMA, EN EJERCICIO DE US FACULTADES QUE LE CONFIEREN LOS ARTÍCULOS 33 FRACCIÓN V Y 39, DE U CONSTITUCIÓN POLÍTICA LOCAL, publicado como Ley en el en el periódico oficial el sábado 26 de octubre de 1996, por el C. CARLOS DE U MADRID VIRGEN, Gobernador Constitucional del Estado Libre y Soberano de Colima, que en su Artículo 1 a la letra establece: Se crean los Servicios de Salud del Estado de Colima, con el carácter de organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Para los efectos del presente Decreto, el término SERVICIOS se entenderá referido a dicho organismo. Así mismo en el citado Decreto, en su artículo 10 se dispuso: 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. Como podrá observarse, los párrafos 4 y 5 quedaron sin efectos en cuanto a la Autoridad competente y legislación que debe aplicarse para resolver los conflictos que se generen entre los Servicios de Salud del Estado de Colima y sus trabajadores, siendo en su lugar competentes las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y como ley aplicable la Ley Federal del Trabajo, según se expuso en el capítulo de competencia del presente escrito. No obstante, dichas Condiciones Generales de Trabajo, deberán aplicarse en todo aquello que favorezca a los trabajadores y no se oponga a lo dispuesto por el apartado "A" del artículo en mención, sirve de fundamento a lo anterior la siguiente jurisprudencia: No. Registro: 171,745 Jurisprudencia, Materia(s): Laboral Novena Época Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXVI, Agosto de 2007 Tesis: 2a./J. 145/2007 Página: 540. INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA DEL ESTADO DE GUANAJUATO (ISAPEG). LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA SECRETARÍA DE SALUD DEBEN APLICARSE EN TODO AQUELLO QUE FAVOREZCA A SUS TRABAJADORES Y QUE NO SE OPONGA AL RÉGIMEN PREVISTO EN EL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. Por lo tanto, es evidente que las prestaciones de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional deben pagarse conforme a lo dispuesto en dichas condiciones las que a la letra disponen: En cuanto al aguinaldo: Artículo 48°. - Los Trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que equivaldrá a cuarenta días de sueldo libre de descuento, o la parte proporcional que corresponda, de conformidad con los días laborados. El pago del aguinaldo se efectuará en términos del Artículo 42 Bis de la Ley, atendiendo las disposiciones que al respecto emita el Ejecutivo Federal. En cuanto a las vacaciones y prima vacacional: Artículo 132. - Además de los derechos que consagran las leyes, los Trabajadores tendrán los siguientes: XI. Disfrutar de los descansos y vacaciones que fijan la Ley y estas Condiciones. Artículo 47o - Los Trabajadores tendrán derecho a percibir el cincuenta por ciento sobre el sueldo correspondiente a los días en que disfruten de vacaciones. Al respecto, cuando las condiciones se refieren a la Ley, se refieren a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, según se establece en el artículo 2, fracción V) de las citadas condiciones, así pues la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 30 dispone: Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutaran de dos períodos 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 tuvieran derecho a vacaciones. Por lo tanto, le corresponden 20 días de vacaciones por año y una prima vacacional de 10 días de salario, que corresponde al 50% cincuenta por ciento de las vacaciones, conforme a los artículos antes transcritos. Así mismo, las citadas Condiciones establecen los días de trabajo y los horarios con los que debe cumplir cada trabajador, dependiendo de sus funciones, así pues, mi representado al ocupar el puesto de APOYO ADMINISTRATIVO EN SALUD A-4, formaba parte del Grupo Afín Administrativo, en la rama de ADMINISTRATIVA, por lo que su jornada de trabajo debió ser de lunes a viernes, de 08:00 a 15:00 horas conforme a los artículos siguientes: Artículo 65.- El Grupo Afín Administrativo comprende a



Órgano Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA, COL

Expediente Laboral O.J.C. No. 03/2016

C. *****

VS.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE
COLIMA Y OTROS.

Trabajadores de los Grupos Administrativo, Comunicaciones, Educación, Servicios y Técnico que a su vez se clasifican en sus propias ramas y cuyos puestos se contienen en los Catálogos correspondientes. Artículo 66.- El Grupo Administrativo, está conformado por el personal que realiza funciones referentes a la organización, canalización, elaboración y resguardo de documentos y bienes oficiales, que se clasifican en las ramas siguientes: I. Administrativa, está conformada por el personal que cumple la función de la planeación, organización, supervisión, control y gestión de documentos del área en la que se encuentra adscrito; así como la recepción, control, resguardo y despacho de artículos y materiales. II. Promotoría y Relaciones Públicas, está conformada por el personal que atiende, orienta e informa y canaliza a los usuarios, respecto de los servicios de salud que prestan los mismos, y III. Secretarial, está conformada por el personal que realiza funciones de transcripción mecanográfica de documentos Médicos y Administrativos, atiende llamadas telefónicas y archiva documentos relacionados con su Centro de Trabajo, así como dictados y demás actividades inherentes. Artículo 72 - El personal del Grupo Afín Administrativo tiene las siguientes jornadas y horarios de trabajo: I. Los Trabajadores de los Grupos Comunicaciones y Servicios, desarrollan sus funciones en una jornada diurna de siete horas con horario continuo de Trabajo de las siete a las catorce horas, de lunes a viernes con descanso semanal los sábados y domingos, y excepcionalmente, estos Trabajadores desarrollarán sus funciones en una jornada mixta de siete horas, con horario continuo de trabajo de las catorce a las veintiuna horas, de lunes a viernes y descanso semanal los sábados y domingos; II. Los Trabajadores de los Grupos Administrativo, Educación y Técnico, desarrollan sus funciones en una jornada diurna de siete horas con horario continuo de trabajo de las ocho a las quince horas, de lunes a viernes y descanso semanal los sábados y domingos, y ARTÍCULO 24. Los estímulos económicos retribuirán al trabajador de que se trate con determinadas cantidades de dinero y se subdividen en: A) Estímulos Económicos por Puntualidad y Asistencia al Trabajo; B) Estímulos Económicos por Asistencia y Permanencia en el Trabajo, y C) Estímulo Económico para elevar la Calidad en la Productividad a través de la asistencia perfecta. ARTÍCULO 25. Los estímulos económicos por puntualidad y asistencia al trabajo consistirán en el pago extraordinario de un día de sueldo tabular correspondiente y se otorgará al trabajador cuando cumpla las dos siguientes condiciones: PRIMERA. Cuando en un mes calendario registre su asistencia al trabajo con estricta puntualidad, esto es, que firme la lista de asistencia o marque la tarjeta de control para reloj checador o medio electrónico, antes o exactamente a la hora señalada para el inicio de sus labores en su centro de trabajo y, firme la lista de asistencia o marque la tarjeta de control para reloj checador o medio electrónico, después o exactamente a la hora de salida señalada como conclusión de sus labores cotidianas. Consecuentemente, la tolerancia, el retardo menor y el retardo mayor a que se refiere el Capítulo II de este Reglamento nulifican, por el mes calendario en que se tengan los retardos, el otorgamiento de este incentivo y, SEGUNDA. Cuando en el mes calendario de que se trate, asista habitualmente a su trabajo y por lo mismo, no tenga inasistencia alguna, con excepción del goce de un día económico de los que prevé el Artículo 162 de las Condiciones. Las licencias con goce o sin goce de sueldo a que se refieren las Condiciones nulifican, por el mes o meses calendario en que se disfruten, el otorgamiento de este incentivo, ARTÍCULO 26. Los estímulos económicos por asistencia y permanencia en el trabajo, consistirán en el pago extraordinario de una cantidad de dinero determinada porcentualmente, y se otorgarán al trabajador que durante el período comprendido del primero de octubre de un año al treinta de septiembre del año siguiente, asista habitualmente a sus labores y permanezca en su área de adscripción desarrollando sus funciones con la intensidad requerida para elevar la productividad en el servicio público que se presta. Consecuentemente, los permisos llamados días económicos y las licencias a que se refieren las Condiciones, disminuirán el

porcentaje para calcular el monto del incentivo económico que en su caso se otorgue, ART. 27. Para determinar la cantidad que se pagará en su caso por concepto del estímulo económico por asistencia y permanencia del trabajador de que se trate, se estará a los siguientes porcentajes: A) Diez días de incentivo económico al trabajador al que se evalúe con el 100% de asistencia y permanencia en el trabajo; B) Nueve días de incentivo económico al trabajador al que se le evalúe con el 99% de asistencia y permanencia en el trabajo; C) Ocho días de incentivo económico al trabajador al que se le evalúe con el 98% de asistencia y permanencia en el trabajo; D) Siete días de incentivo económico al trabajador al que se le evalúe con el 97% de asistencia y permanencia en el trabajo; E) Seis días de incentivo económico al trabajador al que se le evalúe con el 96% de asistencia y permanencia en el trabajo; Cinco días de incentivo económico al trabajador al que se le evalúe con el 95% de asistencia y permanencia en el trabajo. ARTÍCULO 29. El estímulo económico para elevarla calidad en la productividad a través de la asistencia perfecta consistirá en el pago extraordinario de una cantidad de dinero de conformidad con lo que establece el artículo 30 del presente Reglamento. Podrán solicitar el estímulo aquellos trabajadores que asistan a trabajar la totalidad de días laborables en el año, exceptuándose los días correspondientes a los períodos vacacionales ordinarios y extraordinarios, descanso anual extraordinario por laborar en áreas nocivo peligrosas, los días de descanso obligatorio, dictámenes expedidos por el ISSSTE por accidente de trabajo o por enfermedad profesional y licencias médicas por gravidez, los juegos Deportivos Nacionales, Congresos y Consejos Nacionales de la Organización Sindical, la Capacitación Institucional y computar hasta cinco inasistencias que el trabajador gestione o registre ante su área administrativa por los siguientes conceptos: días económicos, Licencias Médicas, Faltas de asistencia y, Licencias con y sin goce de sueldo, ARTÍCULO 30. Para efectos de determinar la cantidad correspondiente al estímulo que se pagará derivado de elevar la calidad en la productividad por asistencia perfecta, se estará conforme a lo dispuesto en la siguiente tabla, cada ausencia de las cinco señaladas en el artículo 29 de este Reglamento, representará la disminución del 10% en relación con el 100% asistencia. Como puede apreciarse, conforme a los artículos antes transcritos existen 3 tipos de estímulos a saber: a).- Un estímulo por puntualidad y asistencia al trabajo, consistente en el pago extraordinario de un día de sueldo tabular, establecido en el artículo 25; b).- Un estímulo por asistencia y permanencia en el trabajo, consistente de 10 diez días de incentivo económico al trabajador al que se evalúe con el 100% de asistencia y permanencia en el trabajo, establecido en los artículos 26 y 27; y c).- Un estímulo para elevar la calidad en la productividad a través de la asistencia perfecta, consistente de 11 once días de incentivo económico al trabajador al que se evalúe con el 100% de asistencia, según lo establecido en los artículos 29 y 30. Luego entonces al haber registrado mi representado una asistencia perfecta y cumplir con los requisitos previstos en el reglamento antes transcrito, se le debieron haber pagado dichos estímulos durante los años 2014 y 2015, mismos que hasta la fecha se le adeudan, más los que se sigan generando durante la tramitación del presente juicio, sirve de fundamento a lo anterior las siguientes jurisprudencias: Época: Novena Época Registro: 193073, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo X, Octubre de 1999, Materia(s): Laboral, Tesis: II. T. J/2, Página: 1210. PREMIO POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD. DEBE CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO, PARA LOS EMPLEADOS REINSTALADOS. Época: Novena Época Registro: 200690 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo II, noviembre de 1995, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 63/95, Página: 278. SEGURO SOCIAL EL PREMIO POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD PREVISTO EN LOS ARTICULOS 91 Y 93 DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE ESE ORGANISMO, DEBE



Órgano Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA, COL

Expediente Laboral O.J.C. No. 03/2016

C. *****

VS.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE
COLIMA Y OTROS.

CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRADORA DEL SALARIO. En el mismo orden de ideas, el artículo 223 de las Condiciones de referencia dispone: Artículo 223.- Para conmemorarse, se instituye como el Día del Trabajador de la Secretaría de Salud el quince de octubre de cada año; por tal motivo, la Secretaría otorgará a los Trabajadores un estímulo económico en efectivo por la cantidad de \$1,000.00 (Un mil pesos 00/100 M. N.). Estímulo que se adeuda a mi representada de los años 2014 y 2015, más los que se sigan generando durante la tramitación del juicio. Por último, deberán pagarse a mi representada todas aquellas prestaciones que se sigan generando durante la tramitación del presente juicio como son aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, estímulos, incrementos al salario, etcétera, puesto que, aunque se han reclamado por separado, forman parte e integran su salario en términos del artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, sirve de fundamento a lo anterior la siguiente jurisprudencia por contradicción de tesis: 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.** 4. - **HECHOS DEL DESPIDO:** Según lo mencioné anteriormente, mi representada venía desempeñando normalmente mis funciones en el puesto de APOYO ADMINISTRATIVO EN SALUD A-4 hasta el día 15 de febrero de 2016, cuando siendo aproximadamente las 12:30 horas, estando en las oficinas de la Dirección del Hospital Civil de la Secretaría de Salud del Estado de Colima con domicilio ubicado en ***** , Colima, me mandó llamar a su oficina el Director del Hospital ***** , quien en compañía de la Jefa de Recursos Humanos, de quien desconozco sus apellidos pero sé que se llama Fabiola, quienes son representante del patrón demandado, en términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, y estando en su oficina le dijeron: "Que ya no podía continuar trabajando, que tomara sus cosas y se retirara del lugar". Por lo que le pidió le entregara por escrito el motivo por el cual se le estaba despidiendo de su trabajo, pero se negó y le pidió que abandonara el edificio, por lo que ante tal situación opte por retirarse del lugar. dentro de la misma Entidad Federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. 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 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 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. Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos. Es importante destacar que si bien se han venido citando artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, esto solo tienen el efecto de completar los procedimientos previstos en las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en el organismo demandado, las cuales son de observancia obligatoria en todo lo que beneficie al trabajador, tanto como jornadas de trabajo, estímulos, prestaciones superiores a las legales y el procedimiento para rescindir a un trabajador, según se estableció en la jurisprudencia con la voz INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA DEL ESTADO DE GUANAJUATO (ISAPEG). **LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE**

LA SECRETARÍA DE SALUD DEBEN APLICARSE EN TODO AQUELLO QUE FAVOREZCA A SUS TRABAJADORES Y QUE NO SE OPONGA AL RÉGIMEN PREVISTO EN EL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, la cual quedó asentada en supra líneas. En el presente caso, se violó en su totalidad dicho procedimiento, pues no se encuentra en ninguno de los supuestos previstos en el citado artículo, ni jamás se le citó para el levantamiento de un acta administrativa, ni mucho menos se le entregó el aviso a que hace referencia el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, violando con ello su garantía de legítima defensa, así como su derecho de estabilidad en el trabajo. Por tales razones debe considerarse que el despido fue injustificado. - - - - -

- - - **2.-** Mediante acuerdo de fecha 23 (veintitrés) de Febrero del año 2017 (dos mil diecisiete), este Tribunal previa nota de cuenta se avocó al conocimiento de la demanda, registrándose en el libro de Gobierno con el número correspondiente, teniéndose por admitida la demanda en contra del **SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA Y OTROS** para lo cual se ordenó emplazar a la parte demandada para que produjera su contestación en relación a los puntos materia de la controversia, en los términos que establece el artículo 148 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. - - - - -

- - - **3.-** Mediante acuerdo de fecha 28 (veintiocho) de septiembre del año 2017 (dos mil diecisiete) se le tuvo a la parte demandada **SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA Y OTROS**¹, por conducto del **LIC. *******, dando contestación a la demanda instaurada por la parte actora, oponiendo las excepciones de prescripción y falta de acción y derecho, en virtud de que el trabajador tenía el estatus de trabajador de confianza. Escritos que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. - - - - -

- - - **4.-** A petición de la parte actora y en atención a lo que previene el Artículo 149 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este Tribunal señaló día y hora para el desahogo de la Audiencia de Calificación de Pruebas, audiencia de Ley que se llevó a cabo a las 11:00 (once) horas del día 23 (veintitrés) de Agosto del año 2018 (dos mil dieciocho),² misma que una vez se declaró abierta bajo la presencia del Magistrado Presidente, en uso de las facultades que la ley de la materia le confiere, inició con la fase conciliatoria entre las partes exhortándolas a que llegaran a un arreglo, a quienes las partes se manifestaron inconformes con todo arreglo que pusiera fin

¹ Visible a fojas de la 246 a la 286 de autos.

² Visible a foja 397 de autos.



al presente juicio. - - - - -

- - - **5.-** Acto continuo y con apoyo en lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a la parte actora, haciéndose constar que no se encuentra presente, ni persona alguna que legalmente lo represente, no obstante, de estar legal u oportunamente notificado para el desahogo de la presente audiencia. Posteriormente se le concedió el uso de la voz a la parte demandada, quien, por conducto de su apoderado legal el **C. *******, ratificando y reproduciendo en todas y cada una de sus partes los escritos de contestación de la demanda, mismos que obran en autos del presente juicio. En consecuencia, se ordena continuar con el desahogo de la presente audiencia. - - - - -

- - - Siguiendo el desahogo de la audiencia de Ley, y de conformidad con el artículo 152 de la Ley Burocrática Estatal se declaró abierto el período de ofrecimiento de pruebas, en las que ambas partes ofrecieron y objetaron las que estimaron convenientes, reservándose el derecho este Tribunal de calificarlas, mismas que después de ser analizadas y estudiadas, por acuerdo de fecha 17 (diecisiete) de febrero del año 2019 (dos mil diecinueve)³ le fueron admitidas a las partes. - - - - -

- - - **6.-** Concluida la recepción y desahogadas que fueron las pruebas admitidas, este Tribunal declaró abierto el período de alegatos y posteriormente, de conformidad a lo establecido por el artículo 155 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y 885 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley antes invocada, se declaró concluido el procedimiento **turnándose los autos para le emisión del laudo correspondiente, mismo que se pronunció con fecha 10 (diez) de marzo del año 2022 (dos mil veintidós) elevado a categoría de laudo ejecutoriado el día 25 (veinticinco) de marzo del año 2022 (dos mil veintidós).** - - - - -

- - - **7.-** Inconforme la parte actora *********, 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.- Ordene reponer el procedimiento para el efecto de que se desahogue la prueba de inspección ocular en los términos ofrecidos por la parte trabajadora.**

³ Visible a fojas de la 401 a la 407 de autos.

En ese sentido, como se mencionó en esta ejecutoria, es importante destacar que la parte patronal al dar respuesta la demanda entablada en su contra, con fundamento en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo opuso la excepción de prescripción. Por consiguiente, en el eventual desahogo de la prueba documental consistente en la lista de raya o nómina de persona, controles de asistencia, comprobantes de pago de vacaciones, aguinaldos y primas vacacionales, la autoridad deberá efectuar el requerimiento correspondiente a partir de un año atrás de la presentación de la demanda, es decir del 01 de abril de 2015 al 15 de febrero de 2016 (fecha en que ocurrió el despido de la trabajadora). Asimismo, deberá examinar la excepción de prescripción que opuso la parte patronal, como se indicó en la parte considerativa de esta ejecutoria (ver páginas 30 y 31). En el entendido de que la reposición atañe únicamente y exclusivamente al desahogó de la probanza en alusión; y. - - - - -

- - - 3.- Hecho lo anterior, emita un nuevo fallo en el que reitere la absolución relativa a la reinstalación en el puesto desempeñado, a la expedición de un nombramiento de base; así como al pago de los salarios caídos. - - - - -

- - - 4.- Con libertad de jurisdicción, resuelva lo que conforme a derecho corresponda. En la inteligencia que la Junta responsable al emitir el laudo en cumplimiento debe analizar todos los elementos de la litis, tanto las pretensiones principales y accesorias que ya fueron analizadas, en virtud del juicio de garantías, como las desvinculadas con la principal que serán motivo de análisis, en este caso, derivado de la concesión del amparo solicitado; es decir, debe agotar el estudio de todas las pretensiones formuladas por el quejoso en su demanda a través del estudio integral de la controversia, en observancia de los principios de congruencia y exhaustividad establecidos, entre otros, por el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de evitar dividir la continencia de la causa.

- - - 8.- Mediante acuerdos de fecha 22 (veintidós) de marzo del año 2023 (dos mil veintitrés), este Órgano Jurisdiccional del Estado de Colima, en cumplimiento a la ejecutoria pronunciada en el juicio de amparo directo promovido, dejó insubsistente el laudo dictado en el expediente laboral en que se actúa de fecha 10 (diez) de marzo del año 2022 (dos mil veintidós) elevado a categoría de laudo ejecutoriado el día 25 (veinticinco) de marzo del año 2022 (dos mil veintidós). Y en términos de lo previsto en los artículos 192 y 193 de la Ley de amparo en vigor, se pusieron los autos en vías de cumplimiento. - - - - -

*- - - 9.- Asimismo se ordenó reponer el procedimiento a efecto de llevar a cabo la INSPECCIÓN OCULAR respecto a los documentos que se encuentra obligado el patrón a exhibir en juicio por el período comprendido del **01 de abril de 2015 al 15 de febrero de 2016,** consistentes en: **1) Listas de Raya o nómina de personal. 2) Controles de asistencia. 3) Comprobantes de pago de vacaciones, aguinaldos y primas a que se refiere la Ley Federal del Trabajo.** Y que tuvo su desahogo con fecha 24 de abril del año 2023 , que se encuentra visible a foja 590 de autos en la se tuvo a los Servicios de Salud del Estado de Colima manifestando lo siguiente: *Que en este acto y habiendo revisado realizado una búsqueda exhaustiva en los archivos de mi representada de los documentos motivo de la presente diligencia no se logró su localización siendo imposible que los mismos sean exhibidos en este momento aunado a que**



tal como lo establece el numeral 804 último párrafo de la Ley Federal del trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, mi representado no está obligada a exhibir documentación de hace aproximadamente más de 3 años de antigüedad, pues suponiendo sin conceder que la parte actora haya sido trabajadora de mi representada se puede apreciar que dichos documentos tiene casi 3 año sin laborar supuestamente para mi representada y como lo establece el numeral citado mi representada única y exclusivamente está obligada a conservar documentos inherentes a los establecidos en las fracciones que lo señala dicho numeral es decir conservarlos durante el último año y hasta 1 año después de haberse extinguido la relación laboral luego entonces como se vislumbra en el presente asunto que nos ocupa ha transcurrido el término señalado en la Ley para efectos de que mi representada conserve tales documentos pues se reitera suponiendo sin conceder en el caso en el que la actora haya sido trabajadora de los servicios de salud del estado de colima pues se reitre la actora del presente juicio jamás ha sido ni es trabajadora de mi representad luego entonces resulta ociosa la presente probanza motivo por el cual se ha negado la existencia de cualquier documento que pudiera expedírsele como trabajadora pues mi representada no cuenta con ellos, resultando materialmente imposible, que con dichas probanas que hoy nos requiere, sean las idóneas para acreditar las diversas cuestiones que pretende la oferente. Lo anterior aunado a todo lo manifestado y ofrecido en autos del presente expediente por mi representado. - - - - -

- - - Por lo que se tuvo a la demanda por hechas sus manifestaciones y de igual forma se hizo efectivo el apercibimiento decretado en autos, teniéndose por presuntivamente ciertos los hechos que el patrón pretendía con los mismos, salvo prueba en contrario. - - - - -

*- - - **10.-** Finalmente por acuerdo de fecha 16 (dieciséis) de agosto del año 2023 (dos mil veintitrés), se declaró concluido el procedimiento, tunándose los autos originales ala vista del Pleno del Órgano Jurisdiccional Colegiado para la elaboración del nuevo laudo, para el cumplimiento de lo ordenado por la autoridad federal, mismo que hoy se pronuncia. - - - - -*

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

- - - I.- Este Tribunal es competente para tramitar el juicio en estudio y dictar laudo de conformidad con lo establecido en la Fracción VIII del ARTICULO 90 de la Constitución Particular del Estado y ARTICULOS 1, 2 y 132 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. - - - - -

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

- - - III.- Se procede al estudio, análisis y valoración de las probanzas ofrecidas y admitidas a la parte actora, de las cuales se desprenden

las siguientes: - - - - -|

- - - **1.- DOCUMENTAL**, visible a **fojas 119 a la 209**; consistente en impresión simple de la versión pública de las **Condiciones Generales de Trabajo** de la Secretaría de Salud vigente entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud y el Organismo Público demandado, Servicios de Salud del Estado de Colima; 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 la exhibición de los documentos cuyo periodo abarcan del 01 de diciembre del año 2009 al 31 de diciembre de 2012; que deberá presentar la parte demandada en el local de este H. Tribunal, ubicado en Francisco Zarco 1460, Col. Girasoles en esta ciudad de Colima, en términos del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, en virtud de la obligación que le impone dicho numeral de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se detallan: 1).- Listas de raya o nómina de personal. 2).- Controles de asistencia. 3).- Comprobantes de pago de vacaciones, aguinaldos y primas a que se refiere la Ley Federal del Trabajo. Señalándose para tal efecto las **12:30 horas del día 03 de abril del año 2019**, Apercíbese a las partes demandadas que en caso de incumplimiento a lo dispuesto por el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia a que se hizo referencia establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que la parte actora expresa en su demanda, en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario, tal y como lo prevé el numeral 805 de la ley antes invocada. - - - - -

- - - *Época: Novena Época Registro: 198734 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo V, Mayo de 1997 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 21/97 Página: 308 **INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS EN MATERIA LABORAL. SI HA PROCEDIDO EL APERCIBIMIENTO A LA CONTRAPARTE DEL OFERENTE PARA QUE PERMITA SU ANÁLISIS, LA NO EXHIBICIÓN SÓLO PRODUCE LA PRESUNCIÓN DE QUE SON CIERTOS LOS HECHOS A PROBAR, SALVO***



PRUEBA EN CONTRARIO. Tanto el artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere específicamente a los documentos que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir, como el diverso 828 del mismo ordenamiento, el cual regula de modo genérico la inspección ocular, sea sobre documentos u objetos, y que abarca a cualquiera de las partes si dichas cosas obran en su poder, son acordes, por interpretación, de que en el supuesto de que la parte obligada y apercibida no exhiba lo requerido, se tendrán por ciertos, salvo prueba en contrario, los hechos que se pretenden probar. Acorde con ello ha de rechazarse la conclusión de que la no exhibición del documento u objeto, por sí sola, hace prueba plena, pues conforme a la ley sólo produce una presunción susceptible de ser desvirtuada mediante prueba en contrario. - - - - -

- - - **3.- DOCUMENTAL**, consistente en copias fotostáticas simples de los **COMPROBANTES DE PERCEPCIONES Y DESCUENTOS** del periodo del 01 de diciembre de 2009 al 31 de diciembre del año 2012, correspondiente a la trabajadora ***** visible a **fojas 210 a la 240**; 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. - - - - -

- - - **4.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en los hechos debidamente probados de los que se deduzca otro que sea consecuencia de aquel, así como de las presunciones legales que la ley le otorga a la parte actora; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que corresponda al momento de dictar el LAUDO, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 830 y 831 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente a la Ley de la materia.

- - - **5.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todas las actuaciones que obran en el presente juicio y que le favorezca a la parte actora; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio al momento de dictar el LAUDO, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente a la Ley de la materia. - - - - -

- - - Respecto a las pruebas ofertadas por la parte demandada, **SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA**, se hacen los siguientes señalamientos: - - - - -

- - - **1.- CONFESIONAL**, consistente en las posiciones que en forma verbal y directa absolvió ante este tribunal la parte actora **C. *******, ante este Órgano Jurisdiccional a las **11:30 HORAS DEL DÍA 03 DE ABRIL DEL AÑO 2019**, y que se encuentra **visible a foja 418** de los presentes autos. - - - - -

- - - **CONFESION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.** *Por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace.* - - - - -

- - - **2.- TESTIMONIAL**, consistente en las declaraciones que en forma verbal y directa ante este Tribunal deberán rendir los **CC. *******, y que tuvo su desahogo el día 23 (veintitrés) de abril del año 2021 (dos mil veintiuno) **y que se encuentra visible a fojas 450 a 451 de autos.** - - - - -

- - - Registro digital: 161782 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: IV.3o.T. J/91 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIII, Junio de 2011, página 1025 Tipo: Jurisprudencia **PRUEBA TESTIMONIAL. CIRCUNSTANCIAS QUE DEBEN TOMARSE EN CUENTA PARA DETERMINAR SU EFICACIA O INEFICACIA.** *Para determinar la eficacia o ineficacia de un testimonio, debe tomarse en cuenta el conjunto de respuestas que dé el testigo a las preguntas y repreguntas que se le hagan pues de su examen íntegro y pormenorizado, el juzgador podrá concluir si el testigo es parcial para con su oferente, al favorecerlo con sus respuestas.* **TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.** - - - - -

- - - Registro digital: 214222 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Octava Época Materias(s): Laboral Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo XII, Diciembre de 1993, página 975 Tipo: Aislada **TESTIGOS EMPLEADOS DEL PATRON. VALOR DE SU DICHO.** *La circunstancia de que los testigos presentados en el juicio sean empleados del patrón no es por sí sola suficiente para determinar sus dichos como parciales, ya que son precisamente las personas que prestan sus servicios en el centro de trabajo quienes pueden darse cuenta de los hechos más aún cuando los que declaran confirman el resultado de las otras pruebas ofrecidas en autos.* **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.** - - - - -

- - - **3.- DOCUMENTAL**, visible a **fojas 316 a la 321**, consistente en un legajo original de dos contratos de prestación de Servicios por Honorarios Asimilables a Salarios por Tiempo Determinado, celebrados entre la demandada y la parte actora, el primero de ellos de fecha 01 de marzo del 2015, **con vigencia del 01 de marzo de 2015**



al 15 de agosto del 2015 y el segundo de ellos de fecha 01 de septiembre de 2015 el cual contaba con una vigencia del 01 de septiembre de 2015 al 15 de febrero de 2015, los cuales se encuentran debidamente firmados de puño y letra de la C. *****; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, 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**, visible a **fojas 322 a la 343**, consistente en un legajo en originales de **22 nóminas ordinarias de pago**, correspondientes al periodo del 01 de marzo al 15 de agosto del 2015, así mismo del periodo 01 de septiembre del 2015 al 15 de febrero del 2016, así como el 16 de febrero al 29 de febrero del 2016, misma que se encuentran debidamente firmadas por la actora y en las cuales se demuestra el salario neto quincenal recibo por la actora. Consistente en los originales de los listados de firmas siguientes: Del personal del programa "APOYO VOLUNTARIO (*****) DEL 2015". Quincena 5/2015 (01 al 15 de marzo); quincena 6/2015 (16 al 31 de marzo); Quincena 07/2015 (01 al 15 de abril); Quincena 08/2015 (16 al 30 de abril); Quincena 09/2015 (01 al 15 mayo); Quincena 09/2015 (16 al 31 de mayo); Quincena 11/2015 (01 al 15 junio); Quincena 12/2015 (16 al 30 de junio); Quincena 13/2015 (01 al 15 de julio); Quincena 14/2015 (16 al 31 de julio); Quincena 15/2015 (01 al 15 de agosto); Del personal del programa "APOYO VOLUNTARIO (*****) del 2015" Del periodo del 01 de septiembre de 2015 al 15 de febrero de 2016. Quincena 17/2015 (01 al 15 de septiembre 2015); Quincena 18/2015 (16 al 30 de septiembre 2015); Quincena 19/2015 (01 al 15 de octubre 2015); Quincena 20/2015 (16 al 31 de octubre 2015); Quincena 21/2015 (01 al 15 de noviembre 2015); Quincena 22/2015 (16 al 30 de noviembre); Quincena 23/2015 (01 al 15 de diciembre); Quincena 24/2015 (16 al 31 de diciembre) (se paga en la quincena 23 juntas las dos); Quincena 01/2016 (01 al 15 de enero 2016); Quincena 02/2016 (16 al 31 de enero); Quincena 03/2016 (01 al 15 de febrero 2016) Del personal del programa

“APOYO VOLUNTARIO (1Ç *****) del 2015” Del periodo del 01 de septiembre del 2015 al 15 de febrero de 2016 Quincena 04/2016 (16 de febrero al 29 de febrero) aparecen cancelados los pagos efectuados a la parte actora en razón de que su contrato por temporalidad feneció; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, 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**, visible a **fojas 344 a la 348**, consistente en un legajo compuesto de 5 fojas útiles escritas por una sola cara y las cuales corresponden a las tarjetas de control de asistencia por el periodo del 01 de mayo de 2015 al 15 de febrero de 2016, la cual fue extraída del sistema digital de **control de asistencia** del Hospital General de ***** ; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, 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**, visible a **fojas 349 a la 355**, consistente en un legajo compuesto de 07 fojas útiles tamaño carta, escritas por una sola cara y las cuales corresponden al profesiograma emitido por la Subsecretaría de Administración y Finanzas, respecto del puesto oficial http://dgrh.salud.gob.mx/Servicio_DIntdPuesvServPersCatRamaMe_d.php en el apartado de formatos, catálogo sectorial de puestos del grupo afín administrativo (“Apoyo Administrativo en Salud A3”), prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza,



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 favorecer a mi representada, con la cual pretendo acreditar la improcedencia de la acción ejercitada por el actor y como consecuencia la procedencia de las excepciones y defensas hechas valer en el escrito de contestación a la demanda; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio al momento de dictar el LAUDO, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 830 y 831 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente a la Ley de la materia.

- - - **8.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todo lo actuado y por actuarse en el presente expediente y que favorezcan a la demandada con la cual pretende acreditar la improcedencia de la acción ejercitada por la actora y como consecuencia la procedencia de las excepciones y defensas hechas valer en el escrito de contestación a la demanda; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio al momento de dictar el LAUDO, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente a la Ley de la materia.- - - - -

- - - **Respecto a las pruebas ofertadas por el tercero llamado a juicio SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SECRETARIA DE SALUD Y SECCION 30, se hacen los siguientes señalamientos:** - - - - -

- - - **1.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente y cada una de las actuaciones que integren y lleguen a integrar en el expediente en que se actúa, así como en todo lo que beneficie los intereses del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SECRETARÍA DE SALUD Y SECCIÓN 30**; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor

probatorio al momento de dictar el LAUDO, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 830 y 831 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente a la Ley de la materia.

- - - **2.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en todas las inferencias y deducciones que se desprendan de los hechos conocidos en el presente juicio, y que permitan arribar al conocimiento de hechos desconocidos, así como todo lo que favorezca los intereses de y cada una de las actuaciones que integren y lleguen a integrar en el expediente en que se actúa, así como en todo lo que beneficie los intereses del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SECRETARIA DE SALUD Y SECCION 30**; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio al momento de dictar el LAUDO. - - - - -

- - - **IV.-** 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 del Estado de Colima, a efecto de dictar un laudo congruente con las pretensiones de las partes expuestas en la demanda y en la contestación, analizando las pruebas ofrecidas y apreciándolas en conciencia sin sujetarse a reglas fijas en su estimación, en esa tesitura en primer término se procede a fijar la *Litis* tal y como quedó planteada. - - - - -

- - - *Octava Época. Registro: 217450. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. 61, Enero de 1993. Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/36. Página: 83. **LITIS LABORAL. ASPECTOS QUE LA CONFORMAN.** La litis es la esencia de los diversos puntos que constituyen la controversia suscitada entre las partes ante el órgano jurisdiccional y queda configurada, por un lado, con las pretensiones del demandante, los argumentos de hecho y de derecho que expone al demandar y por otro, con la oposición a lo pretendido por el accionante, expuesto por la demandada, al controvertir la reclamación, en la etapa procesal respectiva, conforme a las excepciones o defensas estructuradas en razones o argumentos de hecho y de derecho. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.* - - - - -

- - - En esa tesitura en primer término se procede a fijar la Litis tal y como quedó planteada en el presente juicio, la cual se ciñe en que este Tribunal deberá dilucidar si es procedente o no la acción que ejerce la **C.** ***** consistente RECONOCIMIENTO y REINSTALACIÓN en el puesto de APOYO ADMINISTRATIVO EN SALUD A-4 del HOSPITAL CIVIL DE LA SECRETARIA DE SALUD



DEL ESTADO DE COLIMA con código 1 ***** por el despido que aduce sufrió con fecha 15 de Febrero del año 2016, así como el reconocimiento de su nombramiento de base definitivo, al pago de vacaciones correspondientes a los años 2014 y 2015 y el pago del 50% de la prima vacacional, aguinaldo de 40 días de los años 2014 y 2015 en términos de las Condiciones Generales de Trabajo en el organismo demandado, el pago de 52 días de descanso obligatorio a los años 2014 y 2015, horas extras, estímulo por la cantidad de \$1,000.00 pesos a los años 2014 y 2015, estímulo por puntualidad y asistencia al trabajo, asistencia y permanencia en el trabajo, estímulo de asistencia perfecta, pago de los incrementos salariales en términos de las Condiciones Generales de Trabajo Vigentes en el Organismo Descentralizado. - - - - -

- - - O si por el contrario resultan o no procedentes las excepciones hechas valer por SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA quien negó acción y derecho de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por la actora, quien negó acción y derecho de ser reinstalada, en virtud de que dijo la actora jamás fue despedida de manera injustificada como lo pretende, ya que venía prestando sus servicios en diversos programas, los cuales se encuentran definidos en su temporalidad y en últimas fechas prestó sus servicios de manera voluntaria mediante un programa denominado APOYO VOLUNTARIO en el HOSPITAL GENERAL DE ***** o también conocido como HOSPITAL CIVIL DE LA SECRETARÍA DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA, por lo que la actora realizó en su oportunidad a través de CONTRATO DE HONORARIOS POR TIEMPO DETERMINADO, además señaló que a dicha actora nunca se le había considerado trabajadora, en virtud de que nunca lo ha sido sino que solo era una prestadora de servicios profesionales, así mismo negó todas y cada una de las prestaciones reclamadas por la actora manifestando que en su oportunidad se le proporcionó y pago a las que tuvo derecho, oponiendo la excepción de prescripción en términos del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria. - - - - -

- - - **V.-** Para determinar lo anterior es importante analizar la relación laboral real en la que se ubicó la trabajadora, debiendo dilucidar si la naturaleza de su contratación era como trabajadora de base, confianza o temporales y en esta tesitura estar en posibilidad de determinar si el despido al que aduce la trabajadora se hizo de manera justificada o injustificada por parte de la entidad pública demandada. - - - - -

- - Ahora bien, del escrito de demanda se aprecia que la C.

SAUSYZARET VERA PALOMINO manifestó en su apartado de hechos que, comenzó a laborar el 01 de diciembre del año 2009, mediante un supuesto contrato de “PRESTACION DE SERVICIOS” por un período de 5 meses y medio, supuestamente para el programa de vacunación con el código ***** con el puesto de APOYO ADMINISTRATIVO EN SALUD A-4, hecho que fue parcialmente aceptado por la demandada quien reconoció la fecha de ingreso señalada por la actora, pero que su ingreso se debió a un programa CONVENIO ***** durante el mes de diciembre de 2009 y que dicho programa duro durante el mes de julio y hasta el 31 de diciembre de 2016, señalando que posterior a septiembre de 2010 prestó sus servicios en otros programas como lo son VACUNACION UNIVERSAL, PROMOCION DE LA SALUD, UNA NUEVA CULTURA RAMO 12, PROGRAMA EVENTUALES RAMO 33, SUPLENCIAS SEGURO POPULAR 2012, Y POR ÚLTIMO PROGRAMA DE APOYO VOLUNTARIO DEL 01 DE SEPTIEMBRE DE 2015 AL 15 DE FEBRERO DE 2016., así pues resulta aplicable el siguiente criterio jurisprudencial: - - - - -

- - - *Época: Novena Época Registro: 194005 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo IX, Mayo de 1999 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 40/99 Página: 480*
RELACIÓN LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE AL PATRÓN CUANDO SE EXCEPCIONA AFIRMANDO QUE LA RELACIÓN ES DE OTRO TIPO. *Cuando el demandado niega la existencia de una relación de trabajo y afirma que es de otro tipo, en principio, está reconociendo la existencia de un hecho, a saber, la relación jurídica que lo vincula al actor, esa negativa también lleva implícita una afirmación, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario; por consiguiente, debe probar cuál es el género de la relación jurídica que lo une con el actor, verbigracia, un contrato de prestación de servicios profesionales, una comisión mercantil, un contrato de sociedad o cualquier otra, porque en todos esos casos su respuesta forzosamente encierra una afirmación.* - - - - -

- - - Luego entonces a fin de resolver lo que en derecho corresponde, es menester analizar lo que al respecto dispone los artículos 4, 5, fracción II, 6, 7, 12, 15, fracciones II y III, 46, fracción II, 63, 64 y 65, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base, según las actividades que desempeñen, y los nombramientos que pueden tener son: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada, tal y como se explica a continuación: - - - - -

- - - **A)** Definitivo: El que se da por tiempo indefinido y para cubrir una plaza respecto de la que no existe titular. **B)** Interino: Si se da por un plazo de hasta seis meses para cubrir una vacante definitiva o temporal (artículos 6 y 63). **C)** Provisional: El que se expide para cubrir una vacante temporal mayor a seis



meses, respecto de una plaza o puesto en la que existe titular (artículo 64). **D) Por tiempo fijo: El que se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido (artículos 15, fracción III, y 46, fracción II). E) Por obra determinada: El que se otorga en una plaza temporal para realizar una labor o trabajo específico por un plazo indeterminado (artículos 15, fracción III, y 46, fracción II).** - - - - -

- - - En relación con estos nombramientos, atendiendo desde luego a su temporalidad, debe señalarse que al estar precisado en la ley en qué supuestos se dará cada uno de ellos, la denominación que se le atribuya al nombramiento respectivo no será determinante para establecer cuáles son los derechos que le asisten a un burócrata, pues debe atenderse a la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto, a la existencia o no de un titular de la plaza para la que se le haya nombrado, así como a la naturaleza de ésta, permanente o temporal. - - - - -

- - - Sirve de apoyo la jurisprudencia 35/2006 emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, registro 175734, que dice: - - - - -

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

- - - Ahora, para determinar la inamovilidad de los trabajadores no sólo debe tomarse en consideración la definición relativa a si el trabajador es de base y no de confianza sino, además, el tipo de nombramiento que ostenta (definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada). En efecto, la prerrogativa de la inamovilidad prevista en el artículo 6 de la ley burocrática, sólo corresponde a los servidores

públicos que desarrollen una actividad de base y, además, que ostenten un nombramiento en una plaza de nueva creación o en una vacante definitiva, siempre y cuando hayan laborado por más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente. - - - - -

- - - Así, tal conclusión se obtiene de la circunstancia atinente a que el legislador quiso conferir el derecho a la inamovilidad, sólo a los trabajadores con nombramiento definitivo para que no fueran separados de sus puestos sino por causa justificada, de acuerdo con el artículo 46 de la ley en cita. - - - - -

- - - Por tanto, si dicho precepto legal contempla como causa de terminación del nombramiento sin responsabilidad del Estado, la conclusión del término o la obra determinada, se concluye que los servidores públicos eventuales no gozan de estabilidad en el empleo, pues tal prerrogativa se creó para dar permanencia en el puesto a quienes ocupen vacantes definitivas. Orienta la jurisprudencia 134/2006 sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, registro 174166, que es del tenor siguiente: - - - - -

- - - **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA INAMOVILIDAD PREVISTA EN EL ARTÍCULO 6o. DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO CORRESPONDE A QUIENES SE LES EXPIDE UN NOMBRAMIENTO TEMPORAL, AUNQUE LAS FUNCIONES DEL PUESTO QUE DESEMPEÑEN SEAN CONSIDERADAS DE BASE.** *Conforme a los artículos 5o., fracción II, 6o., 7o., 12, 15, fracciones II y III, 46, fracción II, 63, 64 y 65 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, éstos pueden ser de base o de confianza, y sus nombramientos pueden ser definitivos, interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada. Sin embargo, la prerrogativa a la inamovilidad en su puesto prevista en el mencionado artículo 6o., sólo corresponde a quienes se les otorga un nombramiento en una plaza donde se realizan labores que no sean consideradas de confianza, ya sea de nueva creación o en una vacante definitiva, siempre que hayan laborado por más de 6 meses sin nota desfavorable en su expediente. Lo anterior, en virtud de que el legislador quiso conferir el indicado derecho sólo a los trabajadores con nombramiento definitivo para que no fueran separados de sus puestos sino por causa justificada, lo que deriva del referido artículo 46; de otra manera, no se entiende que en este precepto se contemple como causa de terminación del nombramiento sin responsabilidad del Estado la conclusión del término o la obra determinada, pues sería ilógico que en aras de hacer extensivo el derecho a la inamovilidad a los trabajadores eventuales el Estado, en su calidad de patrón equiparado, estuviese imposibilitado para dar por terminado un nombramiento sin su responsabilidad, con el consiguiente problema presupuestal que esto puede generar; de ahí que en este hablarse de que los servidores públicos eventuales deban gozar de la prerrogativa a la inamovilidad que se creó para dar permanencia en el puesto a quienes ocupen vacantes definitivas.* - - - - -

- - - En efecto, el artículo 3 de la Ley Federal de los Trabajadores al



Servicio del Estado, establece que: “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”. - - -

- - - Asimismo, el artículo 46, fracción II, del citado ordenamiento prevé que: “Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas: (...) II. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación...” Conforme a dicha normatividad, se infiere que para que a fin de que considerar que la actora fue temporal o eventual, es necesario que la demandada, es necesario que la parte demandada acreditara no sólo que así fue contratada, sino además el motivo legal que justificara la temporalidad de la relación laboral. - - - - -

- - - En tales condiciones, en los hechos del escrito de demanda, la actora señaló que con fecha 01 de diciembre de 2009 ingreso mediante un supuesto “contrato de prestación de servicios.” por un período de 5 meses y medio y que, al vencimiento del mismo, continuó trabajando de forma hasta la fecha de su despido el 15 de febrero de 2016, y que al respecto la demandada señaló que se había desempeñado a su servicio de manera temporal en el servicio de diferentes programas. - - - - -

- - - En relatadas condiciones y del acervo probatorio que obra en los autos del presente expediente, podemos observar que la actora aportó como pruebas de su parte las **documentales visibles a fojas 210 a 240** consistentes en diversas copias simples de CONMROBANTES DE PERCEPCIONES Y DESCUENTOS correspondientes a la trabajadora SAUDYZARET VERA PALOMINA y que corresponde el 01 de diciembre de 2009 al 31 de diciembre del año 2012 y que no fueron objetadas por la demandada en cuanto a su contenido y firma, del mismo modo a foja **420** obra el desahogo de la diligencia ordenada consistente en la exhibición de documentos que deberá hacer la parte demandada SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA, consistentes en la lista de raya o nómina de personal, controles de asistencia, comprobantes de pago de vacaciones, aguinaldos y primas, quien manifestó que de la búsqueda de sus archivos no se logró localización de los mismos, además de ser documento que en términos del artículo 804 último párrafo de la Ley Federal del trabajo de aplicación supletoria no se encuentra obligado a exhibir en razón de tener diez años de antigüedad. - - - - -

- - - De las pruebas ofrecidas por la demandada **SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA**, se encuentran aquellas **visibles a fojas 316 a 355 de autos** consistentes en **1)** contrato de “prestador

de servicios” suscrito entre el Secretario de Salud y Bienestar Social y Presidente Ejecutivo de los Servicios de Salud del Estado de Colima, y la C. ***** para realizar funciones de APOYO ADMINISTRATIVO A-3 en el programa denominado APOYO VOLUNTARIO por el período del 01 de septiembre de 2015 al 15 de febrero de 2016, 2) Un listado de firmas de la nómina ordinaria del personal de apoyo voluntario y que abarcan del año 2015 y 2016, en los que consta la firma de la actora y recibiendo un pago quincenal por la cantidad de \$ ***** pesos 3) Una tarjeta de asistencia del 01 de mayo de 2015 al 15 de febrero de 2016 a nombre de la C. ***** departamento Almacén, eventuales de 07:00 a 14:30 horas, grupo voluntario. 4) una cedula de valuación de puestos en relación al puesto APOYO ADMINISTRATIVO EN SALUD A3 en donde se especifican las funciones relativas al puesto. 5) CONFESIONAL a cargo de la actora **visible a foja 418** de autos en el que reconoció su ingreso mediante el programa convenio AFASPE.

- - - Por tanto, de las constancias que obran en autos ha quedado debidamente acreditada la relación de trabajo establecida entre la entidad pública demandada y la C. ***** , así como la fecha de ingreso fue el 01 de diciembre de 2009, siendo contratada por tiempo determinado en el programa “AFASPE”, así como que con fecha 01 de septiembre de 2015 las partes firmaron un contrato por tiempo determinado con **vigencia del 01 de septiembre de 2015 al 15 de febrero de 2016** para ocupar el puesto de APOYO ADMINISTRATIVO A-3 (apoyo voluntarios), así como que la fecha en que término la relación de trabajo fue el día 15 de febrero de 2016.

- - - En este orden de ideas, respecto señalamiento que hace la parte actora en cuanto a la denominación de los contratos celebrados ha de decirse que tal condición no afecta la relación laboral entre las partes contendientes para determinar que la relación entre las partes fuera de carácter civil, se insiste además que la Legislación Burocrática prevé en su artículo 3 que 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; máxime que la demandada jamás negó la relación laboral existente entre las partes, encuentra fundamento lo anterior en la tesis de jurisprudencia de rubro y contenido siguiente:

- - - *Época: Novena Época Registro: 178849 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXI, Marzo de 2005 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 20/2005 Página: 315*
TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL VÍNCULO LABORAL SE DEMUESTRA CUANDO LOS SERVICIOS PRESTADOS REÚNEN LAS CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO, AUNQUE



SE HAYA FIRMADO UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. De la tesis de jurisprudencia 2a./J. 76/98, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VIII, octubre de 1998, página 568, con el rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SI DEMUESTRAN QUE HAN VENIDO PRESTANDO SERVICIOS A LA DEPENDENCIA ESTATAL POR DESIGNACIÓN VERBAL DEL TITULAR, TIENEN ACCIÓN PARA DEMANDAR LA EXPEDICIÓN DEL NOMBRAMIENTO O SU INCLUSIÓN EN LAS LISTAS DE RAYA Y, EN SU CASO, TODAS LAS DEMÁS ACCIONES CONSECUENTES.", así como de la ejecutoria dictada en la contradicción de tesis 96/95 de la que derivó, se advierte que aun cuando no se exhiba el nombramiento relativo o se demuestre la inclusión en las listas de raya, la existencia del vínculo laboral entre una dependencia estatal y la persona que le prestó servicios se da cuando se acredita que los servicios prestados reúnen las características propias de una relación laboral. En ese sentido, si se acredita lo anterior, así como que en la prestación del servicio existió continuidad y que el trabajador prestó sus servicios en el lugar y conforme al horario que se le asignó, a cambio de una remuneración económica, se concluye que existe el vínculo de trabajo, sin que sea obstáculo que la prestación de servicios se haya originado con motivo de la firma de un contrato de prestación de servicios profesionales, pues no es la denominación de ese contrato lo que determina la naturaleza de los servicios prestados al Estado, de tal suerte que si éstos reúnen las características propias del vínculo laboral entre el Estado y sus trabajadores, éste debe tenerse por acreditado. - - - - -

- - - Ahora bien, para estar en condiciones de resolver lo que en derecho corresponde a verdad sabida y buena fe guardada es menester analizar lo que al respecto disponen los artículos 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 12 y 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y que a la letra se insertan: - - - - -

- - - **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 reformado DOF 03-05-2006. - - - - -

- - - **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; Fracción reformada DOF 21-02-1983 LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN Secretaría General Secretaría de Servicios Parlamentarios Última Reforma DOF 01-05-2019 2 de 39 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 subjefaturas, 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. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN Secretaría General Secretaría de Servicios Parlamentarios Última Reforma DOF 01-05-2019 3 de 39 La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos. Fracción reformada DOF 31-12-1975, 21-02-1983, 12-01-1984 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, 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.

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.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN Secretaría General Secretaría de Servicios Parlamentarios Última Reforma DOF 01-05-2019 4 de 39

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.

Fracción reformada DOF 29-12-1978, 03-05-2006 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;

Fracción reformada DOF 23-12-1974 V.- (Se deroga). Fracción derogada DOF 21-02-1983 - - - - -

- - - **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. - - - - -

- - - **Artículo 8o.-** Quedan excluidos del régimen de esta ley los Trabajadores de

confianza a que se refiere el artículo 5o.; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios. - - -

- - - **Artículo 12.-** Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo. - - - - -

- - - **Artículo 15.-** Los nombramientos deberán contener: I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio; II.- Los servicios que deban prestarse, que se determinarán con la mayor precisión posible; III.- El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada; IV.- La duración de la jornada de trabajo; V.- El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador, y VI.- El lugar en que prestará sus servicios. - - - - -

- - - 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. - - - - -

- - - Así mismo es importante tomar en consideración la Tesis de Jurisprudencia emitida por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito que señala lo siguiente. - - - - -

- - - *Época: Décima Época Registro: 2013980 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 40, Marzo de 2017, Tomo IV Materia(s): Laboral Tesis: I.6o.T. J/35 (10a.) Página: 2601* **TRABAJADORES DE ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS. SI COMO CONSECUENCIA DE LA DECLARACIÓN JUDICIAL DE QUE SU RELACIÓN ES DE CARÁCTER LABORAL DEMANDAN SU RECONOCIMIENTO EN UNA PLAZA DE BASE O POR TIEMPO INDEFINIDO, PREVIAMENTE A DETERMINAR LA CLASE DE NOMBRAMIENTO QUE SE LES DEBE OTORGAR, ES NECESARIO EXAMINAR LA NATURALEZA DE SUS FUNCIONES, LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE ENCONTRABAN Y LA TEMPORALIDAD DE SU CONTRATACIÓN.** *De acuerdo con la jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2a./J. 67/2010, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXI, mayo de 2010, página 843, de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA DECLARACIÓN JUDICIAL DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO Y NO DE UN CONTRATO DE NATURALEZA CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES, NO IMPLICA*



Órgano Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA, COL

Expediente Laboral O.J.C. No. 03/2016

C. *****

VS.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE
COLIMA Y OTROS.

NECESARIAMENTE EL OTORGAMIENTO DE UN NOMBRAMIENTO DE BASE O POR TIEMPO INDEFINIDO."; la declaración judicial de la existencia de una relación laboral de los trabajadores al servicio del Estado y no de un contrato de naturaleza civil de prestación de servicios profesionales, no implica necesariamente el otorgamiento de un nombramiento de base o por tiempo indefinido, ya que previamente a tener por satisfecha la pretensión del trabajador en el sentido de que se reconozca que su plaza es de base o por tiempo indefinido, debe examinarse la naturaleza de sus funciones, la situación real en que se encontraban y la temporalidad del contrato, a fin de determinar los supuestos en que se ubican conforme a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en cuanto a las diferentes clases de nombramiento, que pueden ser: de confianza o de base y, en su caso, definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada; criterio que es aplicable a los trabajadores de organismos descentralizados, ya que como en los centralizados, opera el mismo principio, esto es, se encuentran sujetos al presupuesto público. Por ello, tratándose de los trabajadores de organismos descentralizados, a fin de determinar la clase de nombramiento que se les debe otorgar como consecuencia de la declaración judicial de que su relación es de carácter laboral, previamente deben examinarse la naturaleza de sus funciones, la situación real en que se encontraban y la temporalidad de sus contratos. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. - - - - -

- - - En esa tónica jurídica tenemos que la actora confesó que su ingreso fue bajo un contrato por tiempo determinado, del mismo modo el patrón logro demostrar que el último vínculo que unió a las partes fue amparado por el contrato por tiempo determinado con **vigencia del 01 de septiembre de 2015 al 15 de febrero de 2016** para ocupar el puesto de APOYO ADMINISTRATIVO A-3, así como el listado de nómina del personal eventual del 2015 y 2016 en el que consta la firma de la hoy actora, probanzas que adminiculadas entre sí crean total convicción a este H. Órgano Colegiado para tener por cierto que la hoy actora se desempeñó como trabajadora por tiempo determinado al servicio de la entidad pública demandada. - - - - -

- - - Cabe hacer notar que en autos el patrón demostró que el último puesto que desempeñó la actora fue el de "APOYO ADMINISTRATIVO EN SALUD - A3, el cual, si bien es de los catalogados de base por no encontrarse contemplado por el artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, del mismo modo no pasa desapercibido por este Órgano Jurisdiccional lo manifestado por la actora en su capítulo número 1 de hechos y que a la letra se inserta: Además, pese a que su contratación supuestamente se realizó con base en el PROGRAMA DE VACUNACIÓN, mi representada nunca realizó función alguna inherente a dicho programa, pues en todo momento sus principales labores consistían en: **chechar las entradas y salidas del almacén del hospital, verificar la caducidad de las medicinas e insumos de salud y llevar un control de dicho, almacén**, sin contar con facultades para decidir

sobre la compra o baja de insumos. De las relatadas manifestaciones se aprecia que las mismas encuadran con lo señalado por el artículo 5 en su inciso **F** de la citada ley al señalar que, 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: **f)** en almacén o inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y si destino o la baja y alta en inventarios; además de ser una trabajadora por tiempo determinado tal y como se desprenden de las probanzas anteriormente transcritas, de esa manera, las contrataciones por tiempo determinado, constituyen una relación laboral de carácter temporal, al respecto debe señalarse que tal y como han señalado nuestros Altos Tribunales, un empleado por tiempo determinado podrá ser de base o de confianza, por lo que no puede ni debe sostenerse que un trabajador que ostente dicho carácter deba considerársele como trabajador de base pues existen dos conceptos diferentes: lo transitorio del empleo y la naturaleza del trabajo a desempeñar; lo primero determina que un empleado sea de planta, por tiempo indefinido o eventual, en cambio la naturaleza del trabajo es la que determina que un empleado sea de base o de confianza, sirven de apoyo los siguientes criterios que a la letra dicen: - - - - -

- - - *Época: Sexta Época Registro: 274382 Instancia: Cuarta Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación Volumen LXVI, Quinta Parte Materia(s): Laboral tesis: Página: 24 **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, SUPERNUMERARIOS. PUEDEN SER DE BASE O DE CONFIANZA.** El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en su artículo 4o., clasifica en dos grupos a los empleados públicos: los de base y los de confianza, y enumera limitativamente a estos últimos; y en el artículo 5o. establece: "ésta ley sólo regirá las relaciones entre los Poderes de la Unión y los trabajadores de base; los empleados de confianza no quedan comprendidos en ella.". Así pues, la calidad de empleado de confianza deriva de la naturaleza de las funciones que desempeña el trabajador y no del tiempo de duración de su nombramiento. Por tanto, los empleados supernumerarios pueden ser de base o de confianza, según las labores que tengan asignadas, siendo evidente que, en el primer supuesto, se encuentran protegidos, dentro del límite de su temporalidad, por el mencionado ordenamiento legal. - - - - -*

- - - *Registro digital: 2013642 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.9o.T. J/2 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 39, Febrero de 2017, Tomo III, página 2122 Tipo: Jurisprudencia **TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. BASTA QUE DESARROLLEN ALGUNA DE LAS FUNCIONES DESCRITAS EN EL ARTÍCULO 5o., FRACCIÓN II, DE LA LEY RELATIVA, PARA SER CONSIDERADOS CON ESE CARÁCTER.** Del contenido del artículo 5o., fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se*



Órgano Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral O.J.C. No. 03/2016

C. *****

VS.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE
COLIMA Y OTROS.

advierte no sólo cuáles son las categorías de los trabajadores al servicio del Estado, que tienen la calidad de confianza, sino además, una serie de funciones que también tienen esa naturaleza, como lo son, en su caso, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, entre otras; sin embargo, ello no implica que para considerar a un trabajador como de confianza, sea necesario que desempeñe simultáneamente todas esas atribuciones, pues esto dependerá de la naturaleza del trabajo que le sea asignado y, en todo caso, de la categoría que desempeñe; por lo que basta que realice alguna de éstas para tener tal carácter, ya que el precepto citado sólo es enunciativo en cuanto a ellas, mas no puede deducirse de él que deban forzosamente reunirse todas para que un trabajador al servicio del Estado pueda considerarse como de confianza, siendo suficiente que represente al patrón en alguna de esas actividades, sin que para ese fin se requiera necesariamente tener trabajadores a su cargo pues, como en el caso de la supervisión, ello resulta irrelevante. NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

- - - En las relatadas condiciones, se aprecia que los trabajadores supernumerarios o temporales, pueden desarrollar tanto funciones de base como de confianza, y que en el caso en estudio ha quedado acreditado que la accionante se desempeñó en funciones que son propias de los trabajadores de CONFIANZA, así como también lo es que la actora del juicio sabía y estaba consciente que su trabajo era por tiempo determinado en virtud del contrato por tiempo determinado firmado con fecha 01 de septiembre de 2015, por lo que este tipo de trabajadores son aquellos que el Estado ocupa para el desempeño de las labores extras de carácter temporal, cuando las circunstancias así lo requieren, y que los gastos que este personal origina se solventa con partidas extraordinarias destinadas al pago de los trabajadores que se encargan de tales labores, circunstancia que de conformidad con los artículos en cita ubican a la actora en la categoría como TRABAJADORA POR TIEMPO DETERMINADO por tanto este H. Órgano Jurisdiccional considera improcedente reconocer a la hoy actora como trabajadora de BASE así como la expedición de su nombramiento como APOYO ADMINISTRATIVO EN SALUD A – 4. - - - **VI.** - Una vez que ha quedado resuelta la calidad que ostentaba la C. ***** como trabajadora de los Servicios de Salud del Estado de Colima, el cual fue como TRABAJADORA POR TIEMPO DETERMINADO, debe resolverse sobre las prestaciones en los incisos **I) y II) de** su escrito de demanda en la que reclama su reinstalación en la categoría de APOYO ADMINISTRATIVO EN SALUD A – 4, así como la prórroga de su nombramiento mientras subsista la materia de trabajo y los salarios caídos por el supuesto despido injustificado que aduce sufrió con fecha el día 15 de febrero del año 2016, y al respecto la patronal se excepciono señalando la improcedencia de la acción intentada por la demandante pues dijo a

la actora se le había terminado el contrato para el que fue contratado.

- - - este orden de ideas se insiste que en autos quedo debidamente acreditado que la demandante se desempeñó a favor de la demandada como **trabajadora por tiempo determinado**, en esa tesitura cabe señalar que sobre esta clase de trabajadores, la protección que les ha otorgado el estatuto jurídico radica a la temporalidad de su nombramiento, de manera que su nombramiento no podrá dejarse sin efecto a menos de que se haya finalizado la necesidad del servicio o el término para el cual fue contratado o por haberse agotado la partida presupuestal destinada a cubrir sus emolumentos, sirviendo de apoyo el criterio de contenido y rubro siguientes: - - - - -

- - - Época: Décima Época Registro: 2010296 Instancia: Plenos de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 23, Octubre de 2015, Tomo III Materia(s): Laboral Tesis: PC.III.L. J/9 L (10a.)Página: 3267 **TRABAJADORES TEMPORALES O SUPERNUMERARIOS AL SERVICIO DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS. LA CONTINUIDAD EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON POSTERIORIDAD A LA CONCLUSIÓN DE LA VIGENCIA DE SU CONTRATO O NOMBRAMIENTO, ANTE LA INEXISTENCIA DEL VÍNCULO LABORAL, SÓLO LES GENERA DERECHO AL PAGO DE SALARIOS DEVENGADOS Y DEMÁS PRESTACIONES PROCEDENTES, NO ASÍ A LA REINSTALACIÓN.** De una interpretación sistemática de los artículos 2o., 3o., fracción III, 6o., 16, fracción IV y 22, fracción III, de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios (vigente hasta el 26 de septiembre de 2012), se advierte que servidor público es toda persona que presta un servicio subordinado físico o intelectual a una entidad pública al tenor del nombramiento que le es otorgado; que los servidores públicos se clasifican, entre otros, como supernumerarios, cuyos nombramientos podrán ser por tiempo determinado, y que una causa de terminación de sus efectos sin responsabilidad para el patrón-Estado, es la conclusión del término o la obra para la cual fueron contratados. En consecuencia, cuando dentro del juicio laboral respectivo se acredita que un trabajador supernumerario o temporal continuó prestando sus servicios con posterioridad a la conclusión de la vigencia del contrato o nombramiento que le fue expedido por tiempo determinado y toda vez que la legislación burocrática estatal en comento no prevé la prórroga de los nombramientos de dichos servidores públicos, se obtiene que ante la inexistencia del vínculo laboral por la terminación del nombramiento no procede su reinstalación, y a lo único a lo que tienen derecho es al pago de las prestaciones generadas desde la fecha de conclusión del nombramiento hasta aquella en que dejaron de prestar sus servicios. - - - - -

- - - Época: Décima Época Registro: 2003793 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro XX, Mayo de 2013, Tomo 2 Materia(s): Laboral Tesis: I.6o.T. J/6 (10a.) Página: 1671 **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO CON NOMBRAMIENTO TEMPORAL. NO TIENEN DERECHO A LA PRÓRROGA DE LA RELACIÓN LABORAL POR SUBSISTENCIA DE LA MATERIA DEL TRABAJO (INAPLICABILIDAD SUPLETORIA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).** La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no establece como institución jurídica la prórroga de la relación laboral



por subsistencia de la materia del trabajo, sin que en el caso pueda aplicarse supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, en atención a que la supletoriedad opera cuando en ambos ordenamientos existen instituciones, sistemas o materias similares, y alguna de ellas presenta deficiencias que deben subsanarse, es decir, no se trata de implementar en un cuerpo legal figuras jurídicas ajenas, sino de colmar lagunas legales; por tanto, en la ley burocrática el legislador no contempló ese derecho a favor de los servidores públicos a los que se les otorgó un nombramiento temporal, ya que ello implicaría el reconocimiento de una estabilidad en el empleo, con lo que se alteraría la naturaleza intrínseca de su nombramiento, de modo que a pesar de la subsistencia de la materia del trabajo, debe atenderse a que la designación para el desempeño fue temporal, y no definitiva. - - - - -

- - - Época: Décima Época Registro: 2011826 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 31, Junio de 2016, Tomo IV Materia(s): Laboral Tesis: I.13o.T.146 L (10a.) Página: 3031 **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ES IMPROCEDENTE LA ACCIÓN DE PRÓRROGA DE SU NOMBRAMIENTO (INAPLICABILIDAD SUPLETORIA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).** Del artículo 123, apartados A y B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se advierte que fue intención del Constituyente establecer una diferencia entre el trabajo ordinario y el burocrático, considerando la naturaleza de la relación existente en uno y otro, así como la posición de los sujetos que en ella intervienen, pues mientras en el apartado A interviene la libre voluntad de las partes, en el B la relación nace como consecuencia de un nombramiento, además de que el desempeño de la función no se sujeta a la libre voluntad del titular de la dependencia burocrática y del servidor, sino predeterminado por las disposiciones legales y reglamentarias. Ahora, si bien el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que en lo no previsto por esa ley se aplicará, supletoriamente, la Ley Federal del Trabajo, en cuyos numerales 35, 36, 37 y 39, consigna el derecho de los trabajadores a que, una vez vencido el término fijado en la contratación por obra o tiempo determinado, siempre que subsista la materia de trabajo, la relación de trabajo podrá ser prorrogada; y los artículos 12, 15 y 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establecen la existencia de nombramientos definitivos, interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada, y que el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación; entonces no se requiere acudir a la Ley Federal del Trabajo para establecer la temporalidad de la contratación, pues no fue intención del legislador consignar el derecho de la prórroga a los trabajadores al servicio del Estado; lo que se justifica con el hecho de que corresponde al Estado velar por la correcta prestación del servicio público, de ahí que el derecho del trabajador al servicio del Estado está sujeto al interés público; máxime que, atento al contenido de los artículos 33 y 91 de la citada ley burocrática, el salario y demás prestaciones que se otorgan a los trabajadores se pagan con base en el presupuesto de egresos autorizado. - - - - -

- - - Así pues del acervo probatorio que obra en el expediente que hoy se resuelve, quedó debidamente acreditado que el último día que la actora laboró fue con fecha 15 de febrero de 2016, luego entonces se insiste que la actora no se encontraba en el supuesto establecido por el artículo 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues el derecho a la inamovilidad de dicho numeral

únicamente se avoca a los trabajadores de base y cuando éstos sean de nuevo ingreso pero con esa calidad, serán inamovibles después de cumplir seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente, sin que deba entenderse el contenido del mencionado artículo en el sentido de que por el hecho de laborar en el puesto en forma ininterrumpida por más de seis meses, se tenga el derecho a ser considerado de base, pues ese precepto legal es claro y no prevé algún beneficio de esa naturaleza para los empleados temporales al servicio de los Trabajadores al Servicio del Estado, que como se verá, es el caso de la actora, quien prestó sus servicios en virtud de un nombramiento de manera temporal, y que por tal razón, no está en posibilidad de exigir de su empleador, la reinstalación en su empleo, ya que no es dable pensar que, en aras de hacer extensivo el derecho a la inamovilidad a los trabajadores provisionales, el Estado en su calidad de patrón equiparado estuviese imposibilitado para dar por terminado un nombramiento sin su responsabilidad, tratándose de trabajadores eventuales, con el consiguiente problema presupuestario que ello pudiera generar, de ahí que solo tenga derecho al pago de las prestaciones generadas desde la fecha de su conclusión del nombramiento hasta aquella en que dejaron de prestar sus servicios. - - - - -

- - - Por tanto, si con fecha 01 de septiembre de 2015, suscribieron contrato por tiempo determinado para desempeñar el puesto de APOYO ADMINISTRATIVO A-3 con vigencia hasta el 15 de febrero de 2016, es evidente que era con carácter temporal y por ende excluye que ocupara un puesto de base o definitivo, por así revelarlo el documento en referencia, independientemente de las funciones desempeñadas, por su parte cabe señalar que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado precisa en su artículo 46 fracción II que terminarán las relaciones de trabajo sin responsabilidad para la Entidad Pública por conclusión de la obra o vencimiento del término por el que fue contratado el trabajador; de ahí que este Órgano Jurisdiccional considere que el despido fue de manera justificada y sin responsabilidad para la patronal; por lo que es claro que la no utilización de sus servicios, con posterioridad al vencimiento del contrato, no significa despido injustificado alguno, sustentándose lo anterior en la tesis de jurisprudencia con número de Registro No. 213722. Localización. Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación. XIII, Enero de 1994. Página: 192. Tesis: I.7o.T.245 L. Tesis Aislada Materia (s): laboral, con el rubro de: - - - - -

- - - **CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. LA NO**



OCUPACION DEL TRABAJADOR, CON POSTERIORIDAD A SU CONCLUSION, NO CONSTITUYE DESPIDO INJUSTIFICADO. Si en el juicio laboral se acredita que el trabajador estaba contratado temporalmente y que concluyó su contrato en la misma fecha que se dijo despedido injustificadamente, es claro que la no utilización de sus servicios, con posterioridad al vencimiento del contrato, no significa despido injustificado alguno y, en esas condiciones, es legal la absolució decretada en el laudo respecto de las prestaciones que derivan de dicha acción. SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 7467/93. Roberto García Zavala. 19 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Antonio Hernández - - - - -

- - - Así pues, como en el presente caso feneció el periodo para el cual fue contratada la trabajadora actora, se vuelve inexistente el despido injustificado del que dice fue objeto, y en el cual se apoya como causa de pedimento de la acción principal ejercitada y ello hace que sean ineficaces todos los señalamientos que hace la C. Saudyzaret Vera Palomino, en su favor y en apoyo de todas y cada una de las acciones ejercitadas de su parte en el escrito inicial de demanda, siendo aplicable al caso que hoy se resuelve la tesis de jurisprudencia con número de Registro No. 191531. Localización: Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XII, Julio de 2000. Página: 715. Tesis: III.1o.T. J/43. Jurisprudencia. Materia(s): laboral, con el rubro de: - - - - -

- - - **RELACIÓN DE TRABAJO, TERMINACIÓN DE LA, POR VENCIMIENTO DEL CONTRATO.** Si un trabajador tiene celebrado un contrato por tiempo determinado y al vencimiento del mismo es separado de su trabajo por el patrón, resulta que tal separación no puede ser considerada como despido, menos aún que sea injustificado, sino que debe entenderse como una terminación de la relación laboral por haber fenecido el término que en el susodicho contrato se estableció. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. - - - - -

- - - Por analogía es aplicable al caso en concreto la tesis de jurisprudencia con número de Registro No. 213722. Localización. Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación. XIII, Enero de 1994 Página: 192. Tesis: I.7o.T.245 L. Tesis Aislada Materia(s): laboral, con el rubro de:

- - - **CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. LA NO OCUPACION DEL TRABAJADOR, CON POSTERIORIDAD A SU CONCLUSION, NO CONSTITUYE DESPIDO INJUSTIFICADO.** Si en el juicio laboral se acredita que el trabajador estaba contratado temporalmente y que concluyó su contrato en la misma fecha que se dijo despedido injustificadamente, es claro que la no utilización de sus servicios, con posterioridad al vencimiento del contrato, no significa despido injustificado alguno y, en esas condiciones, es legal la absolució decretada en el laudo respecto de las prestaciones que derivan de dicha acción. SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 7467/93. Roberto García

Zavala. 19 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Antonio Hernández. -----

- - - Reforzándose lo anterior con el criterio jurisprudencial con número de registro de Registro No. 227342. Localización: Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989. Página: 453 Tesis Aislada. Materia(s): laboral, con el rubro de: - - - **RELACIÓN DE TRABAJO, TERMINACION DE LA, POR VENCIMIENTO DEL CONTRATO.** *Si un trabajador tiene celebrado un contrato por tiempo determinado y al vencimiento del mismo es separado de su trabajo por el patrón, resulta que tal separación no puede ser considerada como despido, menos aún que sea injustificado, sino que debe entenderse como una terminación de la relación laboral por haber fenecido el término que en el susodicho contrato se estableció. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.* -----

- - - De ahí que este H. Tribunal considere que el despido fue de manera justificada y sin responsabilidad para la patronal atento a lo dispuesto por el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y por las consideraciones y fundamentos anteriormente expuestos es que este H. Tribunal que la relación de trabajo entre las partes se dio de manera justificada por lo que resulta improcedente su reinstalación como promotora de salud en la Jurisdicción Sanitaria No. 3, así como la prórroga de su nombramiento y el pago de los salarios caídos.-----

- - - VII.- PAGO DE VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO. -----

- - - Ahora bien, por lo que va al pago de las prestaciones reclamadas por la accionante en los incisos **IV) , V), VI)** de su demanda, consistentes en el pago de 20 días de vacaciones por año correspondientes a los años 2014 y 2015, el pago correspondiente de la prima vacacional al 50% del sueldo, así como el pago de aguinaldo 2014 y 2015 a razón de 40 días de aguinaldo, y las demás que se sigan generando durante todo el tiempo que dure el juicio, las cuales demanda en términos del artículo 47, 132 fracción XI y 144 de las Condiciones Generales de Trabajo Vigentes en el organismo demandado, de las cuales la demandada negó que la actora tuviera acción y derecho para demandar su pago, señalando que las mismas le fueron pagadas en su tiempo, y que en caso de que se adeudara alguna prestación están se encontraban prescritas en términos de artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo. -----

- - - Por su parte resulta conveniente señalar que así mismo la carga de la prueba corresponde a la parte patronal, toda vez que de conformidad con el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de



aplicación supletoria a la ley de la materia, confiere de la carga de la prueba para demostrar el pago por concepto de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, ya que presupone que el patrón dispone de mayores y mejores elementos para comprobar o esclarecer dicha circunstancia. - - - - -

- - - En ese sentido, de las probanzas que obran en autos si bien el patrón exhibido diversas listas de rayo por concepto de quincenas a la hoy actora, de ninguna de ellas se desprende allá pagado el concepto de prima vacacional a la actora, del mismo modo no consta que le hubiera otorgado el derecho a gozar de las vacaciones correspondientes, pues si bien del documento **visible a foja 344 a 348 de autos**, consistente en una tarjeta de asistencia del 01 de mayo de 2015 al 15 de febrero de 2016, en el que aparece la leyenda “descanso obligatorio del 16 al 31 de agosto de 2015” la misma resulta insuficiente para presumir que durante dicho período le hubieran sido otorgadas las vacaciones correspondientes a la demandante, pues la prueba documental consistente en una tabla de entradas y salidas, no puede surtir efecto legal alguno al carecer de firma autógrafa. - - - - -

- - - Como requisito previo para analizar la idoneidad de una prueba, es menester, vigilar que ésta cumpla con las formalidades esenciales que, para su presentación, establezca la ley. En el caso, el artículo 802 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley de la materia y que regula el valor probatorio de los documentos privados, cuando éstos están firmados. En esas condiciones, previo a estudiar la eficacia probatoria de las documentales exhibidas por la autoridad demandada se debe verificar si los registros de entradas y salidas contienen o no firma autógrafa. Pues este es el punto de partida para determinar si se les otorga o no valor probatorio. - - - - -

- - - Así pues, de la documental consistente en una tabla de entradas y salidas a nombre del actor del juicio laboral burocrático, exhibidos en copia certificada, se advierte la falta de firma del operario. Por tanto, dichas documentales, carecen de valor probatorio para acreditar las excepciones hechas valer por la parte demandada, por lo que, las probanzas ofertadas por la parte demandada son insuficientes para acreditar las excepciones opuestas, pues carecen de elementos que permitan considerar a la información ahí plasmada como certera. - - - - -

- - - Del mismo modo tenemos que la demandada opuso la excepción de prescripción en términos del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria y que a la letra dice **Artículo 516.-** Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos

siguientes. En ese sentido, tenemos que presentó su demanda con fecha 01 de abril de 2016, por lo que toda prestación reclamada anterior al 01 de abril de 2015 ha quedado prescrita, por lo que únicamente resulta procedente el pago de vacaciones y prima vacacional del año 2015 y proporcionales al año 2016. - - - - -

- - - Por tanto, este Órgano Jurisdiccional Colegiado estima procedente condenar al pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo del año 2015 y proporcional al 2016 en términos del artículo 30 y 42 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así mismo es preciso señalar que en relación al pago de la prima vacacional, el Manual de percepciones de los Servidores Públicos de las dependencias y entidades de la Federación Pública Federal publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 31 de mayo de 2021 y que en su apartado de prestaciones específicamente en su artículo 24 establece que, los servidores públicos sujetos a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional tendrán derecho a la prima vacacional al 50% de 10 días del sueldo base tabular, el cual si bien no fue ofrecido como prueba por el demandante, el mismo constituye un hecho notorio para esta autoridad, con apoyo en los criterios de rubro y contenido siguiente:

- - - *Registro digital: 2000248 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.6o.T.3 L (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro V, Febrero de 2012, Tomo 3, página 2365 Tipo: Aislada* **MANUAL DE PERCEPCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL. AL SER PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN TIENE LA CALIDAD DE HECHO NOTORIO, POR LO QUE LA AUTORIDAD LABORAL ESTÁ OBLIGADA A CONSULTARLO PARA CUANTIFICAR LA CONDENA QUE IMPONGA, CON INDEPENDENCIA DE QUE HAYA SIDO OFRECIDO COMO PRUEBA POR LAS PARTES.** *Conforme al criterio sostenido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 65/2000, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XII, agosto de 2000, página 260, de rubro: "PRUEBA. CARGA DE LA MISMA RESPECTO DE LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y ACUERDOS DE INTERÉS GENERAL PUBLICADOS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN.", no se necesita probar la existencia de las leyes, reglamentos, decretos y acuerdos de interés general, pues la autoridad judicial está obligada a tomarlos en cuenta en virtud de su naturaleza y obligatoriedad, por lo que al ser hechos notorios quedan eximidos de acreditarse por las partes. En consecuencia, las autoridades laborales se encuentran obligadas a consultar y tomar en cuenta el Manual de Percepciones de la Administración Pública Federal, con la finalidad de cuantificar la condena que impongan, al haber sido publicado en el Diario Oficial de la Federación, aun cuando no hubiese sido ofrecido como prueba por las partes en el procedimiento laboral. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.* - - - - -

- - - *Registro digital: 2006438 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.6o.T. J/17 (10a.) Fuente: Gaceta del*



*Semanario Judicial de la Federación. Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III, página 1860 Tipo: Jurisprudencia **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA NORMA QUE REGULA LAS JORNADAS Y HORARIOS DE LABORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL CENTRALIZADA, CONSTITUYE UN HECHO NOTORIO.** Un hecho notorio es un acontecimiento conocido por todos, es decir, que es del dominio público y que nadie pone en duda; en el ámbito judicial es aquel que un tribunal conoce con motivo de su actividad jurisdiccional. Atento a lo anterior, la Norma que Regula las Jornadas y Horarios de Labores en la Administración Pública Federal Centralizada, que establece el horario del personal de base, confianza, mandos medios, superiores y homólogos a ambos y de alto nivel de responsabilidad, de la administración pública federal centralizada, constituye un hecho notorio, por virtud de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, el 15 de marzo de 1999, pues a través de este medio, la indicada norma, por su trascendencia, tiende a ser conocida por todos, particularmente por los tribunales a quienes se encomienda la aplicación del derecho. No obstante, si bien la notoriedad que alcance la normatividad publicada no pretende que todos los habitantes de una colectividad conozcan con plena certeza y exactitud un hecho, lo cierto es que su difusión genera un conocimiento habitual en un grupo determinado de personas, como es en el caso, aquellos trabajadores que prestan servicios en la administración pública federal centralizada. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----*

--- VIII.- PAGO DE DÍAS DE DESCANSO. -----

- - - Ahora bien, por lo que va al pago de 52 días de descanso obligatorio correspondiente a los años 2014 y 2015 y que demanda en términos de lo establecido en el artículo 142 de las Condiciones Generales de Trabajo Vigentes, y que al respecto la entidad pública demandada negó que la actora hubiera laborado en días de descanso obligatorio. -----

- - - En ese sentido, se aprecia que, la actora señaló en el punto número 2 de hechos de su demanda que: *“En lo que respecta al horario, se pactó como jornada habitual de las 07:00 a las 14:30 horas de lunes a viernes De igual forma, pese a que se pactó que la jornada de trabajo sería de lunes a viernes, por instrucciones de su jefe inmediato, tenía que acudir a laborar los días sábados de 08:00 a 15:00 horas, por lo que durante el último año de servicios prestados laboré 52 sábados considerados como días de descanso obligatorio y que deberán ser pagados con un doscientos por ciento más, independientemente del salario a la que le correspondía por el descanso.”* Hechos que fueron negados por la demandada quien dijo que la trabajadora laboró en un horario de 07:00 a 14:30 horas de lunes a viernes, descansando sábados y domingos de cada semana.

- - - Sobre el particular, es menester señalar que, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone en sus artículos 27 y 29 **que por cada seis días de trabajo el trabajador disfrutará de un día de descanso, cuando menos con goce de salario íntegro,** así como que serán días de descanso obligatorio los que señale el calendario oficial y los que determine las leyes federales y locales electorales, del mismo modo el artículo 142 de las Condiciones Generales de Trabajo, señala que el trabajador que por razones del

servicio se vea obligado a trabajar un día de su descanso semanal o descanso obligatorio, tendrá derecho a que se le remunere de conformidad con el artículo 81 de estas condiciones. - - - - -

- - - Por otra parte, es menester señalar que el artículo 784, de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, impone al patrón la carga probatoria sobre diversos hechos controvertidos, dentro de ellos, el previsto en su fracción IX, es decir, lo relativo al pago de los días de descanso y obligatorios; sin embargo, esa carga procesal se circunscribe al pago de los días de descanso ordinarios en que efectivamente no se hayan laborado, es decir, **a los previstos en el numeral 74**, en donde el patrón debe demostrar que hizo el pago respectivo por esa prestación; de manera que, cuando el empleado reclama su pago por haberlos laborado, hipótesis a que alude el precepto 75 del mencionado código obrero, en este caso cobra vigencia el principio de que "quien afirma está obligado a probar", y será el trabajador quien deberá acreditar que efectuó actividades en los días de descanso obligatorios para tener derecho a su retribución. - - - - -

- - - A esto se puede agregar que, aun cuando conforme al numeral 804, de la ley laboral, se obliga al patrón a conservar y exhibir en juicio el contrato individual de trabajo, las listas de raya o nóminas de personal, los recibos de pago de salario, los controles de asistencia y comprobantes de pago de percepción de utilidades, vacaciones, aguinaldo y primas a que se refiere ese ordenamiento, no por esa circunstancia se encuentra constreñido a acreditar que su empleado no laboró los días de descanso obligatorios, por cuanto se trata de un hecho negativo, ya que con tales documentos sólo puede demostrar que cubrió esa prestación, pero no que no se realizó la actividad, pues como se dijo, los días de descanso obligatorios laborados constituyen una prestación extraordinaria, de ahí que al reclamar el operario el pago correspondiente debe probar que los trabajó. - - - - -

- - - 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 esté en posibilidad de llegar a la verdad por otros medios. - - - - -

- - - De lo así expuesto, lo que se desprende es que el legislador, basado en la necesidad de otorgar mayor resguardo procedimental a la parte más vulnerable de los factores de producción, posibilitó a la autoridad del trabajo mecanismos específicos que le permitieran llegar al conocimiento de los hechos sometidos a su potestad; empero, **lo que no se colige es que, el creador de la norma, hubiera querido liberar al obrero de manera absoluta de la carga prueba**. e incluso, después de plantear la problemática que en materia de



trabajo representa la aplicación del principio regulador de la prueba consistente en que quien afirma se encuentra obligado a probar, frente a la limitación de los casos en que el que niega también se encuentra obligado a probar, enfatizó que: **"(...) en realidad (...) "**, tanto el que afirma determinados hechos en calidad de demandante como el que los afirma en situación de demandado **"(...) deben aportar al tribunal los elementos de que dispongan para probar su dicho (...) "**, explicaciones que dieron lugar, en particular, a las reglas establecidas en los artículos 784 y 804, de la Ley Federal del Trabajo. - - - - -

- - - De lo así expuesto se desprende que el mencionado principio, no fue excluido o proscrito del sistema valorativo de la prueba en el proceso del trabajo, sino por el contrario fue reconocido y aceptado; de ahí que resulte válido sostener que al actor incumbe la prueba de su acción y al demandado la de sus excepciones, en la medida de que quien afirma, se encuentra obligado a probar su afirmación. - - -

- - - En este orden de ideas y dentro del contexto que encierra el concepto del aludido principio, basado en la afirmación o reconocimiento expreso de un hecho específico, verbigracia la admisión de 'haber trabajado' los días de descanso y obligatorios cuya falta de pago se reprocha al patrón; debe incluirse, aquella otra circunstancia en la cual el actor, al formular su demanda, se limita a reclamar el pago sin indicar de manera expresa y concreta 'haber trabajado' esos días. - - - - -

- - - Lo anterior es de la manera afirmada, pues de acuerdo con el diverso principio de buena fe que caracteriza el procedimiento del trabajo, carecería de lógica que se reclamara el pago de días que en realidad no fueron trabajados. Pensar de otra manera, significaría fracturar el equilibrio procesal puesto que frente a un reclamo ambiguo e impreciso se obligaría a la contraparte a probar un extremo poco claro. De ahí que, si en la demanda se exige la contraprestación que corresponde a los días de descanso y obligatorios, debe entenderse que ese reclamo conlleva la afirmación implícita de que fueron trabajados, lo que deberá demostrarse por el trabajador, para que, en su caso, el patrón acredite haberlos pagado. - - - - -

- - - Preciado lo anterior, resulta al caso en particular tesis de jurisprudencia por contradicción de tesis 159/2015 emitida por la Segunda Sala de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *Época: Décima Época Registro: 2014582 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 43, junio de 2017, Tomo II Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 63/2017 (10a.) Página: 951 **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 los razonamientos antes expuestos y de las actuaciones que obran en autos, **si bien la parte actora ofreció el desahogo de la prueba de inspección respecto a los documentos que le patrón se encuentra obligado a conservar y exhibir en juicio, en términos del artículo 804 y que se le requirió por el período comprendido del 01 de abril de 2015 al 15 de febrero de 2016, atento a la excepción de prescripción opuesta por la demanda en términos del artículo 516 de la ley federal del trabajo que dispone las acciones de trabajo prescriben en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, documentos sobre los cuales el demandado manifestó que conforme al artículo en cita solo tenía la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos relativos únicamente por el período comprendido del último año y hasta un año después de haberse extinguido la relación de trabajo, por lo que sí la relación de trabajo tuvo termino con fecha 15 de febrero de 2016, y el desahogo de la prueba de inspección se llevó a cabo con fecha 24 de abril de 2023, resulta claro que el patrón no se encontraba jurídicamente obligado a su exhibición, y que al no obrar mayor medio de convicción ofrecido por la parte actora, este Órgano Jurisdiccional Colegiado, estima improcedente su pago.** - - - - -

- - - IX.- HORAS EXTRAS. - - - - -

- - - Por lo que va al reclamo atinente al pago de 1040 horas extras laboradas, señalando que 468 deberán ser pagadas al doble y 572 como horas extras triples, por año correspondientes a los años 2014, 2015 y las acumuladas durante el año 2016, conforme al artículo 81 fracción V de las Condiciones Generales de Trabajo, 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, prestación que fue negada por la entidad pública demandada y del mismo modo opuso la excepción de prescripción en términos del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo. - - - - -

- - - En ese sentido, cabe destacar lo señalado por la actora en el apartado número 2 de hechos de la demanda y que a la letra se inserta: “En lo que respecta al horario, se pactó como jornada habitual de las



07:00 a las 14:30 horas de lunes a viernes, descansando sábados y domingos, sin embargo, por razones de la carga de trabajo y por instrucciones de su jefe inmediato, de lunes a viernes tenía que regresar a continuar sus labores de las 16:00 a las 20:00 horas, por lo que contaba con una hora y media de descanso para comer y reponer sus energías y posteriormente continuar con su trabajo, cabe señalar que toda vez que la jornada que se pactó era inferior a la legal, las horas laboradas después del horario de salida que inicialmente se estipuló, deben ser consideradas como horas extras, por lo que diariamente laboraba un total de 4 horas extraordinarias, en el periodo comprendido de las 16:00 a las 20:00 horas, las cuales le era posible laborar en virtud de que el horario de entrada le permitía ingerir un desayuno por la mañana, por la tarde entre las 14:30 y 16:00 horas le permitía comer y reponer sus energías, y al ser su horario de salida a las 20:00 horas le permitía cenar, tener un tiempo de esparcimiento y de convivencia con su familia, para así dormirse aproximadamente a las 22:00, para despertarse a las 06:30 horas del día siguiente, durmiendo en total de 8 horas, tiempo suficiente y considerado por los expertos en la materia y como un hecho públicamente reconocido que un descanso de 8 horas de sueño permite al ser humano reponer adecuadamente sus energías y le brinda un descanso pleno, así pues al despertar hasta las 06:30 horas del día siguiente, le quedaba 1 una hora para asearse, preparar su vestimenta del día, desayunar y estar en su trabajo a las 07:30 horas puntualmente, rutina que es seguida por muchos trabajadores de este país y que de ninguna manera puede considerarse inverosímil. Por lo que durante el último año laborado trabajó un total de 1040 horas extras, 468 deberán ser pagadas al doble y 572 como horas extras triples, conforme a lo dispuesto por el artículo 81 de la Condiciones Generales de Trabajo vigentes en el organismo demandado y los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo.” -----

- - - Por su parte la demandada al dar contestación a la prestación reclamada señaló que el actor jamás las había laborado tiempo extraordinario. -----

- - - Por tanto y a fin de resolver lo que en derecho corresponde, resulta aplicable la jurisprudencia que a continuación se cita: -----

- - - Registro digital: 179020 Instancia: Segunda Sala Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 22/2005 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXI, Marzo de 2005, página 254 Tipo: Jurisprudencia **HORAS EXTRAS. CUANDO LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO RECLAMAN SU PAGO Y EL TITULAR CONTROVIERTE LA DURACIÓN DE LA JORNADA, A ÉSTE LE CORRESPONDE LA CARGA DE ACREDITAR QUE ÚNICAMENTE LABORABAN LA LEGAL.** De conformidad con el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en lo no previsto en ese ordenamiento o en disposiciones especiales, se aplicará supletoriamente, en primer término, la Ley Federal del Trabajo. En tal virtud, y toda vez que la ley burocrática no señala expresamente cómo debe probarse la jornada laboral o a quién corresponde la carga de la prueba en tratándose del tiempo extraordinario, deben considerarse aplicables los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo que disponen, en esencia, que es al patrón a quien corresponde probar su dicho cuando exista discrepancia sobre la jornada de trabajo. Por tanto, si al contestar la demanda el titular controvierte la duración de la jornada de trabajo sin acreditar que el trabajador laboraba la jornada legal, debe condenársele al pago de las horas extras reclamadas en razón de que es a aquél a quien corresponde la carga de la prueba. -----

- - - Registro digital: 2003178 Instancia: Segunda Sala Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 17/2013 (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XVIII, Marzo de 2013, Tomo 2, página 1677 Tipo: Jurisprudencia **TIEMPO EXTRAORDINARIO. CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE SERVIDORES PÚBLICOS DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ESTADO DE MÉXICO.** Del artículo 221 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios del Estado de México se advierte, como regla general, que se exige a los servidores públicos de la carga de la prueba cuando existan otros medios para conocer la verdad de los hechos controvertidos, con la excepción expresa que prevé el último párrafo del propio numeral, en el sentido de que la carga de la prueba corresponde al servidor público cuando se trate de tiempo extraordinario. En ese tenor, la fracción VIII del citado precepto impone a las instituciones públicas o dependencias del Estado de México la obligación de acreditar la duración de la jornada de trabajo, salvo cuando se trate de servidores públicos de confianza, por lo que aun cuando el tiempo extraordinario no se entienda como un hecho aislado de la jornada ordinaria, al constituir su prolongación, no se confunden, pues es precisamente en el momento en que se agota la jornada ordinaria y continúa prestándose el servicio en que surge el tiempo extraordinario. En suma, corresponde al patrón demostrar la jornada de trabajo legal u ordinaria y a los trabajadores generales el tiempo extraordinario laborado, pues el citado precepto en su fracción VIII, es claro al señalar que corresponde a las instituciones públicas o dependencias la carga de probar la duración de la jornada, de ahí que les corresponde la prueba de la duración de la jornada de trabajo, la que aduzcan en la contestación de la demanda, y solamente la parte excedente de ésta, si es que existe y así se reclama, que en realidad constituiría tiempo extraordinario o las horas extras laboradas, le corresponderá a los trabajadores, como lo establecen los párrafos primero y último del señalado artículo 221. - - - - -

- - - Ahora bien, del acervo probatorio que obra en autos, obra el desahogo de la prueba de inspección respecto a los documentos que le patrón se encuentra obligado a conservar y exhibir en juicio, en términos del artículo 804 y que se le requirió por el período comprendido del 01 de abril de 2015 al 15 de febrero de 2016, atento a la excepción de prescripción opuesta por la demanda en términos del artículo 516 de la ley federal del trabajo que dispone las acciones de trabajo prescriben en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, documentos sobre los cuales el demandado manifestó que conforme al artículo en cita solo tenía la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos relativos únicamente por el período comprendido del último año y hasta un año después de haberse extinguido la relación de trabajo, por lo que sí la relación de trabajo tuvo termino con fecha 15 de febrero de 2016, y el desahogo de la prueba de inspección se llevó a cabo con fecha 24 de abril de 2023, resulta claro que el patrón no se encontraba jurídicamente obligado a su exhibición, de modo que aún si bien la parte actora no logró demostrar haber laborado 4 horas diarias de lunes a viernes. - - - - -

- - - Sin embargo, no se omite señalar que atento a los criterios en



cita, la carga de la prueba respecto al patrón a quien le corresponde la carga de la prueba respecto al pago de las horas extras, pues es este quien posee la documentación referida en el citado numeral para acreditar la jornada de trabajo, y en cuyo caso el trabajador deberá demostrar haber laborado más de nueve horas extraordinarias semanalmente, tal como se aprecia a continuación:- - - - -

- - - **Artículo 784.-** La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: ... **VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales;** - - - - -

- - - Por todo lo anterior, **y toda vez que el patrón tampoco demostró que la actora no hubiera laborado 3 horas extras ni 3 veces a la semana** este Órgano Jurisdiccional estima procedente condenar al pago de 9 extras laboradas semanalmente, y que en términos del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo que señala que las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, En ese sentido, tenemos que presentó su demanda con fecha 01 de abril de 2016, por lo que toda prestación reclamada anterior al 01 de abril de 2015 ha quedado prescrita, por lo que únicamente resulta procedente el pago de horas extras del 01 de abril de 2015 al 15 de febrero de 2016 en términos del artículo 39 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. - - - - -

- - - **Registro digital: 2011889 Instancia: Segunda Sala Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 55/2016 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 31, Junio de 2016, Tomo II, página 854 Tipo: Jurisprudencia HORAS EXTRAORDINARIAS. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO SE RECLAMA SU PAGO RESPECTO DE LAS QUE EXCEDAN DE 9 A LA SEMANA.** Si se parte de que en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto vigente desde el 1 de diciembre de 2012, pervive la premisa de eximir al trabajador de la carga de la prueba cuando existan otros medios que permitan conocer la verdad de los hechos, puede afirmarse que el patrón está en posibilidad de acreditar la jornada de trabajo extraordinaria que no exceda de 3 horas al día, ni de 3 veces a la semana, cuando surja controversia al respecto, pues tiene la obligación de conservar la documentación de la relación de trabajo, de conformidad con el artículo 804 de la ley aludida, particularmente los controles de asistencia. En consecuencia, si en el juicio laboral el trabajador reclama el pago por tiempo extraordinario que excede de 9 horas a la semana y el patrón genera controversia sobre ese punto, acorde con el indicado artículo 784, fracción VIII, éste debe probar que el trabajador únicamente laboró 9 horas a la semana, debido a que se entiende que esta jornada extraordinaria (no más de 3 horas al día, ni de 3 veces a la semana), constituye una práctica inocua que suele ser habitual y necesaria en las relaciones de trabajo, respecto de la cual, el patrón tiene la obligación de registrar y documentar, conforme al indicado numeral 804; en cuyo caso, el trabajador habrá de demostrar haber laborado más de las 9 horas extraordinarias semanales. - - - - -

- - - **Registro digital: 2014583 Instancia: Segunda Sala Décima Época Materias(s):**

Laboral Tesis: 2a./J. 36/2017 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 43, Junio de 2017, Tomo II, página 1020 Tipo: Jurisprudencia

HORAS EXTRAS. CUANDO LA JORNADA EXTRAORDINARIA SE CONSIDERE INVEROSÍMIL POR EXCEDER DE 9 HORAS A LA SEMANA, NO ES DABLE ABSOLVER AL PATRÓN DE MANERA TOTAL DE LA PRESTACIÓN REFERIDA, SINO EN TODO CASO ÚNICAMENTE DE LAS HORAS EXCEDENTES. Del artículo 784, fracción VIII, de Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del 1 de diciembre de 2012, se advierte que corresponde al patrón la carga de probar la jornada extraordinaria cuando se reclaman hasta 9 horas semanales adicionales, circunstancia que implica que si el reclamo del tiempo extra es mayor, corresponde demostrarlo al trabajador; sin embargo, cuando la autoridad jurisdiccional considere que la prestación solicitada en relación con la jornada laboral extraordinaria no resulta razonable por basarse en un tiempo o jornada considerada inverosímil, debe acotarse a reducir la prestación desproporcionada a la que el legislador consideró moderada, es decir, pagar al trabajador las horas extras hasta por 9 horas semanales que el patrón no acredite con el material probatorio correspondiente, por lo que no es posible condenarlo por el total de las horas extras solicitadas, sino únicamente exentarlo de aquellas que excedan dicho límite, máxime que continúa siendo responsable en cuanto a la obligación de conservar los controles de asistencia y de horario respectivos, conforme al citado artículo 784, en relación con el diverso 804, fracción III, del propio ordenamiento legal. De esta manera, la calificación de inverosimilitud de las horas extras reclamadas por el trabajador y su falta de acreditación, no pueden traer como consecuencia que el patrón deje de observar la obligación legal de conservar las constancias y documentos necesarios que demuestren fehacientemente la jornada laboral, ni eximirlo del pago de horas extras hasta por 9 horas a la semana, cuyo límite está obligado a acreditar. - - -

- - - X.- IMPROCEDENCIA DE PAGO DE PRESTACIONES EXTRALEGALES. - - - - -

- - - Finalmente en cuanto, al pago de las prestaciones señaladas en los incisos IX, X, XI y XII, consistentes en el pago de \$ *****en términos del artículo 223 de las Condiciones Generales de Trabajo Vigentes en el organismo demandada, así como el pago de 12 días por año correspondiente a un día por mes de los años 2014 y 2015 y los que se sigan generando por estímulo de puntualidad y asistencia del trabajo, el pago de 10 días por estímulo de asistencia y permanencia en el trabajo y estímulo por asistencia perfecta, lo anterior en términos de lo previsto por los artículos 25, 26, 27, 29 y 30 del REGLAMENTO PARA CONTROLAR Y ESTIMULAR AL PERSONAL DE BASE DE LA SECRETARIA DE SALUD POR ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO, y que fueron negadas por la entidad pública demandada quien señaló que todas y cada una de las prestaciones a las que tuvo derecho le fueron pagadas en su tiempo. - - - - -

- - - Luego entonces, no pasa desapercibido para este Órgano Jurisdiccional que, las prestaciones aquí reclamadas por la accionante tienen la naturaleza de prestaciones extralegales al establecer derechos mayores a los consignados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. - - - - -



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

- - - Época: Décima Época Registro: 160514 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro III, Diciembre de 2011, Tomo 4 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 148/2011 (9a.) Página: 3006 **PRESTACIONES EXTRALEGALES. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE TIENEN OBLIGACIÓN DE EXAMINAR SU PROCEDENCIA, CON INDEPENDENCIA DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS.** El criterio contenido en la jurisprudencia de la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "ACCIÓN, PROCEDENCIA DE LA. OBLIGACIÓN DE LAS JUNTAS DE EXAMINARLA, INDEPENDIENTEMENTE DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS.", que se refiere a la obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para absolver de la pretensión intentada, pese a que sean inadecuadas las excepciones opuestas, cuando adviertan que de los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas no procede la acción, resulta aplicable para la resolución de los juicios laborales en que se reclamen prestaciones extralegales; lo anterior, debido a que en todos los casos, en que se someta a su jurisdicción una controversia laboral, tienen la obligación de examinar la acción ejercida, sin importar su naturaleza legal o extralegal, como lo ordenan los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo; además, porque tratándose de ese tipo de prestaciones, **el trabajador tiene la carga de demostrar el derecho a recibir el beneficio invocado, para lo cual deberá justificar que se encuentra en el supuesto previsto en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo en que sustente su exigencia y, con mayor razón, porque éstas son de interpretación estricta.** - - - - -

- - - Época: Novena Época Registro: 176193 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXIII, Enero de 2006 Materia(s): Laboral Tesis: I.6o.T. J/74 Página: 2292 **PRESTACIONES DERIVADAS DE UN CONTRATO COLECTIVO. CORRESPONDE AL RECLAMANTE ACREDITAR EL DERECHO A PERCIBIRLAS Y EL SALARIO CONFORME AL CUAL DEBEN PAGARSE.** Si bien es cierto que de conformidad con el artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón la carga probatoria cuando existe controversia sobre el monto y pago del salario, por tener éste mejores posibilidades para demostrarlo, también lo es que **tratándose de prestaciones reclamadas con base en un contrato colectivo de trabajo, es decir, de prestaciones extralegales, dicha carga corresponde al reclamante para acreditar no sólo su derecho a percibir las, sino además el salario conforme al cual deben pagarse; máxime si las cláusulas en las que el trabajador apoya su reclamo contemplan diferente tipo de base salarial.** - - - - -

- - - Luego entonces, de los criterios anteriormente invocados permite concluir que cuando se demanda el pago de prestaciones contenidas en diversos convenios de prestaciones “extralegales”, la carga de la prueba corresponderá al demandante, quien deberá acreditar su derecho a percibir las para lo cual deberá exhibir en los autos del Juicio Laboral los convenios en los que basa su reclamo, y así justificar que se encuentra en el supuesto previsto en las cláusulas del documento en que sustenta su exigencia y, con mayor razón, porque éstas son de interpretación estricta. - - - - -

- - - En ese sentido y de las pruebas ofrecidas por la ACTORA obra las CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO **visibles a fojas 119 a 209 de autos**, y que en una interpretación armónica de sus artículos 1, 2, y quinto y octavo transitorio, disponen que las mismas **serán aplicables a los Trabajadores de base** en los Organismos Descentralizados de Salud en los Estados, por otro lado en autos no obra el documento denominado REGLAMENTO PARA CONTROLAR Y ESTIMULAR AL PERSONAL DE BASE DE LA SECRETARIA DE SALUD POR ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO; Luego entonces a fin de hacer extensivos los beneficios consignados en el mismo, la actora debió exhibir en autos los documentos en los que basa su reclamo a fin de acreditar su derecho a recibirlos, de ahí que este Órgano Jurisdiccional estima improcedente el pago de las prestaciones aquí reclamadas, sirva de apoyo la Jurisprudencia de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *Registro digital: 185524 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: I.10o.T. J/4 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XVI, Noviembre de 2002, página 1058 Tipo: Jurisprudencia **PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA.** Quien alega el otorgamiento de una prestación extralegal, debe acreditar en el juicio su procedencia, demostrando que su contraparte está obligada a satisfacerle la prestación que reclama y, si no lo hace, el laudo absolutorio que sobre el particular se dicte, no es violatorio de garantías individuales. DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.*

- - - *Registro digital: 171093 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: I.6o.T. J/85 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVI, Octubre de 2007, página 3051 Tipo: Jurisprudencia **PRESTACIONES EXTRALEGALES. SI EL TRABAJADOR LAS FUNDA EN UNA CLÁUSULA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE REMITE A OTRAS, POR LA RELACIÓN QUE GUARDAN ENTRE SÍ DEBE EXHIBIRLAS A EFECTO DE QUE EL JUZGADOR PUEDA DETERMINAR LA EXISTENCIA DEL DERECHO EJERCITADO.** La entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis publicada*



Órgano Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA, COL

Expediente Laboral O.J.C. No. 03/2016

C. *****

VS.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE
COLIMA Y OTROS.

en la página 43 del Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 217-228, Quinta Parte, de rubro: "PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE.", sostuvo que quien alega el otorgamiento de una prestación de carácter extralegal debe acreditar su procedencia. Ahora bien, acorde con dicho criterio, el trabajador está obligado a aportar en el juicio la cláusula del contrato colectivo de trabajo en que base sus reclamaciones, por corresponderle la carga de la prueba; no obstante, ello, si para que opere esa cláusula remite a otras, por la relación que guardan entre sí también debe exhibirlas a efecto de que el juzgador pueda determinar la existencia del derecho ejercitado. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

- - - Así también es menester dejar asentado que tales consideraciones no son violatorias de derechos humanos, respecto a que los trabajadores de base o base sindicalizados que realizan las mismas actividades, tienen un salario mayor y mejores prestaciones laborales, en tanto que el principio de igualdad consistente en la exigencia constitucional de tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, de ahí que en alguna ocasiones hacer distinciones estará prohibido en tanto que otras estará permitido e incluso, constitucionalmente exigido, pues no toda desigualdad de trato ante la ley, implica vulnerar la garantía de equidad, sino que dicha violación la produce aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones jurídicas que puedan considerarse desiguales, cuando esa diferenciación carezca de una justificación razonable y objetiva. -
- - - De tal suerte que si en autos el demandante no demostró su afiliación al sindicato correspondiente es que resulta improcedente su pago, **además que en autos quedó acreditada el carácter de trabajadora por tiempo determinado en funciones de confianza, que desempeñó la actora al servicio de la demandada, luego entonces dicha distinción destaca respecto de los nombramientos, la cual resulta justificada dada la naturaleza o características propias de la relación de trabajo que surge entre el Estado y los Trabajadores a su servicio, en la que no se persigue un fin económico particular, como en el caso de las empresas, sino el objetivo principal es lograr objetivos públicos y sociales propios de la función del Estado**, en donde se toman en cuenta otros aspectos, como las cuestiones presupuestarias para sustentar el mantenimiento de las plazas y las necesidades de contratar personal para programas o actividades específicas, esto es, su expedición se encuentra sujeta al presupuesto público, de ahí que tal diferenciación no implica violación al derecho de igualdad jurídica y no discriminación que consagra el artículo 1º constitucional, sirve de apoyo el siguiente criterio jurisprudencial que a la letra se inserta: - -

- - - Época: Décima Época Registro: 2006485 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 6, Mayo de 2014, Tomo II Materia(s): Constitucional Tesis: 2a./J. 56/2014 (10a.) Página: 772 **PRINCIPIO DE INTERPRETACIÓN MÁS FAVORABLE A LA PERSONA. SU CUMPLIMIENTO NO IMPLICA QUE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES NACIONALES, AL EJERCER SU FUNCIÓN, DEJEN DE OBSERVAR LOS DIVERSOS PRINCIPIOS Y RESTRICCIONES QUE PREVE LA NORMA FUNDAMENTAL.** Si bien la reforma al artículo 1o. de la Constitución Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, implicó el cambio en el sistema jurídico mexicano en relación con los tratados de derechos humanos, así como con la interpretación más favorable a la persona al orden constitucional -principio pro persona o pro homine-, ello no implica que los órganos jurisdiccionales nacionales dejen de ejercer sus atribuciones y facultades de impartir justicia en la forma en que venían desempeñándolas antes de la citada reforma, sino que dicho cambio sólo conlleva a que si en los instrumentos internacionales existe una protección más benéfica para la persona respecto de la institución jurídica analizada, ésta se aplique, sin que tal circunstancia signifique que, al ejercer tal función jurisdiccional, dejen de observarse los diversos principios constitucionales y legales -legalidad, igualdad, seguridad jurídica, debido proceso, acceso efectivo a la justicia, cosa juzgada-, o las restricciones que prevé la norma fundamental, ya que de hacerlo, se provocaría un estado de incertidumbre en los destinatarios de tal función. - - - -

- - - Además es preciso señalar que por regla general las condiciones generales de trabajo son aplicables para los trabajadores de base, por ser quienes pueden incorporarse a los sindicatos de conformidad con lo que dispone el artículo 70 de la ley de la materia, al respecto la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido diversos criterios, tales como que las condiciones generales de trabajo son distintas a los Contratos Colectivos de Trabajo y por eso motivo y aun cuando admite la Supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo no debe aplicarse lo dispuesto por los artículos 184 y 396 de esta última, ya que versa sobre el Contrato Colectivo de Trabajo, y no sobre las Condiciones Generales de Trabajo, a lo anterior sirve de apoyo el siguiente criterio: - - - - -

- - - Época: Décima Época Registro: 2002486 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro XVI, Enero de 2013, Tomo 2 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 174/2012 (10a.) Página: 926 **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO FIJADAS POR EL PODER EJECUTIVO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA. PRESTACIONES QUE SÓLO SON APLICABLES A LOS TRABAJADORES DE BASE.** De las cláusulas vigésima séptima, vigésima novena, trigésima, trigésima tercera y trigésima cuarta de las referidas condiciones generales de trabajo, se colige que las prestaciones consistentes en canasta básica, previsión social múltiple, ayuda económica para gastos de



Órgano Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA, COL

Expediente Laboral O.J.C. No. 03/2016

C. *****

VS.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE
COLIMA Y OTROS.

traslado a su trabajo, estímulo por buena disposición e incentivo de eficiencia, se establecieron únicamente para los trabajadores de base al servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, porque conforme a la ley son los únicos que pueden ser sindicalizados. Contradicción de tesis 215/2012. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo y Quinto, ambos del Décimo Quinto Circuito. 8 de agosto de 2012. - - - - -

- - - Luego entonces a fin de hacer extensivos los beneficios consignados en las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaria de Salud, se insiste que en autos debió acreditarse que el trabajador se desempeñó al servicio de la patronal con el carácter de trabajador de base, sino que en autos quedó plenamente acreditado que el actor laboró al servicio de la demandada con el carácter de trabajadora por tiempo determinado en funciones de confianza. - - -

- - - **XI.-** 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 las listas de nómina **visible a fojas 322 a 332** de los presentes autos y que se advierte se fijó un sueldo quincenal de \$ 3,250.00 (TRES MIL DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) y de las que se advierte que la **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, vacaciones y prima vacacional del año 2015, y proporcional del año 2016, así como horas 9 horas extras semanales del 01 de abril de 2015 al 15 de febrero de 2016 prestaciones que deberá cubrir los SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA, a la parte actora 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 \$ ***** este Órgano, procede a realizar el cálculo de las prestaciones relatadas anteriormente realizando los siguientes procedimientos matemáticos: - - - - -

- - - **AGUINALDO 2014** de conformidad con el artículo 42 bis de nuestra legislación Burocrática que dispone 40 días de aguinaldo, y que multiplicado por un salario diario de \$ ***** resulta la cantidad de \$ ***** . - - - - -

- - - **AGUINALDO PROPORCIONAL 2016** 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 enero al 15 de febrero de 2016 en el que transcurriendo 46 días, por lo que se procede a multiplicar por el factor 40 (días de aguinaldo) y que resulta un total de 1840 días entre 365 (trescientos sesenta y cinco días del año) lo que resulta = 5.04 días multiplicados por el salario diario de \$ ***** resulta la cantidad de \$ ***** . - - - - -

- - - **VACACIONES DEL AÑO 2015** de conformidad con el artículo 30 de nuestra legislación Burocrática que dispone dos períodos vacacionales de diez días cada uno, lo que resulta un total de 20 días y que multiplicado por un salario diario de \$ ***** resulta la cantidad de \$ ***** . - - - - -

- - - **VACACIONES PROPORCIONALES 2016** conformidad con el artículo 30 de nuestra legislación Burocrática que dispone dos períodos vacacionales de diez días cada uno, lo que resulta un total de 20 días y que deberá calcularse por el período del del 01 de enero al 15 de febrero de 2016 en el que transcurriendo 46 días por el factor 20 y que resulta un total de 920 días entre 365 (trescientos sesenta



y cinco días del año) lo que resulta = 2.52 días multiplicados por el salario diario de \$ ***** \$ ***** - - - - -

- - - **PRIMA VACACIONAL 2015** con apoyo en el artículo 24 del Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal que dispone, la prima vacacional equivaldrá al 50 por ciento de 10 días de sueldo base tabular y que se otorgará a los servidores públicos por cada uno de los 2 períodos vacacionales a que tengan derecho y en el asunto que nos ocupa se ha cuantificado la prestación de vacaciones en el importe de \$ ***** misma que se multiplica por el factor del 30% ya señalado, arrojando la cantidad de \$ ***** . - - - - -

- - - **PRIMA VACACIONAL 2016** con apoyo en el artículo 24 del Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal que dispone, la prima vacacional equivaldrá al 50 por ciento de 10 días de sueldo base tabular y que se otorgará a los servidores públicos por cada uno de los 2 períodos vacacionales a que tengan derecho y en el asunto que nos ocupa se ha cuantificado la prestación de vacaciones en el importe de \$ ***** misma que se multiplica por el factor del 30% ya señalado, arrojando la cantidad de \$ ***** . - - - - -

- - - **HORAS EXTRAS** en autos quedó acreditado que la actora laboró 9 horas extras laboradas semanalmente, mismas que deberán calcularse de conformidad con el artículo 26 y 39 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado el cual dispone que las primeras 9 horas extras de trabajo a que se refiere ese artículo, se pagarán con un cien por ciento más del sueldo asignado a las horas de jornada ordinaria, por lo que deberá dividirse en salario diario de \$ ***** dividido entre ocho horas de la jornada diurna resulta la cantidad de \$ ***** a la que se deberá sumar un cien por ciento más, resultando \$ ***** por hora extra laborada, es decir que tal cantidad deberá multiplicarse por las 9 horas extras laboradas semanalmente y que asciende a una cantidad semanal de \$ ***** y que deberán pagarse del período comprendido del 01 de abril de 2015 al 15 de febrero de 2016, período en el que transcurrieron 45.5 semanas que se multiplican por la cantidad semanal de \$486.18, asciende a la cantidad de \$ ***** - -

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

- - - 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 del Trabajo Burocrático, 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:** La C. ***** parte actora en el expediente Laboral O.J.C. 03/2016 probó parcialmente sus acciones.- - -

- - - **SEGUNDO:** La parte demandada **SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA**, parte demandada en el expediente O.J.C. 03/2016, probó parcialmente sus excepciones y defensas hechas valer.- - -

- - - **TERCERO:** Se absuelve a la **SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA** a REINSTALAR a la C. ***** en la plaza de APOYO ADMINISTRATIVO EN SALUD A-4, así como el reconocimiento y expedición de su nombramiento como TRABAJADORA DE BASE, y en consecuencia se absuelve del pago de los salarios caídos por el supuesto cese injustificado, así mismo se absuelve del pago que resulte por concepto de 52 días de descanso obligatorio, del pago de \$ ***** mil pesos por año correspondiente a los años 2014 y 2015 y los que se hubieran seguido generando, al pago de estímulo de puntualidad y asistencia en el trabajo, asistencia y permanencia en el trabajo y asistencia perfecta y de las demás prestaciones que se hubieran generado desde la terminación de la relación de trabajo hasta su reinstalación.

- - - **CUARTO:** En cumplimiento a los considerandos del presente laudo, se condena a la **SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA** a pagar a la C. ***** la cantidad de \$ ***** y que ampara los conceptos de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional del 2015 y proporcional al año 2016, así como el pago de horas extras del 01 de abril de 2015 al 15 de febrero de 2016.- - -

- - - **NOTIFIQUESE 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 C. **DOCTOR RODRIGO VERGARA SÁNCHEZ**, Representante de la Sección 30 del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Secretaría de Salud, y C. **LICENCIADA ANA GLORIA CONTRERAS GÓMEZ** Representante de la Secretaría de Salud y de los Servicios de Salud del Estado de Colima,



Órgano Jurisdiccional Colegiado del Estado
COLIMA, COL

Expediente Laboral O.J.C. No. 03/2016

C. *****

VS.

SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE
COLIMA Y OTROS.

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.-