



- - - Colima, Colima, 05 (cinco) de septiembre del año 2025 (dos mil veinticinco). - - -

- - - En el EXPEDIENTE LABORAL No. 449/2018 promovido por el C. ***** en contra del INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA, este H. Tribunal tiene a bien emitir el siguiente: - - -

- - - L A U D O - - -

- - - V I S T O para resolver en definitiva el expediente laboral No. 449/2018 promovido por el C. ***** en contra del INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA, quien en su escrito inicial de demanda reclama las siguientes prestaciones: - - -

- - - "1.- Reclamo del Demandado el reconocimiento de mi calidad de trabajador de base del mismo, fuente de trabajo en la cual ingrese a laborar el día 1 de abril del año 2014 y en donde me desempeñe como "Mantenimiento". 2.- Reclamo del Demandado el otorgamiento de mi Nombramiento Definitivo al puesto de "Mantenimiento", ya que tengo trabajando de manera continua e ininterrumpida para la entidad pública demandada más de seis meses. 3.- Reclamo del Demandado mi Basificación Definitiva al puesto de "Mantenimiento", mismo que al día de hoy ocupo, por lo que pido se condene al mismo, a que me otorgue mi Basificación Definitiva al puesto de "Mantenimiento", toda vez que cumplo con los requisitos que exige la Ley de la Materia." - - -

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

- - - 1.- Mediante escrito recibido el día 04 (cuatro) de octubre del año 2018 (dos mil dieciocho) compareció ante este Tribunal el C. ***** demandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de: - - -

- - - "HECHOS. 1.- El actor inicie a laborar para el demandado el día 1 de abril del año 2014. 2.- El suscrito fui contratado por el demandado por conducto del Señor ***** quien ocupaba el puesto de Director del Demandado. 3.- El suscrito fui contratado para ocupar el puesto de "Mantenimiento" del demandado. 4.- Mis funciones que siempre he realizado para el demandado consisten en podar pasto, pintar, asear el casino de la feria, darle mantenimiento al palenque de gallos del municipio. 5.- El suscrito siempre he desarrollado mi trabajo físico que presto para el demandado dentro de las instalaciones del demandado. 6.- Mi último jefe inmediato es la Señora Ruth Alejandra, de la cual desconozco sus apellidos, quien hasta donde sé, ocupa el puesto de Directora del demandado. 7.- El suscrito laboro para el demandado de lunes a viernes de las ocho horas a las quince horas del mismo día, sábados de ocho a trece horas. Descanso el día domingo. 8.- Mis percepciones totales que recibo por el producto de mi trabajo que realizo como empleado del demandado ascienden a la valiosa cantidad de \$*****cada quince días. 9.- Jamás he realizado funciones de Dirección, ni he ocupado el o los puestos de Director General, Director de Área, Director Adjunto, Subdirector o Jefe de Departamento que tenga funciones de Dirección para el demandado. 10.- Jamás he realizado funciones de Inspección, Vigilancia y Fiscalización para el demandado. 11.- Jamás he manejado Fondos o Valores del demandado. 12.- Jamás he realizado funciones de auditoria, ni he ocupado el puesto de Auditor o Sub-auditor del demandado. 13.- No he sido personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe funciones de auditoria del demandado. 14.- Jamás he tenido el control directo de adquisiciones del demandado, ni mucho menos tuve facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras de los mismos. 15.- Jamás he realizado funciones de investigación científica y tecnológica para el demandado. 16.- Jamás he ocupado el puesto ni

he ejercido funciones de Asesoría o Consultoría al Presidente Municipal, Secretario del Ayuntamiento, Oficial Mayor, Director de la Policía Municipal, Coordinadores Generales o Directores Generales del demandado. 17.- Jamás he ocupado puesto alguno del demandado que trajera consigo la responsabilidad de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta de inventarios de almacenes e inventarios. 18.- Jamás he ocupado los puestos de Secretario del Ayuntamiento, Tesorero, Oficial Mayor, Director General, Director de Área, Subdirector, Jefe de Departamento con funciones de Dirección, Contralor, Oficial del Registro Civil, Auditor, Coordinador, Supervisor o Inspector, ni he sido o soy miembro operativo de los servicios policiacos y de tránsito del demandado. 19.- No fui contratado por el demandado para ocupar una plaza vacante temporal que no exceda de seis meses. 20.- No fui contratado por el demandado para ocupar una plaza de base vacante, por licencia mayor de seis meses de su titular. 21.- No fui contratado por el demandado por tiempo determinado, ya que mi contratación no fue con fecha precisa de terminación para los trabajos eventuales o de temporada, sino que el suscrito realice trabajo de un empleado de base. 22.- No realice a favor de los demandados trabajos eventuales o de temporada ni funciones de policía. 23.- Jamás se me otorgó mi trabajo por parte del demandado para realizar tareas ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente. 24.- Tengo más de seis meses ininterrumpidos de laborar al servicio del demandado, habiéndome desempeñado eficientemente en mis labores encomendadas. 25.- En virtud de que el suscrito soy un trabajador de base, se me debe de otorgar mi Nombramiento Definitivo para ocupar el puesto de base que desempeñe para el demandado, que es el de "Ayudante de Mantenimiento". 26.- El nombramiento que me expida el demandado deberá de contener todos y cada uno de los requisitos que señala el artículo 20 de la Ley de la materia. 27.- Ahora bien, el suscrito he acudido con el demandado para que me reconozcan mi calidad de trabajador de base del mismo, a lo cual se ha negado. 28.- Así mismo, he acudido con el demandado para que me otorgue mi Nombramiento Definitivo del puesto de "Mantenimiento", ya que tengo trabajando de manera continua e ininterrumpida para él más de seis meses, y sin embargo, el demandado me ha señalado que no puede darme ese nombramiento, sin señalarme el porqué de ello, solo que tiene impedimento, sin más justificación al caso. 29.- Por último, el demandado se ha negado a otorgarme mi Basificación Definitiva al puesto de "Mantenimiento", mismo que al día de hoy ocupo, por lo que pido se condene a dicho demandado, a que se me otorgue mi Basificación Definitiva al puesto de "Mantenimiento" de los mismos, toda vez que cumplo con los requisitos que exige la Ley de la Materia. 30.- En virtud de que el demandado está valiéndose de su puesto y poder para no reconocerme mi calidad de trabajador de Base del mismo y en consecuencia, se ha negado a otorgarme, sin sustento jurídico para ello, mi Nombramiento Definitivo al puesto de "Mantenimiento", y debido a ello, se han negado a otorgarme mi Basificación Definitiva al mismo puesto, mismo que al día de hoy ocupo, violando flagrantemente la Ley en mi perjuicio, al tratar de vulnerar mis derechos laborales ganados, como lo son, mi derecho a Basificarme y obtener todas y cada una de las prestaciones que reclamo, por lo que demandado mi basificación definitiva en los términos de esta demanda, ya que insisto, soy trabajador de base. 31.- En virtud de que me asiste el derecho para demandar en la forma y términos que aquí lo hago, pido, se condene al demandado al pago total de todas y cada una de las prestaciones que le reclamo. (...)” - - - - -

- - - **2.-** Mediante acuerdo de fecha 22 (veintidós) de noviembre del año 2018 (dos mil dieciocho), 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 **INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA**, así como tercero llamado a juicio al **SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H.**



AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO 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 05 (cinco) de febrero del año 2018 (dos mil dieciocho) se le tuvo a la parte demandada **INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA¹**, por conducto de la **C. *******, en su carácter de **DIRECTORA** del mismo, dando contestación a la demanda instaurada por la parte actora. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. - - - -

- - - **4.-** Mediante el mismo acuerdo, se le tuvo a la parte actora, por conducto de su apoderado especial, ampliando su escrito inicial de demanda², reclamando las siguientes prestaciones: -----

- - - *"1.- Por mi reinstalación a cargo del demandado y a favor del suscrito al puesto de Mantenimiento, mismo que venía desempeñando hasta el día 18 de octubre del año 2018 para el pasivo, fecha en que fui despedido de manera injustificada, prestación que reclamo con las mejoras en puesto, salario y categoría que el mismo haya sufrido, desde la fecha del despido injustificado hasta en la que sea físicamente reincorporado a mi trabajo. 2.- Por el pago de la cantidad que resulte por concepto de salarios caídos que señala la ley, computándose a partir del día 18 de octubre del año 2018, fecha en que fui despedido injustificado y hasta que se cumplimente el laudo que recaiga a este juicio, en la inteligencia que por este concepto demando el pago de las prestaciones enumeradas en el punto 4 del presente escrito de ampliación de demanda, en los términos del artículo 35 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados para el Estado de Colima y demás dispositivos legales aplicables. 3.- El reconocimiento por escrito de mi antigüedad como trabajador del mismo, el cual data del día 1 de abril del año 2014, fecha en que inicie a laborar para los mismos. 4.- El pago de mi salario en los mismos términos que se le paga al personal de base que labora para el demandado, por lo que luego entonces, reclamo el pago del salario hasta los beneficios, recompensas, estipendios, asignaciones, gratificaciones, premios, retribuciones, subvenciones, haberes, dietas, compensaciones o cualquier otro concepto y factores que incidan y perciban los trabajadores de base del demandado por la prestación de sus servicios por parte de los demandados. 5.- El pago de mi salario correspondiente a los días 16, 17 y 18 de octubre del año 2018, los cuales labore y jamás de me pagaron."* -----

- - - **5.-** Mediante acuerdo de fecha 03 (tres) de mayo del año 2019 (dos mil diecinueve) se le tuvo a la parte demandada **INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA³**, dando contestación al primer escrito de ampliación de demanda. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las

¹ Visible a fojas de la 20 a la 28 de autos.

² Visible a fojas de la 30 a la 32 de autos.

³ Visible a fojas de la 50 a la 73 de autos.

partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. - - - - -

- - - **6.-** En autos de fecha 17 (diecisiete) de junio del año 2019 (dos mil diecinueve) se le tiene a la parte accionante al **C. *******, por ampliado su escrito inicial de demanda, respecto del capítulo hechos, ampliando el punto 2, siendo esto de la siguiente manera: - - - - -

- - - 2.- *El suscrito fui contratado el día 1 de abril del año 2014 por el demandado por conducto del ******, quien ocupaba el puesto de Director del Demandado, al momento de mi contratación, me dio a firmar un contrato individual de trabajo por tiempo indefinido y/o indeterminado para ocupar el puesto de "Mantenimiento", el cual, se me explico que quedaría depositado con el patrón, sin que se me otorgara copia del mismo. - - - - -

- - - **7.-** De la misma manera, mediante acuerdo de fecha 31 (treinta y uno) de julio de 2019 (dos mil diecinueve), se le tuvo a la parte demandada por conducto de su apoderado especial dando contestación a la segunda ampliación de demanda. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas⁴. - - - - -

- - - **8.-** A petición de la parte actora y en atención a lo que previene el Artículo 149 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este Tribunal señaló día y hora para el desahogo de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, audiencia de Ley que se llevó a cabo hasta las 9:00 horas (nueve horas) del día 08 (ocho) de octubre del año 2019 (dos mil diecinueve),⁵ misma que una vez se declaró abierta bajo la presencia del Magistrado Presidente, en uso de las facultades que la ley de la materia le confiere, inició con la fase conciliatoria entre las partes exhortándolas a que llegaran a un arreglo, a quienes las partes se manifestaron inconformes con todo arreglo que pusiera fin al presente juicio. - - - - -

- - - Acto continuo y con apoyo en lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a la parte actora, quien, por conducto de su apoderado especial, quien, por conducto de su apoderado especial, manifestó lo siguiente: - - - - -

- - - *"Que ratifico en todas y cada una de sus partes el escrito inicial de demanda, así como el escrito de ampliación a la misma y la ampliación del punto de hechos, mismos escritos que obran agregados a los autos del presente expediente, para todos los efectos legales a que haya lugar. - - - - -"*

- - - Acto continuo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a la parte demandada, **INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA**, quien, por conducto de su apoderado especial, manifestó lo siguiente: - - - - -

⁴ Visible a fojas 77 y 78 de autos.

⁵ Visible a fojas 136 y 137 de autos.



- - - “Que a nombre y cuenta de mi representada, en este acto ratifico primeramente el escrito de contestación a la demanda presentado ante este H. Tribunal el día 11 de diciembre del 2018, asimismo se me tenga ratificando también el escrito de contestación a la ampliación de la demanda presentado ante este H. Tribunal el día 19 de marzo del 2019, ya por último se me tenga por ratificando también el otro escrito de contestación a la ampliación de la demanda presentado ante este H. Tribunal el día 24 de junio del 2019, todo ello en razón de que dichos escritos contienen la verdad legal de los hechos que se debaten en la Litis. -----

- - - 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 12 (doce) de marzo del año 2020 (dos mil veinte)⁶ le fueron admitidas a las partes. -----

- - - Concluida la recepción y desahogadas que fueron las pruebas admitidas, este Tribunal declaro abierto el período de alegatos y posteriormente, de conformidad a lo establecido por el artículo 155 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y 885 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley antes invocada, se declaró concluido el procedimiento turnándose los autos para dar cumplimiento con los ordenamientos legales invocados, **fue dictado con fecha 27 (veintisiete) de junio del año 2023 (dos mil veintitrés), en el que se resolvió lo siguiente:** -----

- - - **PRIMERO:** El C. ***** , parte actora en este juicio laboral probó su acción. **SEGUNDO:** La parte demandada **INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA**, no le prosperaron sus excepciones y defensas. **TERCERO.** - Por las razones expuestas en los considerandos VII, VIII, IX, X y XI del presente LAUDO, se **CONDENA** al **INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA** a: **1) REINSTALAR** al C. ***** , en su puesto de **AYUDANTE DE MANTENIMIENTO** a su servicio; **2) Al RECONOCIMIENTO y OTORGAMIENTO DEL NOMBRAMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE** con los requisitos previstos en el artículo 20 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima; **3) Al pago de los SALARIOS VENCIDOS O CAÍDOS** a partir del día 18 de octubre del año 2018 y hasta por un periodo máximo de doce meses a razón del salario que corresponda a la fecha en que se realice el pago, en el entendido que si al término del plazo señalado no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento el laudo, se pagarán también a la persona trabajadora los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual; **4) Al pago de la cantidad que resulte por concepto de salario devengado respecto al periodo del 16 al 18 de octubre del año 2018; 5) A reconocerle la antigüedad que haya generado a su servicio a partir del 01 de abril del año 2014, mediante la expedición de la constancia correspondiente por medio de la cual se acredite la antigüedad que en su favor ha generado por los servicios prestados; y 6) Pagarle las prestaciones legales previstas en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, mismas que consisten en sobresueldo, quinquenio, vacaciones, aguinaldos y prima vacacional.** -----

⁶ Visible a fojas de la 139 a la 142 de autos.

- - - Inconforme la parte actora **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA**, interpuso demanda de amparo directo ante el Tribunal Colegiado del Trigésimo Segundo Circuito en Colima, quien le asignó el número de amparo **779/2023**, 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.** Declare insubsistente el laudo de 27 de julio de 2023 emitido en el expediente 449/2018. **2.** Dicte un nuevo laudo en el que reitere la condena de las prestaciones que han quedado firmes; y, **3.** Condene al Instituto demandando al pago de salarios caídos con fundamento en el artículo 35 de la Ley de Trabajadores del Servicio del Estado, Ayuntamiento y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, —vigente al momento de la presentación de la demanda de origen—; desde la fecha del despido hasta el total cumplimiento del laudo, es decir, que para cuantificar la condena al pago de salarios caídos es aquella que se encontraba vigente al momento de presentar la demanda conforme al texto original del artículo 35 de la ley burocrática local, vigente del 4 de enero de 1992 al 8 de diciembre de 2021. **4.** Cuantifique la condena de los conceptos relativos al pago de salarios vencidos o caídos y salarios devengados. **5.** Ordene la apertura del incidente de liquidación de sentencia para cuantificar la condena de los conceptos de pago de salarios vencidos o caídos y salarios devengados respecto los incrementos salariales respectivos, en la forma indicada, es decir, el Tribunal Burocrático deberá designar a una persona experta en la materia para que realice un dictamen en el que se contengan las operaciones y cálculos relativos; incluso, deberá dar vista a la demandada para que pueda pronunciarse al respecto y, en su oportunidad, dicte la resolución interlocutoria que corresponda. - - - - -

- - - Mediante acuerdo de fecha 28 (veintiocho) de marzo del año 2025 (dos mil veinticinco), el Tribunal de Arbitraje y Escalafón en cumplimiento al fallo protector constitucional concedido al quejoso, dejó insubsistente el laudo pronunciado en el expediente laboral que nos ocupa y ordena dar cabal cumplimiento a las directrices requeridas en la ejecutoria emitida con fecha 05 de diciembre de 2024. - - - - -

- - - En ese sentido, se pusieron los autos en vía de ejecución atento a lo previsto en los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo en vigor, para proceder al estudio y elaboración del nuevo laudo, turnándose los autos a la presidencia de este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado, para la emisión del nuevo laudo, mismo que, se pronunció con fecha **20 (veinte) de junio del año 2025 (dos mil veinticinco)**. - - - - -

- - - **9.-** Por acuerdo de fecha 05 (cinco) de septiembre del año 2025 (dos mil veinticinco) se tuvo por recibido el Oficio **106/2025 P3 MI**, a través del cual el Tribunal Colegiado del Trigésimo Circuito del Estado de Colima señaló que esta autoridad incurrió en defecto en el cumplimiento y se ordenó el cumplimiento sin excesos ni defectos en los términos siguientes: - - - - -

- - - ... “De la lectura del laudo dictado en cumplimiento a la ejecutoria de amparo, se advierte que existe incongruencia interna en los temas siguientes. - - - - -

- - - **1.- Pago y cuantificación de los salarios caídos o vencidos:** en los considerandos VII y XII del laudo dictado en cumplimiento, respecto a la condena del pago de los salarios caídos o vencidos, se parecía la incongruencia interna al momento de cuantificar la condena impuesta, toda vez que, si bien la autoridad responsable condena al instituto demandado al pago de los salarios caídos o vencidos desde el día 18 de octubre de 2018 y hasta que se cumpla el presente laudo, no obstante, al



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 449/2018

C.*****

Vs.

INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y
EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA.

realizar la cuantificación correspondiente, determina que el período del cálculo comprenderá del 19 de octubre de 2018 al 27 de junio de 2023, lo que a todas luces deviene improcedente, puesto que la autoridad laboral tomó como parámetro la fecha del primer laudo, cuando lo correcto es que el cálculo comprendiera el período del 19 de octubre de 2018 hasta la fecha de la emisión del laudo dictado en cumplimiento a la ejecutoria de amparo, más los que se sigan generando hasta un día antes de que sea reinstalado el actor. -----

- - - **2.- Apertura del incidente de liquidación de sentencia:** De lo anterior, se evidencia que el Tribunal responsable en cumplimiento a la ejecutoria de amparo ordenó la apertura del incidente de liquidación de laudo respecto a los incrementos salariales que se hubieran generado a partir del primer laudo de 27 de junio de 2023. “en el cual se reconoció su calidad como trabajador de base” y al efecto, requirió a las partes a fin de que presentaran sus conciliaciones contables. Sin embargo, en la ejecutoria de amparo, se señaló que el tribunal responsable debía fijar la cantidad líquida de los conceptos condenados y únicamente ordenar la apertura de incidente de liquidación de los incrementos que hubiera tenido y siguiera teniendo el salario integrado del actor a partir de la fecha del despido injustificado 18 de octubre de 2018; además, señaló que en referido incidente de liquidación el Tribunal Burocrático debía designar una persona experta en la materia para que realizara un dictamen en el que contuvieran las operaciones y cálculos relativos. -----

- - - En consecuencia, se ordena requerir al Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, a fin de que atendiendo a los razonamientos aquí expuestos: **a)** deje insubsistente el laudo dictado el 20 de junio de 2025; y **b)** Pronuncie un nuevo laudo en que, siguiendo los lineamientos de la ejecutoria de amparo y lo aquí expuesto: **I.** Reitere la condena de las prestaciones que han quedado firmes; y, **II.-** Subsane los defectos destacados en lo relativo al periodo que comprenda el cálculo de la condena de los salarios caídos o vencidos y, por lo que respecta a la apertura del incidente de liquidación del laudo. -----

- - - Por tanto, dejó insubsistente el laudo dictado con defecto de fecha **20 (veinte) de junio del año 2025 (dos mil veinticinco)**. Poniéndose los autos en vía de ejecución, atento a lo previsto en los Artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo en vigor, para el cumplimiento de lo ordenado por la autoridad federal, mismo que hoy se emite. -----

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

- - - **I.-** Este Tribunal es competente para tramitar el juicio en estudio y dictar laudo de conformidad con lo establecido en el inciso B del artículo 79 y fracción VIII del artículo 90 de la Constitución Particular del Estado y Artículos 1, 2, 132 y 133 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del 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.- CONFESIONAL POR OFICIO**, visible a fojas 146 de autos, consistente en el pliego de posiciones que debió absolver personalmente y no por Apoderado la C. ***** , en su carácter de **DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA**, la cual se debió exhibir en el presente juicio. Este Tribunal acordó que no se exhibió pliego de posiciones para el

desahogo de dicha audiencia, es suficiente para inferir su falta de interés, en consecuencia, es de decretarse y se decreta la DISERCIÓN DE DICHA PRUEBA CONFESIONAL en perjuicio de la parte actora y oferente. -----

- - - **2.- DOCUMENTAL**, consistente en la EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS que tiene la obligación legal de conservar y exhibir en juicio la parte DEMANDADA denominada INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COL., en relación con los artículo 804 fracción II y 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, y que se hace consistir en LOS RECIBOS O COMPROBANTES DE PAGO DE NÓMINA, correspondientes al periodo del 01 de abril del 2014 al día 18 de octubre del 2018, visibles a fojas 150 de los autos. Con lo dispuesto en artículo 804 en su segundo párrafo de la Ley Federal de Trabajo, señaló que la parte DEMANDADA deberá de conservar dichos documentos mientras que dure la relación laboral y hasta un año después, cuestión de la actual no tiene la obligación de exhibir dicha documentación solicitada. -----

- - - **3.- DOCUMENTAL**, consiste en el CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO Y/O INDETERMINADO firmado el 01 de abril del 2014, documento que el PATRONAL tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio, de conformidad al artículo 804 de La Ley de la Materia, visible a fojas 151 de autos. Con lo dispuesto en artículo 804 en su segundo párrafo de la Ley Federal de Trabajo, señaló que la parte DEMANDADA deberá de conservar dichos documentos mientras que dure la relación laboral y hasta un año después, cuestión de la actual no tiene la obligación de exhibir dicha documentación solicitada. -----

- - - **4.- TESTIMONIAL**, visible en fojas 183, consiste en las declaraciones que en forma personal rindieron a este Tribunal de Arbitraje y Escalafón, los testigos de nombre ***** Y ***** . -----

- - - Una vez analizada dicha prueba en su contexto, es un medio de convicción que le genera valor presuncional a lo manifestado por la parte oferente en su escrito de contestación de demanda, tomando en consideración que los testigos ofertados al momento de rendir su declaración, proporcionan a este tribunal requisitos de uniformidad y congruencia por estar apegadas a la verdad de los hechos motivo de la prueba, sin embargo, para gozar de valor probatorio pleno, deberá concatenarse con algún otro medio de prueba, a fin de acreditar su dicho.

- - - En efecto, y tal como se señaló anteriormente, esta prueba testimonial reviste valor probatorio presuncional, porque de lo declarado por los testigos se desprende que parte de las declaraciones son coincidentes entre sí, cumpliendo con los requisitos de uniformidad, imparcialidad, congruencia y veracidad que debe de reunir la prueba testimonial en materia laboral para otorgarle el valor que le corresponde. Resultando aplicable al caso en particular la tesis de jurisprudencia que a continuación se invoca: -----



- - - Octava Época, Registro: 207781, Instancia: Cuarta Sala Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 65, Mayo de 1993. Materia(s): Laboral. Tesis: 4a./J. 21/93. Página: 19. Genealogía: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 555, página 365. TESTIMONIAL. VALORACION DE ESTA PRUEBA EN MATERIA LABORAL. Tomando en consideración que por disposición expresa del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, las autoridades laborales no están obligadas a sujetarse a reglas o formulismos en la estimación de las pruebas, cuya valoración, tratándose de la testimonial se debe constreñir únicamente a la circunstancia de que la declaración rendida reúne los requisitos de certidumbre, uniformidad, imparcialidad y congruencia con los hechos que se pretenden acreditar, y en atención además, a que los testigos acuden al juicio para que con base en el interrogatorio que se les formule expongan los hechos que tienen relación directa con la contienda laboral y que son de importancia para el proceso, es por lo que se estima que bien pueden al producir su contestación, ampliar la respuesta correspondiente, adelantándose inclusive a preguntas que no se les han formulado, sin que esto signifique que existe una preparación previa, y que por esa razón carezca de valor su declaración. Contradicción de tesis 66/91. Entre los Tribunales Colegiados Primero y Sexto en Materia de Trabajo, ambos del Primer Circuito. 12 de abril de 1993. Cinco votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretario: Elías Álvarez Torres. Tesis de Jurisprudencia 21/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del doce de abril de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte. - - - - -

- - - **5.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todo lo que se desprenda de lo actuado en el presente juicio y que le favorezcan; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza dándole en derecho el valor probatorio correspondiente. - - - - -

- - - **6.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en todo lo que se desprenda de un hecho conocido para llegar a la verdad de otro desconocido, mediante el análisis lógico jurídico que deberá llevar a cabo el Tribunal; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio correspondiente. - - - -

- - - **IV.-** En lo que corresponde a los **MEDIOS DE CONVICCIÓN** ofrecidos por la parte **DEMANDADA** denominada **INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA**, se admiten los siguientes: - - - - -

- - - **1.- CONFESIONAL**, visible a foja 154 de autos, consistente en las posiciones que en forma personalísima y no por Apoderado absolvió ante este Tribunal de Arbitraje y Escalafón, el **C. ******* en su carácter de ACTOR en el presente juicio laboral. Quien al dar respuesta las posiciones que por escrito se le formularon y que fueron calificadas de legales, no se desprenden elementos probatorios o manifestaciones suficientes para acreditar sus extremos o las excepciones o defensas en las cuales basa su contestación de demanda. - - - - -

- - - En ese sentido, esta prueba **NO** le beneficia a la parte oferente; pues una vez analizado en su contexto lo manifestado por el absolvente, se desprende que no existen elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o las excepciones o defensa en las cuales basa su contestación de demanda; lo anterior, toda vez que no existe un reconocimiento expreso o manifiesto de un hecho propio que se

invoca en su contra, por lo que dicha prueba no puede producir efectos jurídicos en su perjuicio; sirviendo de apoyo la siguiente tesis de jurisprudencia: - - - - -

- - - Octava Época. Registro: 220956. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación VIII, Diciembre de 1991. Materia(s): Laboral. Tesis: VI.2o. J/163 Página: 103. **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 procede efectos en lo que perjudica a quien la hace. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. - -

- - - **2.- DOCUMENTAL** consistente en 19 (diecinueve) recibos de nómina en original con sello digital del CFDI, correspondiente a los periodos de enero al 01 (uno) de octubre del 2018 (dos mil dieciocho) del personal de trabajadores eventuales supernumerarios expedido a favor del **C. *******, visibles a fojas de la 117 (ciento diecisiete) a la 135 (ciento treinta y cinco) de los presentes autos. - - - - -

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

- - - Octava Época. Registro: 219523 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 52, Abril de 1992 Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/26. Página: 49. **PRUEBA DOCUMENTAL, ALCANCE DE LA.** Como la prueba documental es la constancia reveladora de un hecho determinado, lógicamente su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene, pues de ser así se desnaturalizaría la prueba de documentos. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. - - - - -

- - - **3.- DOCUMENTAL**, consiste en 05 (cinco) CONTRATOS en original, firmados por el **C. *******, de fecha 04 (cuatro) de junio del 2015 (dos mil quince), 03 (tres) de marzo del 2015 (dos mil quince) y 02 (dos) de diciembre del 2014 (dos mil catorce) respectivamente, visible a fojas de la 107 (ciento siete) a la 116 (ciento dieciséis) de los presentes autos. - - - - -

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

- - - 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**, consiste en 03 (tres) CONTRATOS en original firmados por el **C. *******, de fecha 04 (cuatro) de junio del 2015 (dos mil quince), 03 (tres) de marzo del 2015 (dos mil quince) y 02 (dos) de diciembre del 2014 (dos mil catorce) respectivamente, visible en fojas de



la 98 a la 106 de los presentes autos. - - - - -
- - - Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

- - - 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.- INSPECCIÓN**, visible en la foja 161 (ciento sesenta y uno) de los presentes autos, la cual se practicará en las NÓMINAS DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES los RECIBOS DE PAGO, correspondientes al C. ***** , por los periodos del 04 (cuatro) de septiembre del año 2018 (dos mil dieciocho) al 31 (treinta y uno) de octubre del año 2019 (dos mil diecinueve), en donde la Secretaria Actuarial adscrita a este Tribunal de fe de: - - - - -

- - - a) Que de los recibos se desprende que el actor del presente juicio aparece como trabajador del INSTITUTO DE FERIAS EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA, mas no que figure en la nómina de trabajadores eventuales SUPERNUMERARIOS, así mismo se desprende que el puesto que ocupa el actor es el de AYUDANTE DE MANTENIMIENTO CON ADSCRIPCION AL INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA. - - - - -

- - - b) Que de los recibos no se desprende que el actor del presente juicio cobra sus sueldos quincenales firmando en las nóminas correspondientes a los trabajadores eventuales SUPERNUMERARIOS a su servicio indicado. - - - - -

- - - c) Que, de los recibos de pago del actor, no aparece cobrando en la nómina de trabajadores SUPERNUMERARIOS, a su servicio indicado, solo se desprende que el puesto de desempeña el actor es el de AYUDANTE DE MANTENIMIENTO CON ADSCRIPCION AL INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA. - - - - -

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

- - - Octava Época. Registro: 219523 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 52, Abril de 1992 Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/26. Página: 49. **PRUEBA DOCUMENTAL, ALCANCE DE LA.** Como la prueba documental es la constancia reveladora de un hecho determinado, lógicamente su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene, pues de ser así se desnaturalizaría la prueba de documentos. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. - - - - -

- - - **6.- TESTIMONIAL**, consiste en las declaraciones que en forma personal deberán rendir los testigos CC. ***** Y ***** , visible a fojas 201. - - - - -

- - - Llegado el día y hora señalado para su desahogo, se hizo constar que la parte Demandada, por conducto de su apoderado el ***** , se

desistió de la presente prueba por así convenir a sus intereses, razón por la cual, carece de valor probatorio alguno. - - - - -

- - - **7.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todo lo que se desprenda de lo actuado en el presente juicio y que le favorezcan; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza dándole en derecho el valor probatorio correspondiente. - - - - -

- - - **8.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en todo lo que se desprenda de un hecho conocido para llegar a la verdad de otro desconocido, mediante el análisis lógico jurídico que deberá llevar a cabo el Tribunal; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio correspondiente. - - - - -

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

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

- - - En ese orden de ideas, debe decirse que la *Litis* en el presente juicio, se circunscribe a fin de que este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, determine si resultan procedentes o no las prestaciones que solicita en su escrito inicial de demanda, así como en sus dos escritos de ampliación de la misma, consistente en: - - - - -

- - - 1.- *El reconocimiento como trabajador de base;* - - - - -
- - - 2.- *Nombramiento definitivo al puesto de Mantenimiento;* - - - - -
- - - 3.- *Basificación definitiva al puesto de Mantenimiento;* - - - - -
- - - 4.- *Reinstalación al puesto de Mantenimiento;* - - - - -
- - - 5.- *Pago de salarios caídos a partir del día 18 (dieciocho) de octubre del 2018 (dos mil dieciocho) fecha en la cual ocurrió el despido;* - - - - -
- - - 6.- *El reconocimiento de antigüedad a partir del 1° (primero) de abril del año 2014 (dos mil catorce);* - - - - -
- - - 7.- *El pago de salario y sus prestaciones tal como se paga a los trabajadores de base que prestan servicios para el demandado;* - - - - -
- - - 8.- *El pago del salario devengado correspondiente al periodo del 16 (dieciséis) al 18 (dieciocho) de octubre del año 2018 (dos mil dieciocho).* - - - - -



- - - De la misma forma se analizará, si es que, al contrario de la parte actora, resultan procedentes o no las excepciones y defensas hechas valer por la parte demandada **INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA**, quien negó acción y derecho a la parte actora para demandar su reconocimiento como trabajador de BASE, debido a que los contratos celebrados entre ellos y el accionante del presente juicio, fueron con la categoría de Ayudante de Mantenimiento y de Confianza. - - -

- - - Así mismo, niega el derecho de la actora al nombramiento de base definitivo, como ayudante de Mantenimiento. De igual forma, niega la falta de acción y derecho, del promovente del juicio que nos ocupa, a la reinstalación al puesto de Mantenimiento, debido a que se desempeñaba en la calidad de trabajador supernumerario en funciones de confianza, además, la demandada asegura que desde esa óptica, el trabajador en comento, no fue despedido el 18 (dieciocho) de octubre del año 2018 (dos mil dieciocho), sino por el contrario, se dio por terminada la relación laboral, por lo tanto también le falta la acción y derecho al acto para reclamar los salarios caídos y prestaciones. - - -

- - - **VI.-** Con apoyo en lo anterior y habiéndose determinado la *litis* tal y como fue planteada en términos de lo previsto por los artículos 842 de la Ley Federal de Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, para resolver el fondo del asunto, por técnica jurídica lo conducente es fijar la carga procesal, misma que atendiendo a la naturaleza de las acciones ejercitadas, corresponde al actor demostrar los extremos hechos valer en su demanda, esto es así, ya que la Entidad Pública demandada se excepcionó argumentando falta de acción y derecho del demandante para el reclamo ejercitado, por lo que una vez analizadas todas y cada una de las pruebas ofertadas por las partes, así como el valor jurídico de cada una de ellas, en el expediente laboral que hoy se resuelve, quedó acreditado que el C. ***** , ingreso a laborar para el **INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA**, el **día 01 (uno) de abril de 2014 (dos mil catorce)**, ya que es la misma demandada la que reconoce en su escrito de contestación a la demanda, dentro de la contestación a los hechos, en su punto 1 (uno), la cual se encuentra en la foja 24 (veinticuatro) de los autos que nos ocupa, la que reconoció como fecha de ingreso a laborar por parte del trabajador el del día 01 (uno) de abril del año 2014 (dos mil catorce) convirtiéndose esto en una confesional expresa y espontánea, tal como lo establece el arábigo 794 (setecientos noventa y cuatro), de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria de la Ley de la Materia, el cual a su letra establece lo siguiente: - - -

- - - *Artículo 794.- Se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.* - - -

- - - Por otra parte, según se desprende de lo manifestado por la parte actora, desde la fecha en que inició la relación laboral y hasta el 18 de octubre de 2018, fecha en que se dio por terminada la relación laboral, se

desempeñó al servicio del **Instituto** demandado con el puesto de **MANTENIMIENTO**, donde realizaba sus funciones, mismas que consistían en: "... podar pasto, pintar, asear el casino de la feria, darle mantenimiento al palenque de gallos del municipio..." - - - - -

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

- - - Época: Novena Época. Registro: 167818. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, Febrero de 2009. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 8/2009. Página: 465. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ASÍ COMO DE LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS. REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACERSE CUANDO EJERZAN LA ACCIÓN PARA QUE SE LES OTORQUE NOMBRAMIENTO DE BASE. Acorde con el artículo 7 de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, cuando un trabajador ejerza la acción para que se le otorgue nombramiento de base, debe acreditarse que las funciones del puesto no se refieran a las consideradas por la Ley como de confianza y que la materia de trabajo que haya originado el nombramiento sea de carácter permanente y definitivo; razón por la cual la exigencia de que se hubiera desempeñado más de 6 meses en el puesto correspondiente y sin nota desfavorable en el expediente, no son elementos para determinar la calidad de base del puesto a la luz de la interpretación del precepto referido, sino que están dirigidos a establecer en qué casos y bajo qué circunstancias dichos trabajadores han adquirido la inamovilidad, lo cual incide sólo en la estabilidad en el empleo. - - - - -

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

- - - Época: Novena Época. Registro: 161946. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIII, Mayo de 2011. Materia(s): Laboral. Tesis: I.13o.T. J/17. Página: 975. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO Y EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ARGUMENTANDO QUE ERA DE CONFIANZA, A ÉSTE LE CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA. Cuando el trabajador reclama la reinstalación por haber sido despedido o cesado injustificadamente y el patrón se excepciona argumentando que aquél era de confianza, conforme al artículo 784, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, corresponde a éste demostrar dicha calidad y que las labores desarrolladas por el trabajador se encuentran dentro de las enunciadas expresamente en el dispositivo 5o. de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, para ser consideradas con tal



carácter, tomando en cuenta que esa categoría depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, toda vez que el patrón es el que cuenta con más y mejores elementos para acreditar las labores que realizaba el trabajador. -----

*- - - Época: Novena Época. Registro: 167816. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, Febrero de 2009. Materia(s): Laboral. Tesis: I.1o.T. J/60. Página: 1786. **TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARÁCTER CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCIÓN.** Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza fue despedido y pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza y que con toda precisión establece el artículo 9o. del citado ordenamiento legal, a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad en su demanda, de no acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y condenarse a la reinstalación solicitada. -----*

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

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

*- - - Respecto al reclamo que realiza el demandante, en los incisos **1) (uno), 2) (dos) y 3) (tres)** del escrito inicial de demanda y el inciso **1) (uno)** de su escrito de ampliación de demanda. Tales prestaciones resultan procedentes por las siguientes causas, razones y fundamentos que lo justifican. -----*

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

- - - "Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: ... B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores: ... XI (sic 05-12-1960). Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en

los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.” -----

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

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

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

- - - En atención a las funciones que desempeñan los servidores públicos, conforme a los artículos 5 (cinco), 8 (ocho) y 9 (nueve) de la Ley Burocrática Estatal, se prevé un régimen de excepción, en el sentido de que son trabajadores de base todos aquellos que no sean empleados de confianza, con las modalidades y limitaciones que establece la propia ley, quienes únicamente disfrutarán de las medidas de protección al salario y los beneficios de la seguridad social. -----

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

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



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

- - - "... I. Definitivos, aquellos que se otorguen para ocupar plazas de base;

II. Interinos, los que se otorguen para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses;

III. Provisionales, los que de acuerdo con el escalafón se otorguen para ocupar plazas de base vacantes, por licencias mayores de seis meses; IV. Por tiempo determinado, los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada; y

V. Por obra determinada, los que se otorguen para realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente; su duración será la de la materia que le dio origen." - - - - -

- - - Ahora bien, de acuerdo con lo establecido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia emitida por contradicción de tesis, intitulada **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO POR TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL ESTADO, EN SU CARÁCTER DE EMPLEADOR EQUIPARADO, JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DE SU NOMBRAMIENTO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICA FEDERAL Y DEL ESTADO DE COLIMA)**; ha aceptado la aplicación supletoria de los artículos 35 (treinta y cinco), 36 (treinta y seis), 37 (treinta y siete) y 39 (treinta y nueve) de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a los requisitos que debe satisfacer toda relación de trabajo por tiempo fijo u obra determinada, siempre que la ley burocrática admita dicha aplicación. - - - - -

- - - En ese sentido, el artículo 15 (quince), fracción II (segunda), de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima prevé, en lo no regulado por ella, la aplicación supletoria de dicho ordenamiento legal. - -

- - - Así, de conformidad con los artículos mencionados, la duración de las relaciones será por regla general por tiempo indeterminado y, salvo estipulación expresa, para obra o por tiempo determinado. Además, tratándose del señalamiento de una relación de trabajo para una obra determinada, ésta únicamente podrá estipularse cuando lo exija su naturaleza, mientras que, por tiempo determinado, solamente puede establecerse en los casos siguientes: - - - - -

- - - Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; - - - - -

- - - Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y, -

- - - En los demás casos previstos por la propia legislación laboral. - - - - -

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

- - - Como se observa, para establecer las condiciones conforme a las que deben regirse las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinada, no basta con referir a lo establecido en la legislación burocrática, pues es necesario complementar tal regulación con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, a fin de determinar las

condiciones que debe reunir un nombramiento temporal, por tiempo determinado o por obra determinada, siempre en atención a las diferencias que existen en uno y otro régimen. Sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: - - - - -

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

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

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

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

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



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

- - - Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 175734. Instancia: Pleno. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: P./J. 35/2006. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, Febrero de 2006, página 11. Tipo: Jurisprudencia. **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUEL.** Conforme a los artículos 15, fracción III, 46, fracción II, 63 y 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el nombramiento que se otorga a los servidores públicos, en atención a su temporalidad, puede ser: a) definitivo, si se da por un plazo indefinido y cubre una plaza respecto de la cual no existe titular; b) interino, cuando cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses; c) provisional, si cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular; d) por tiempo fijo, si se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido; y, e) por obra determinada, si se confiere en una plaza temporal para realizar una labor específica por un plazo indeterminado. En tal virtud, para determinar cuáles son los derechos que asisten a un trabajador al servicio del Estado, tomando en cuenta el nombramiento conferido, debe considerarse la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, ya que al tenor de lo previsto en los citados preceptos legales, de ello dependerá que el patrón equiparado pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna. - - - - -

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

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

- - - En ese orden de ideas, la discrecionalidad que tiene el Estado, en su carácter de empleador, a efecto de conceder los nombramientos que sean necesarios para el funcionamiento del servicio público, no impide que deba dar cumplimiento a los requisitos que la ley exige para su

otorgamiento, tal como lo es justificar su temporalidad cuando se trate de nombramientos por tiempo determinado. - - - - -

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

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

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

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

- - - **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO POR TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL ESTADO, EN SU CARÁCTER DE EMPLEADOR EQUIPARADO, JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DE SU NOMBRAMIENTO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICA FEDERAL Y DEL ESTADO DE COLIMA).** Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sostuvieron conclusiones diferentes en relación con los nombramientos de carácter temporal de trabajadores al servicio del Estado; así, mientras uno consideró suficiente para acreditar el carácter eventual de un trabajador el nombramiento en el que se establece una relación de trabajo por tiempo determinado, el otro consideró que para ello también era necesario que el Estado, en su carácter de empleador, justificara la razón que motivó su otorgamiento bajo dicha temporalidad. Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que el Estado, en su carácter de empleador equiparado, está obligado a justificar el otorgamiento de nombramientos temporales, los cuales sólo podrán celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, tengan por objeto cubrir a otro trabajador, o bien el cumplimiento de una obra determinada. **Justificación:** De acuerdo con los artículos 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 15, fracción II, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en lo no previsto por ellas, será aplicable supletoriamente la Ley Federal del Trabajo. En ese sentido, a efecto de determinar los requisitos que deben cumplir los nombramientos de los servidores públicos por tiempo determinado, debe atenderse a lo establecido en los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con los cuales la celebración de una relación de trabajo para obra o por tiempo determinado debe estar justificada en el desarrollo de una obra específica, la naturaleza de las funciones a desempeñar, o bien cubrir alguna vacante temporal. En consecuencia, de la interpretación sistemática de las disposiciones señaladas, se advierte que el otorgamiento de nombramientos por tiempo determinado es excepcional, de ahí que el Estado esté obligado a



justificar la necesidad de su celebración bajo dicha temporalidad, pues sólo así se actualizará la prerrogativa de éste de dar por terminada la relación laboral al concluir el término del nombramiento sin responsabilidad para las entidades o dependencias, ya que de lo contrario se entenderá que el nombramiento fue por tiempo definitivo. - - - - -

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- - - En esa tesitura, de autos se desprende que el C. ***** ingresó a laborar para el **INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA**, el **día 01 (uno) de abril del año 2014 (dos mil catorce)**. - - - - -

- - - Así mismo, según se desprende de las documentales visibles a fojas de la 98 (noventa y ocho) a la 135 (ciento treinta y cinco) de autos, así como de lo manifestado por la parte demandada, el trabajador estuvo laborando a su servicio en el puesto de **AYUDANTE DE MANTENIMIENTO** a su servicio. - - - - -

- - - Cabe mencionar que, del análisis de las constancias antes referidas, durante todo el tiempo que el trabajador se ha encontrado laborando al

servicio del **INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA** y aunque de las fojas antes mencionadas existan diversos contratos laborales, en donde establezca que son contratos por tiempo determinado, eso no es suficiente para que la demandada acredite dicha calidad, toda vez que es necesario acreditar dicha temporalidad, de acuerdo a lo analizado en supra líneas. - - - - -

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

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

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

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

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

- - - **ARTÍCULO 4.-** *Trabajador público es todo aquél que preste un trabajo personal físico, intelectual o de ambos géneros, en cualquiera de las Entidades o dependencias mencionadas en el Artículo 2 de esta Ley, en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. Se presume la existencia de la relación de servicio público entre el particular que presta un trabajo personal y la Entidad pública que lo recibe.* - - - - -

- - **ARTÍCULO 5.-** *Los trabajadores se clasifican en tres grupos: I. De confianza; II. De base; y III. Supernumerarios.* - - - - -

- - - **ARTÍCULO 6.-** *Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: a) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas en el presupuesto de la Entidad o dependencia de que se trate, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, esté desempeñando tales funciones u ocupando puestos que a la fecha son de confianza; c) Manejo de fondos o valores: cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido; d) Auditoría: a nivel de Auditores y Subauditores, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las áreas de Auditoría; e) Control directo de adquisiciones:*



cuando tengan la representación de la Entidad o dependencia de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras; f) Investigación científica y tecnológica: siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo; g) Asesoría o consultoría: únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Gobernador, Secretarios de Gobierno, Oficial Mayor, Procurador, Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades; y h) Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios. - - - - -

- - - **ARTICULO 19.-** Los nombramientos de los trabajadores podrán ser: I. Definitivos, aquellos que se otorguen para ocupar plazas de base; II. Interinos, los que se otorguen para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses; III. Provisionales, los que de acuerdo con el escalafón se otorguen para ocupar plazas de base vacantes, por licencias mayores de seis meses; **IV. Por tiempo determinado, los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada;** y V. Por obra determinada, los que se otorguen para realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente; su duración será la de la materia que le dio origen. -

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

- - - Ahora bien, del análisis de las constancias que obran en autos, así como de lo manifestado por el trabajador actor, se desprende que realizaba sus funciones como **AYUDANTE DE MANTENIMIENTO**, hechos que la patronal controvertió, señalando que era como trabajador de **CONFIANZA**, sin embargo, no ofreció pruebas suficientes para acreditar que fuera de otra manera. Lo anterior, ya que si bien es cierto que manifestó que se realizaba sus funciones en el puesto de **AYUDANTE DE MANTENIMIENTO** con el carácter de **SUPERNUMERARIO** en funciones de **CONFIANZA**, no acreditó que haya realizado funciones en dicho puesto o con tal carácter. - - - - -

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

- - - a) La carga de probar incumbe al que afirma. - - - - -

- - - b) El demandado que apoya sus excepciones o defensas en nuevas afirmaciones tiene la carga de probarlos, para dejar sin valor ni eficacia las afirmaciones del demandante. - - - - -

- - - c) *La carga de probar recae en quien hace una negación que envuelve una afirmación.* - - - - -

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

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

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

- - - Es por ello, que desde ese ángulo, si en el caso en concreto el Instituto, como parte demandada negó rotundamente el derecho del ACTOR pero también, afirmó que fue de otra naturaleza, específicamente como trabajador de CONFIANZA, así las cosas, entonces se ubica en la segunda de las hipótesis referidas con anterioridad, o sea, en la negación de la cualidad de un hecho, lo cual, según se vio, implica el reconocimiento de aquél y la afirmación de que tiene una cualidad distinta a la que atribuye la parte demandante. - - - - -

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

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

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



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

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

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

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

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

- - - **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ASÍ COMO DE LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS. CUANDO EJERZAN LA ACCIÓN DE**

OTORGAMIENTO DE UN NOMBRAMIENTO DE BASE, CORRESPONDE A LA PARTE PATRONAL LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO CONTROVIERTA LA CALIDAD DEL PUESTO.

La Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas no contempla reglas específicas sobre la carga de la prueba, por lo que con fundamento en su artículo noveno transitorio debe acudirse a la supletoriedad, primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y luego de la Federal del Trabajo, de la cual derivan reglas tutelares a favor de la clase trabajadora, específicamente en sus artículos 784, 804 y 805, que prevén que en todo caso el trabajador quedará eximido de la carga de la prueba cuando por otros medios se esté en posibilidad de descubrir la verdad sobre los hechos materia de la litis, entre otros supuestos, cuando haya controversia respecto del contrato individual de trabajo, que aplicado a la materia burocrática se refiere al nombramiento, el cual por disposición del artículo 11, fracción III, de la Ley burocrática local, debe contener el tipo de nombramiento -base, confianza o interino-. Por tanto, si dicho documento, conforme al indicado artículo 804, debe ser conservado y exhibido en juicio por el patrón, so pena de actualizarse la presunción contenida en el mencionado artículo 805, de tener por presuntivamente ciertos los hechos que con el mismo se pretendan acreditar, cuando el patrón controvierte la calidad del puesto desempeñado, le corresponda la carga probatoria, pues no existe justificación legal alguna para dividirla, dado que el hecho controvertido es la calidad de base o confianza del nombramiento.” Época: Novena Época. Registro: 167819. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, Febrero de 2009. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 9/2009. Página: 465. -----

- - - A mayor abundamiento, deviene importante hacer mención que el trabajador será relevado de la carga probatoria cuando por otros medios la autoridad laboral esté en condiciones de descubrir la verdad de los hechos que se pretenden juzgar en el proceso, por lo que el **Artículo 784** de la **Ley Federal del Trabajo**, de aplicación supletoria a la **Legislación Burocrática Local**, establece un catálogo de supuestos en los que, cuando haya controversia en el procedimiento respecto a los mismos, se eximirá a la parte trabajadora de dicha carga procesal; precepto que al ser complementado con lo que disponen los **Artículos 804 y 805** de la propia Ley de la materia, donde se establece una serie de supuestos y de documentos que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en Juicio, se contempla un sistema de cargas procesales de tipo social que tiende a proteger a la clase trabajadora, como deriva de los mismos que señalan textualmente: -----

- - - **“ARTICULO 784.** La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: I. Fecha de ingreso del trabajador; II. Antigüedad del trabajador; III. Faltas de asistencia del trabajador; IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo; V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley; VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido; VII. El



contrato de trabajo; VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales; IX. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo; X. Disfrute y pago de las vacaciones; XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; XII. Monto y pago del salario; XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y XIV. Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro. La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.” - -

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

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

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

- - - En esa tesitura, se insiste que en el expediente que hoy se lauda, la DEMANDADA denominada **INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA** no logró desvirtuar el derecho que le atañe al C. *********, para las acciones ejercitadas de su parte en su escrito inicial de demanda, resultando procedente condenar entonces al **INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA** a **REINSTALAR** al C. ********* a su trabajo en el puesto de **AYUDANTE DE MANTENIMIENTO**, así mismo, de reconocerle la Basificación y el otorgamiento del nombramiento de base en el mismo puesto. - - - - -

- - - Lo anterior, toda vez que como ya quedo acreditado, el trabajador ACTOR, laboró al servicio del **INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA** habiendo desempeñado siempre actividades que son catalogadas como de base, de acuerdo a lo que establece el **Artículo 8** de la **Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima**, además, que el C. *********, estuvo laborando de manera continua para la Entidad Pública DEMANDADA desde el día 01 de abril del año 2014, desempeñando sus labores en forma ininterrumpida, así las cosas, tenemos pues que tal y como lo establece el **Artículo 9** de la **Ley Burocrática Estatal** que nos ocupa, se entiende

que el ACTOR debe ser considerado por la DEMANDADA como trabajador de base e inamovible y que cuenta con un derecho como trabajador a la estabilidad en su empleo y a no ser separadas sin causa justificada, toda vez que como quedó acreditado en autos, el puesto de **AYUDANTE DE MANTENIMIENTO** lo ha ocupado por un término mayor de 6 seis meses ininterrumpidos. - - - - -

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

- - - De acuerdo con lo establecido en el artículo 15, fracción II, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en lo no previsto por esta, será aplicable supletoriamente la Ley Federal del Trabajo. En ese sentido, a efecto de determinar los requisitos que deben cumplir los nombramientos de los servidores públicos por tiempo determinado, debe atenderse a lo establecido en los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con los cuales la celebración de una relación de trabajo para obra o por tiempo determinado debe estar justificada en el desarrollo de una obra específica, la naturaleza de las funciones a desempeñar, o bien cubrir alguna vacante temporal. - - - - -

- - - En consecuencia, de la interpretación sistemática de las disposiciones señaladas, se advierte que el otorgamiento de nombramientos por tiempo determinado es excepcional, de ahí que el Estado esté obligado a justificar la necesidad de su celebración bajo dicha temporalidad, pues sólo así se actualizará la prerrogativa de éste de dar por terminada la relación laboral al concluir el término del nombramiento sin responsabilidad para las entidades o dependencias, ya que de lo contrario se entenderá que el nombramiento fue por tiempo definitivo. - - - - -

- - - Por consiguiente, en apoyo a las actuaciones analizadas se encuentra debidamente acreditado en los presentes autos, la subsistencia de la materia que dio origen a la contratación laboral, del



ACTOR por lo que resulta procedente entonces **CONDENAR** al **INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA** a **REINSTALAR** al C. ***** a su trabajo en el puesto de **AYUDANTE DE MANTENIMIENTO**, así mismo, de otorgarle la basificación en el puesto de **AYUDANTE DE MANTENIMIENTO** y la expedición del nombramiento respectivo como trabajador de base, con los requisitos y en los términos de lo que dispone el artículo 20 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en virtud de haberse acreditado el despido injustificado. - - - - -

- - - Por tanto, resulta procedente el pago del salario que en derecho corresponda conforme a su puesto de **AYUDANTE DE MANTENIMIENTO** a partir de la fecha de emisión del primer laudo de fecha **27 de junio de 2023** en que se ha reconocido su calidad de trabajador de BASE, y que deberá ser conforme al salario tabular, que es el identificado con los importes consignados en los tabuladores de sueldos para cada puesto, que constituyen la base del cálculo aplicable para computar las prestaciones básicas en favor de los trabajadores, lo anterior de conformidad con los artículos 56, 57 y 58 de la Ley Burocrática del Estado que establecen: - - - - -

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

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

- - - **ARTICULO 58.-** Los niveles del tabulador que consignen sueldos equivalentes al salario mínimo, deberán incrementarse en forma automática en el mismo porcentaje en que se aumente éste, de acuerdo con las disposiciones que emita la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. - - - - -

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

- - - En continuación con esa tónica legal, respecto de las prestaciones reclamadas por la C. ***** en su escrito de ampliación de demanda, refiriéndonos al **INCISO 2) del CAPÍTULO de PRESTACIONES** de tal escrito, resulta procedente en consecuencia jurídica condenar al **INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA**, al pago de los salarios caídos que se le han dejado de pagar desde el día **18 de octubre de 2018 y hasta que se cumpla el presente laudo, en términos del artículo 35 al momento de la presentación de la demanda**, la misma resulta procedente, pues al tratarse de una prestación de naturaleza secundaria, se encuentra sujeta a la suerte que corra la acción principal. - - - - -

- - - Lo anterior, toda vez que los salarios caídos están íntimamente relacionados con la procedencia de la acción principal ejercida y que se origina en el despido, por lo que, si éste se tiene por probado, así como la injustificación del mismo, la acción relativa a salarios caídos también resulta procedente, dado que el derecho a la reinstalación y al pago de sus salarios constituyen aspectos de una misma obligación jurídica. - - -

- - - En ese sentido, se condena al **INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA** a pagarle al **C. ******* la cantidad que resulte por concepto de **SUELDOS CAÍDOS** desde el día **18 de octubre de 2018 y hasta que se cumpla el presente laudo, en términos del artículo 35 al momento de la presentación de la demanda.** - - -

- - - Del mismo modo, y en atención a la acción de REINSTALACIÓN que ejercito el actor en el presente juicio, resulta igualmente procedente condenar a la entidad pública demandada al pago de los incrementos salariales que se hubieran otorgado al puesto de **AYUDANTE DE MANTENIMIENTO** que desarrolló el actor, toda vez que, la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo; de ahí que si durante la tramitación del juicio hasta la fecha en que se reinstale al trabajador hay aumentos al salario por disposición de la ley o de la contratación colectiva, o un aumento demostrado en el juicio laboral, proveniente de alguna fuente diversa de aquéllas, éstos deben tenerse en cuenta para los efectos de calcular el monto de los salarios vencidos, toda vez que la prestación de servicios debió haber continuado de no haber sido por una causa imputable al patrón, sirven de apoyo los criterios de rubro y contenido siguiente: - - -

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

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



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

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

- - - **IX.- PAGO DE PRESTACIONES DEL PERSONAL DE BASE.** - - - - -

- - - En cuanto a las prestaciones que reclama la parte actora en el inciso 4) de su escrito de ampliación de demanda, consistente en el pago de mi salario en los mismos términos que se le paga al personal de base que labora para el demandado, por lo que luego entonces, reclamo el pago del salario hasta los beneficios, recompensas, estipendios, asignaciones, gratificaciones, premios, retribuciones, subvenciones, haberes, dietas, compensaciones o cualquier otro concepto y factores que incidan y perciban los trabajadores de base del demandado por la prestación de sus servicios por parte de los demandados; las mismas resultan procedentes, pero no en los términos en los que los solicita el trabajador.

- - - Luego entonces, a fin de resolver lo que en derecho corresponde resultan aplicables los criterios de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - Registro digital: 2004901 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.6o.T.71 L (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XXVI, Noviembre de 2013, Tomo 2, página 1315 Tipo: Aislada **DIFERENCIAS SALARIALES. SI EL TRABAJADOR RECLAMA QUE EL SALARIO DE LA CATEGORÍA EN QUE SE DESEMPEÑÓ ES SUPERIOR AL QUE PERCIBIÓ, A ÉL CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA DEL MONTO SALARIAL DE DICHA PLAZA.** Cuando en el juicio laboral el trabajador reclama el pago de diferencias salariales con el argumento de que recibió un salario inferior al que correspondía a la categoría que desempeñó, y la demandada se excepciona en el sentido de que el salario que corresponde a la misma es el que percibió el actor, la controversia se genera, no respecto del monto del salario pagado, sino en relación con el que corresponde a una categoría determinada. En tal virtud, no se actualiza el supuesto previsto en la fracción XII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, que impone al patrón la obligación de acreditar en juicio el monto y pago del salario, pues éste se entiende referido al caso en que se discute el pagado al trabajador; de manera que si la controversia versa sobre el monto del salario que corresponde a cierta plaza, hecho sobre el cual descansa su pretensión de diferencias salariales, la carga de la prueba corresponde al actor, porque conforme a los mencionados numeral y fracción, relacionados con los diversos 804 y 805 de la citada ley, cuando la disputa es el pago de diferencias salariales por haberse pagado un salario menor al que en realidad correspondía, la carga de la prueba deberá dividirse entre las partes; al patrón le corresponderá demostrar la cantidad que efectivamente pagó al trabajador y, a éste, que tenía derecho a un salario superior. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. - - - - -

- - - De los criterios anteriormente expuestos, queda claro que cuando exista controversias sobre el monto del salario que corresponde a cierta plaza, hecho sobre el cual descansa su pretensión de diferencias salariales, la carga de la prueba corresponde al actor. - - - - -

- - - Así pues, del análisis de las constancias que obran en autos, no se advierte prueba alguna ofrecida por el actor con la que logré demostrar las prestaciones laborales a que dice tiene derecho como trabajador de base. - - - - -

- - - De ahí que este Tribunal considere únicamente procedente, condenar al **INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA**, a pagarle al C. ***** las prestaciones legales que se encuentran establecidas en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, es decir, sobresueldo, quinquenio, vacaciones, aguinaldo y prima vacacional. - - - - -

- - - **X.- PROCEDENCIA DEL PAGO DE SALARIOS DEVENGADOS.** - - -

- - - De la misma manera, respecto a la prestación que solicita el demandante en el inciso 5) de su escrito de ampliación de demanda, consistente en el pago de mi salario correspondiente a los días 16, 17 y



18 de octubre del año 2018, los cuales labore y jamás de me pagaron; la misma resulta procedente por las siguientes causas, razones y fundamentos que lo justifican. - - - - -

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

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

- - - En ese sentido, se condena al **INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA**, de pagarle al C. ***** la cantidad que resulte por concepto de salario devengado respecto al periodo del *16 al 18 de octubre del año 2018*. - - - - -

- - - **XI.- PROCEDENCIA DEL RECONOCIMIENTO DE LA ANTIGÜEDAD.** - - - - -

- - - Por otra parte, se condena a la Entidad Pública denominada **INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA**, a RECONOCERLE como lo ha solicitado y demandado el trabajador en el **INCISO 3) del CAPÍTULO de PRESTACIONES** de su escrito de ampliación de demanda, el reconocimiento de su antigüedad a partir del 1° de abril del año 2014, pues de las actuaciones que conforman el expediente que hoy se resuelve, se encuentra evidenciada que la relación de trabajo entre el actor y el demandado inició el 1 de abril del 2014 y feneció el 18 de octubre del 2018. Tal y como se desprende de las manifestaciones hechas con anterioridad por la parte actora, y que el Ayuntamiento demandado confirmó y no controvirtió, razón por la cual, se tornan ciertas tales manifestaciones, ya que no hubo controversia respecto a la antigüedad del trabajador y la terminación de la relación laboral. - - - - -

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

- - - Además, la **Ley Burocrática Estatal** al definir el concepto

“antigüedad” no hace distinción entre periodos continuos o discontinuos, sino solo al tiempo total de servicios prestados, esto es, a los efectivamente trabajados, como se aprecia del contenido de sus **Artículos 69 y 74**, los cuales disponen: - - - - -

- - - “ARTÍCULO 69.- Son obligaciones de las Entidades públicas, en las relaciones laborales con sus trabajadores: (...) IX.- **Otorgar jubilaciones** a los trabajadores varones que cumplan **treinta años de servicio y veintiocho** a las mujeres, con el cien por ciento de sus percepciones y pensiones por invalidez, vejez o muerte, de conformidad con lo que disponga el reglamento correspondiente; (...)”.
 “ARTÍCULO 74.- Son factores escalafonarios: - I.- Los conocimientos; II.- La aptitud; **III.- La antigüedad**; y IV.- El buen comportamiento, la puntualidad y el cumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo. **Se entiende:** a).- Por conocimientos: la posesión y el manejo de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el cabal desempeño de una plaza y su función; b).- Por aptitud: la suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada; y **c).- Por antigüedad: el tiempo de servicios prestados a la Entidad pública respectiva**”. - - - - -

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

- - - REINSTALACIÓN. SUS CONSECUENCIAS RESPECTO DE LA ANTIGÜEDAD GENÉRICA. Acorde con lo señalado por la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis de jurisprudencia de rubro: “SALARIOS CAÍDOS, MONTO DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO.”, e invocada por la Segunda Sala al resolver la contradicción de tesis 7/99, de la que derivó la tesis de jurisprudencia 2a./J.37/2000, de rubro: “SALARIOS CAÍDOS EN CASO DE REINSTALACIÓN. DEBEN PAGARSE CON EL SALARIO QUE CORRESPONDE A LA CUOTA DIARIA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 82 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MÁS TODAS LAS PRESTACIONES QUE EL TRABAJADOR VENÍA PERCIBIENDO DE MANERA ORDINARIA DE SU PATRÓN.”, se concluye que el derecho a la reinstalación de un trabajador, cuando es despedido de su empleo, no sólo debe ser física, sino jurídica, lo que implica el restablecimiento del actor en el ejercicio de los derechos que ordinariamente le correspondían con motivo de la prestación de sus servicios; de ahí que deba comprender tanto los derechos de que ya disfrutaba antes del despido y aquellos que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran el reconocimiento de su antigüedad genérica, pues aun cuando existe la interrupción de la relación de trabajo, con motivo de la reinstalación, ello equivale a la continuidad del vínculo laboral, como si éste no se hubiere interrumpido. - - - - -

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

- - - En esa tesitura, se insiste en la procedencia del reclamo ejercitado, lo que trae como consecuencia que se condene al **INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA** a reconocerle a la **C. *******, la **ANTIGÜEDAD** que como trabajador a su



servicio ha generado desde que inició a prestar sus servicios, es decir, desde el 01 de abril del año 2014 y lo que se haya seguido generando durante el tiempo que duró la separación del trabajo, y mientras subsista la relación laboral, otorgándole la constancia que en derecho corresponda, resulta de oportuna aplicación, por analogía y en lo conducente, el siguiente criterio de jurisprudencia emitido por los TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN que a continuación se insertan bajo el RUBRO de: - - -

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

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

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

requerido por el patrón con cualquier calidad, sea eventual o permanente, ya que de la ley no se advierte que dichos lapsos necesariamente deban ser continuos o ininterrumpidos, por lo que en caso de existir interrupciones, deben entenderse como periodos no laborados entre una contratación y otra. Lo anterior, dado que la acumulación de la antigüedad derivada de un mismo vínculo laboral durante los periodos discontinuos, es el reconocimiento al desgaste natural generado en los años efectivamente laborados y como tal, no puede dejarse a decisión del patrón-Estado, pues el derecho lo adquiere el trabajador en virtud del tiempo total de trabajo productivo; sostener lo contrario, daría opción a que el empleador, al advertir que el trabajador computa determinada antigüedad para fines específicos, lo dé de baja, aunque sea por un breve término, para impedir que obtenga algún beneficio y después reintegrarlo a su trabajo, pues con ello fácilmente eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos generados a lo largo del tiempo que estuvo a su servicio". Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en la tesis I.130.T.330 L, visible en la página 1288, del Tomo XXXIV, agosto de 2011, de la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. - - - - -

- - - **XII.-** En virtud de lo anterior y como en autos obra documento que ilustra a este Tribunal respecto del sueldo diario que percibían el actor al momento en que término la relación laboral, tal y como se advierte de autos respecto al **C. *******, percibía un sueldo quincenal por la cantidad de **\$*******, ya que, no fue un hecho controvertido el salario que percibía el actor, 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 Tribunal cuenta con los elementos necesarios y suficientes para determinar el monto de las cantidades líquidas que por concepto de salarios caídos y salarios devengados, en consecuencia, se procede a cuantificar las mismas, 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 CUANTIFICACIÓN LÍQUIDA DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS.-** 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 sueldo diario para el **C. ******* la cantidad de **\$*******, este Tribunal, procede a realizar el cálculo de las prestaciones relatadas anteriormente realizando los siguientes procedimientos matemáticos: - - -

- - - **SALARIOS VENCIDOS O CAÍDOS 18 DE OCTUBRE DEL**



2018 A LA FECHA DE EMISIÓN DEL PRESENTE LAUDO (05 SEPTIEMBRE 2025), el cálculo se hará conforme el número de días transcurridos que se multiplicarán por el salario diario señalado en el laudo. Además, es menester precisar que para el computo de los salarios caídos, deberá tomarse en consideración el artículo 736 de la Ley Federal del Trabajo, aplicada en forma supletoria a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, por así disponerlo la fracción II de su ordinal 15 para computar los términos, los meses se regularán por el de 30 días naturales y los días naturales se considerarán de 24 horas naturales, contados de las veinticuatro a las veinticuatro horas. - - - - -

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

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

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

PERIODO 19 DE OCTUBRE DE 2018 AL 05 DE SEPTIEMBRE DE 2025	CÁLCULO
➔ 2,477 DÍAS POR LOS AÑOS TRANSCURRIDOS	2,477 DÍAS X ***** SALARIO DIARIO = \$*****

TOTAL	\$*****
-------	---------

- - - Precisando que los mismos seguirán corriendo hasta un día antes a la fecha en que el actor sea reinstalado en su empleo. - - - -

- - - SALARIOS DEVENGADOS 3 DÍAS DEL 16 AL 18 DE OCTUBRE DE 2018, esto se hará conforme a que dentro del escrito inicial de demanda ya había una cantidad fija y reconocida por la parte demandada por lo cual, se le debe de pagar la cantidad de \$***** por los tres días laborados. - - - - -

- - - **XIII.- APERTURA AL INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN. - - - - -**

- - Desde este momento se ordena su apertura, a efecto de que las partes acrediten los incrementos salariales que hubiera tenido y siga teniendo el salario integrado del actor a partir de la fecha de su despido injustificado el 18 de octubre de 2018 y hasta un día antes a la fecha en que el mismo sea reinstalado en su empleo, debido a que este Tribunal no cuenta con los elementos suficientes para su cuantificación, por lo cual con fundamento en el artículo 761 y 763 con relación al artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se insertan: - - - - -

- - - **“Artículo 761.-** Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley. - - - - -

- - - **Artículo 763.-** Cuando en una audiencia o diligencia..... Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley se resolverán de plano oyendo a las partes. - - - - -

- - - **Artículo 843.-** En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.” - - - - -

- - - Con apoyo en lo anterior, este H. Tribunal tiene a bien designar como perito al ***** con número de cédula profesional 1903417, con el fin de que determine la cantidad líquida correspondiente a: **1) los incrementos salariales ocurridos a partir de la fecha del despido hasta aquella en que se cumplimente el laudo, es decir un día antes a la fecha en que el servidor público sea reinstalado, que deben tomarse en cuenta para la cuantificación de los salarios caídos.** - - - - -

- - - Es preciso destaca que el perito deberá recabar y allegarse de toda la información que sea necesaria para considerar los incrementos que en su caso se han otorgado al sueldo, y en su oportunidad con el dictamen dar vista a la demandada para que se pronuncie al respecto y posteriormente este Tribunal dicte la resolución interlocutoria que en derecho corresponda. - - - - -

- - - Esto permitirá determinar en cantidad líquida el monto que debe pagarle al trabajador la entidad pública municipal demandada, conforme al artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo. - - - - -



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 449/2018

C.*****

Vs.

INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y
EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA.

*Materias(s): Laboral Tesis: PR.L.CS. J/8 L (11a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 24, Abril de 2023, Tomo III, página 2176 Tipo: Jurisprudencia **INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN. CUANDO EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y ESCALAFÓN DEL ESTADO DE JALISCO CONOCE EL SALARIO BASE, PERO DESCONOCE SUS INCREMENTOS, DEBE CUANTIFICAR LA CONDENA EN CANTIDAD LÍQUIDA Y ORDENAR LA APERTURA DE AQUÉL SÓLO POR LO QUE HACE A LAS DIFERENCIAS GENERADAS POR LA ACTUALIZACIÓN RESPECTIVA.** Hechos: Dos Tribunales Colegiados de Circuito llegaron a conclusiones diversas al resolver en relación con el tema relativo a si no conocer los incrementos al salario actualiza o no el supuesto de excepción previsto en el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, en el que el tribunal responsable se encuentra imposibilitado para cuantificar las prestaciones económicas condenadas y, por ende, si éste debe o no llevar a cabo en el laudo la cuantificación respectiva o aperturar el incidente de liquidación. Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Sur, con residencia en la Ciudad de México, determina que si en un laudo se condena al pago de prestaciones económicas, el hecho de no conocer los incrementos al salario no actualiza el supuesto de excepción previsto en el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, en el que el tribunal responsable se encuentra imposibilitado para cuantificar las prestaciones económicas materia de condena; por tanto, en el propio laudo debe llevar a cabo la cuantificación respectiva y, en su caso, aperturar el incidente de liquidación únicamente para cuantificar la diferencia generada por la actualización del salario. Justificación: El artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo es expreso en establecer que la apertura de un incidente de liquidación es de carácter excepcional, es decir, sólo para el caso de que sea estrictamente necesario; supuesto que no se da cuando la autoridad responsable cuenta con los elementos necesarios para llevar a cabo la cuantificación respectiva, lo que acontece tratándose de salarios caídos y otras prestaciones laborales, cuando se cuenta con el salario base para calcularlos. Por esa razón, cuando el tribunal responsable cuenta con la determinación del salario base para calcular las prestaciones económicas a cuyo pago se condenó, y únicamente desconoce los incrementos que ha sufrido, no existe imposibilidad para llevar a cabo la cuantificación de la cantidad líquida al emitir el laudo y, por ende, no se actualiza el supuesto de excepción previsto en el citado artículo 843, conforme al cual se debe abrir el incidente de liquidación, reservado precisamente para este supuesto, únicamente para cuantificar la diferencia generada por la actualización del salario, una vez que se cuente con el informe de las autoridades sobre sus incrementos. Lo anterior, porque la cuantificación de la cantidad líquida a pagar por las prestaciones económicas a que se condenó a la parte demandada no depende de los incrementos salariales, al tratarse de prestaciones que ya fueron devengadas y generadas previamente. Además, en cumplimiento a los principios de justicia pronta y completa, con la cuantificación de la cantidad líquida desde la emisión del laudo, se asegura su ejecución inmediata, sin tener que esperar a que las autoridades requeridas informen sobre los aumentos al sueldo del cargo que desempeñaba la parte trabajadora, lo que también previene un posible atraso injustificado en la impartición de justicia, que se generaría si al rendir sus informes correspondientes, las autoridades manifiestan que no hubo aumentos al sueldo de la parte trabajadora en el periodo requerido. **PLENO REGIONAL EN MATERIA DE TRABAJO DE LA REGIÓN CENTRO-SUR, CON RESIDENCIA EN LA CIUDAD DE MÉXICO.** -----*

- - - Cabe precisar que, a partir de que el trabajador reanude sus labores por la reinstalación, sus prestaciones deberán pagarse como ordinariamente le correspondan. - - - - -

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

- - - **RESUELVE** - - - - -

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

- - - **SEGUNDO:** La parte demandada **INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA**, no le prosperaron sus excepciones y defensas. - - - - -

- - - **TERCERO.** - Por las razones expuestas en los considerandos VII, VIII, IX, X, XI y XII del presente LAUDO, se **CONDENA** al **INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA** a: -

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

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

- - - **3) Al pago de los SALARIOS VENCIDOS O CAÍDOS** a partir del día 18 de octubre del año 2018 a la fecha de emisión del presente laudo por la cantidad de \$*********, precisando que los mismos seguirán corriendo hasta un día antes a la fecha en que el actor sea reinstalado en su empleo, es decir en términos del artículo 35 de la legislación burocrática local al momento de la presentación de la demanda; - - - - -

- - - **4) Al pago de la cantidad que resulte por concepto de salario devengado por la cantidad de \$********* respecto al periodo del 16 al 18 de octubre del año 2018;** - - - - -

- - - **5) A reconocerle la antigüedad que haya generado a su servicio a partir del 01 de abril del año 2014, mediante la expedición de la constancia correspondiente por medio de la cual se acredite la antigüedad que en su favor ha generado por los servicios prestados; y - -**

- - - **6) Pagarle las prestaciones legales previstas en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, mismas que consisten en sobresueldo, quinquenio, vacaciones, aguinaldos y prima vacacional.** - - -

- - - **CUARTO.** - Por las razones expuestas en el considerando XIII en el presente laudo, se ordena la apertura al incidente de liquidación respecto



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 449/2018

C.*****

Vs.

INSTITUTO DE FERIAS, EVENTOS Y
EXPOSICIONES DE MANZANILLO, COLIMA.

a las prestaciones condenadas en el presente laudo por concepto de incrementos salariales que hubiera tenido y siga teniendo el salario integrado del actor a partir de la fecha de su despido injustificado el 18 de octubre de 2018 y hasta un día antes a la fecha en que el mismo sea reinstalado en su empelo, es decir hasta el cumplimiento total del laudo. -

- - - **QUINTO.** - Remítase copia autorizada del presente laudo al **H. TRIBUNAL COLEGIADO DEL TRIGÉSIMO SEGUNDO CIRCUITO EN COLIMA**, en cumplimiento al fallo protector constitucional concedido al quejoso, en autos del juicio de amparo directo número *****. - - - - -

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

- - - Así lo resolvieron y firma la **LICENCIADA FENA ELIZABETH CRUZ ÁVALOS**, Magistrada Presidenta del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, quien actúa con la **LICENCIADA ALICIA CARREÓN COBIÁN**, Secretaria de Acuerdos, quien autoriza y da fe, en los términos de lo dispuesto por el artículo 133 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. - - - - -

VGGA