



- - - Colima, Colima, 17 (diecisiete) de junio del año 2025 (dos mil veinticinco). - - -

- - - EXPEDIENTE LABORAL No. 61/2015 promovido por el C. ***** en contra del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA, este Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado, tiene a bien emitir el siguiente: - - -

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

- - - V I S T O para resolver en definitiva el expediente laboral No. 61/2015 promovido por el C. ***** en contra del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA. Quien en su escrito inicial de demanda reclama las siguientes prestaciones: - - -

- - - A) El pago de TRES MESES DE SALARIO INTEGRADO por concepto de indemnización constitucional derivada del injustificado despido del que fui objeto por parte de la demandada. b) El pago de los SALARIOS VENCIDOS, más los que se sigan venciendo desde la fecha en que fui despedido injustificadamente de mi empleo hasta que la demandada pague de manera íntegra las indemnizaciones a que tengo derecho. c) Por el pago del AGUINALDO proporcional correspondiente a los servicios de trabajo que presté para la demandada durante el presente. d) Por el pago de las VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL correspondientes al tiempo en que presté servicios para la demanda. - - -

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

- - - Mediante escrito recibido el día 29 (veintinueve) de abril del año 2015 (dos mil quince) compareció ante este Tribunal el C. *****, demandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de: - - -

- - - HECHOS: 1.- Ingresé a labrar al servicio del H. Ayuntamiento de la Ciudad de Colima, el día 14 de agosto del año 2010, siendo contratada por medio de contratos por tiempo determinado. Sin embargo, en el mes de octubre de 2011 se me otorgó la plaza de Intendente clase D como sindicalizado del ayuntamiento de Colima y fue por tal cuestión que mi relación de trabajo se tornó indeterminada. Mi número de seguridad social es 5291750623-1. 2. - El puesto que desempeñé al servicio de la demandada fue como intendente clase D. En el desempeño del puesto referido, me encargaba del resguardo del mercado municipal constitución, haciendo mis funciones de velador, así mismo me encargaba barrer algunas áreas del mercado. 3.- Mi jefe directo era el ***** quien era el encargado de mercados para el ayuntamiento de Colima, otro de mis superiores era el C. ***** quien desempeñaba funciones de director de Abastos y Comercialización en el ayuntamiento de Colima de quienes directamente recibía ordenes en cuanto a cómo debía desempeñar mis funciones. 4.- El horario que me fue asignado, lo cumplía en un horario de las 18:00 horas a las 6:00 horas, en los días que se me asignara por parte de mis superiores, teniendo siempre y cuando no se me diera otra orden, dos días de descanso semanal, que también era asignado por mis jefes inmediatos. 5.- El último salario quincenal que pacté con la demandada ascendía a la cantidad de ***** quincenales. Por concepto aguinaldo se me pagaba el equivalente a 15 días de salario. 6. - El día sábado 28 de febrero de 2015 me percaté de que en la cuenta bancada en la cual se me deposita mi sueldo, no se me había hecho los depósitos correspondientes a la segunda quincena del mes de febrero de 2015. 7.- El día Lunes 02 de Marzo de 2015 acudí ante el H. Ayuntamiento de Colima, específicamente al palacio municipal, siendo las 14:00 horas me presenté ante la oficina de Recursos Humanos en donde fui atendido por la encargada de recursos humanos, a quien al cuestionarle de las razones por las cuales no se me había hecho el pago correspondiente de la segunda quincena del mes de

*febrero 2015, me comentó que lo único que me podía hacer saber era, que yo ya estaba despedido, pues esa era la orden que había del director de abasto y comercialización el ingeniero, ***** así como del departamento jurídico. Por tal motivo no atiné a otra cosa más que a salirme. 8. - Es preciso aclarar que durante el tiempo en que presté mis servicios de trabajo para la el H. Ayuntamiento demandada siempre lo hice con toda eficiencia, profesionalismo y responsabilidad, jamás incurrí en causa alguna que diera origen a mi cese y tampoco se siguió en mí contra el procedimiento correspondiente para terminar justificadamente mi relación de trabajo, por ello, el despido del que fui objeto es completamente injustificado. - - - - -*

- - - **2.-** Mediante acuerdo de fecha 05 (cinco) de mayo del año 2015 (dos mil quince), este Tribunal previa nota de cuenta se avocó al conocimiento de la demanda, registrándose en el libro de Gobierno con el número correspondiente, teniéndose por admitida la demanda en contra del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, 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 25 (veinticinco) de junio del año 2015 (dos mil quince) se le tuvo a la parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**¹, por conducto del *********, en su carácter de SECRETARIO DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL COLIMA, Y ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA PRESIDENCIA MUNICIPAL dando contestación a la demanda instaurada por la parte actora, oponiendo las excepciones de prescripción y falta de acción y derecho, en virtud de que el trabajador tenía el puesto como administrador del Panteón Municipal. 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.-** A petición de la parte actora y en atención a lo que previene el Artículo 149 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este Tribunal señaló día y hora para el desahogo de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, audiencia de Ley que se llevó a cabo **a las 09:00 (nueve horas) del día 10 (diez) de septiembre del año 2019 (dos mil diecinueve)**,² misma que una vez se declaró abierta bajo la presencia del Magistrado Presidente, en uso de las facultades que la ley de la materia le confiere, inició con la fase conciliatoria entre las partes exhortándolas a que llegaran a un arreglo, a quienes las partes se manifestaron inconformes con todo arreglo que pusiera fin al presente juicio. - - - - -

¹ Visible a fojas de la 8 a la 12 de autos.

² Visible a foja 51 de autos.



- - - Acto seguido, se concedió el uso de la voz a la parte actora, en términos del artículo 151 de la Ley de la materia para que ampliara o ratificara su escrito inicial de demandada, quien por conducto de su apoderado especial tuvo a bien a **ampliar** su escrito inicial de demanda³, 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. - - - - -

- - - Por tanto, este Tribunal tuvo a bien a suspender el desahogo de la presente audiencia, y se ordenó correr traslado de la misma, a la entidad pública demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, para que produjera su contestación en el término improrrogable de cinco días, y que por acuerdo de fecha 17 (diecisiete) de octubre del año 2019 (dos mil diecinueve)⁴ se le tuvo dando contestación en tiempo y forma a la ampliación de la 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 etapas. - - - - -

- - - **5.-** Llegado el día y hora señalado, se desahogó la audiencia trifásica⁵ y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a las **partes codemandadas**, quienes por conducto de su apoderada especial ratificó su escrito de contestación de demanda. - - - - -

- - - 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 **09 (nueve) de octubre 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 **la emisión del laudo correspondiente, mismo que fue pronunciado con fecha 09 (nueve) de diciembre del año 2022 (dos mil veintidós)**. - - - - -

- - - **6.-** Inconforme la parte actora el C. ***** interpuso demanda de amparo directo ante el Tribunal Colegiado del Trigésimo Segundo Circuito

³ Visible a foja 44 a 49 de autos

⁴ Visible a fojas 54 a 60 de autos

⁵ Visible a fojas de la 80 a la 81 de autos.

⁶ Visible a fojas de la 91 a la 94 de autos.

en Colima, quien le asignó el número de amparo **656/2023**, 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.-** Deje insubsistente el laudo reclamado. 2.- Dicte uno nuevo en el que: 2.- 1 Reitere las decisiones que n son objeto de protección constitucional a saber: a) El reconocimiento de antigüedad que por los años de servicio generó el actor, aquí quejoso, desde el 14 de agosto de 2010 al 02 de marzo de 2025. B). Así como al pago de vacaciones y prima vacacional proporcionales a la anualidad de 2015 por \$*****. - - - - -

- - - **2.2).** - En atención a las consideraciones emitidas en la presente ejecutoria de amparo: 2.2.1). - Determine que si se acreditó que el puesto de conserje y velador (naturaleza de la contratación del trabajador) corresponde a un puesto que es de base, tomando en consideración que no fue un hecho controvertido. 2.2.2).- Respecto a la acción de reinstalación considere inoperante por insuficiente el planteamiento en que se sustentó la excepción de prescripción, pues la patronal no examine esa acción con libertad de jurisdicción. - - - - -

- - - Mediante acuerdo de fecha **01 (uno) de abril del año 2025 (dos mil veinticinco)**, este Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, en cumplimiento al fallo protector constitucional concedido al quejoso, dejó insubsistente el laudo dictado en el expediente laboral en que se actúa de fecha 09 (nueve) de diciembre del año 2022 (dos mil veintidós) 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, se pronunció con fecha 17 (diecisiete) de junio del año 2025 (dos mil veinticinco). - - - - -

- - - **7.-** Por acuerdo de fecha 17 (diecisiete) de junio del año 2025 (dos mil veinticinco) se tuvo por recibido el Oficio **129/2025 P1 MESA V**, 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:

- - - **1.-** Deje insubsistente el laudo de fecha 14 de marzo del año 2025. - - - - -

- - - **2.-** Hecho lo anterior, emita un nuevo fallo en el que: - - - - -

- - - 2.1 Reitere las decisiones que no son objeto de la protección constitucional a saber:

- - - a) El reconocimiento de antigüedad que por años de servicio en su favor generó el actor, aquí quejoso, desde el 14 de agosto de 2010 al 2 de marzo de 2015. - - - - -

- - - **b) Así como el pago de vacaciones y prima vacacional proporcionales a la anualidad de 2015 por \$*****.** - - - - -

- - - 2.2. En atención a las consideraciones emitidas en la presente ejecutoria de amparo:

- - - 2.2.1 Determine que se acreditó que el puesto de conserje y velados (naturaleza de la contratación del trabajador) corresponde a un puesto que es de base, tomando en consideración que no fue un hecho controvertido. - - - - -

- - - 2.2.2. Respecto a la acción de reinstalación, considere inoperante por insuficiente el planteamiento en que se sustentó la excepción de prescripción, pues la patronal no proporcionó los elementos necesarios para su estudio y, en consecuencia, la desestime. Luego examine con libertad de jurisdicción. - - - - -

- - - Por tanto, dejó insubsistente el laudo dictado con defecto de fecha **17 (diecisiete) 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. - - - - -

- - - - - **CONSIDERANDO** - - - - -

- - - I.- Este Tribunal es competente para tramitar el juicio en estudio y dictar laudo de conformidad con lo con apoyo en los artículos 22, 79 inciso B y 90 fracción VIII, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima, 132, 133 157 y 158 de la Ley de Los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. - - - - -

- - - 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.- DOCUEMENTAL**, consistente en : A) Los RECIBOS DE NOMINA DEL PESONAL o recibos de pago del salario y /o de transferencias electrónicas bancadas de pago generados por la Demandada al C. *****; B).- CONTROLES DE ASISTENCIA del centro de trabajo en los que figure el C. ***** , con motivo de su relación de trabajo; C).- COMPROBANTES DE PAGO DE VACACIONES, AGUINALDO y PRIMAS VACACIONALES, generados a favor del C. ***** , con motivo de su relación de trabajo con el H. Ayuntamiento de Colima, documentos que la patronal tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio, la cual tuvo su desahogo con fecha 02 (dos) de marzo del año 2021 (dos mil veintiuno) y que obra **visible a foja 90** de los presentes autos, en la que se hizo efectivo el apercibimiento decretado en autos, teniendo por presuntivamente ciertos los hechos que la actora pretendía probar, salvo prueba en contrario ante la falta de exhibición de los mismos, y que al no tener prueba en contrario, la misma tiene valor probatorio, sirve de apoyo el criterio siguiente: - - - - -

- - - *Suprema Corte de Justicia de la Nación Registro digital: 200388 Instancia: Pleno Novena Época Materias(s): Laboral, Constitucional Tesis: P. II/95 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo I, Mayo de 1995, página 90 Tipo: Aislada **TRABAJO, LEY FEDERAL DEL. LOS ARTICULOS 784, FRACCION XII Y 804, FRACCION II DE LA LEY DE LA MATERIA, NO VIOLAN LA GARANTIA DE AUDIENCIA.** Los artículos 784, fracción XII y 804, fracción II de la ley de la materia, al establecer que tratándose de monto y pago de salarios, corresponderá al patrón probar su dicho, lo cual podrá hacer a través de las listas de raya o nóminas de personal cuando se lleven en el centro de trabajo, o bien de recibos de pago de salarios, apercibido que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, no violan la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 constitucional, habida cuenta que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido el criterio en el sentido de que, cuando se alega violaciones a la garantía de audiencia, deben examinarse todas las disposiciones relativas con el precepto impugnado y no sólo de manera aislada el que se impugna (tesis jurisprudencial número 185, visible en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, Primera Parte, Pleno, páginas trescientos seis y trescientos siete). De acuerdo con lo anterior, los artículos combatidos deben analizarse en relación con el artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, y del que se desprende que, el patrón podrá probar su dicho en*

cuanto a la controversia que se suscite, no sólo a través de los documentos que por ley tiene la obligación de conservar y exhibir, no obstante que el artículo 784, impugnado establezca una presunción de certeza ante la falta de presentación de tales documentos, dado que tal presunción no es absoluta sino que ésta admite prueba en contrario, lo que significa que el patrón está en posibilidad de acreditar los hechos controvertidos relacionados con tales documentos, con algún otro elemento o medio probatorio que la ley de la materia reconoce y admite. -----

- - - **2.- CONFESIONAL**, consistente en el pliego de posiciones que deberá de absolver personalmente la demandada C. PRESIDENTE MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA, misma que tuvo su desahogo mediante escrito presentado por el LIC. ***** en su carácter de Presidente Municipal del H. Ayuntamiento de Colima y que resulta **visible a foja 99 a 100** de autos, a través del cual reconoció como fecha de ingreso del trabajador el 14 de agosto de 2010, así como que la plaza de CONSERJE Y VELADOR está debidamente presupuestada. -----

- - - **3.- DOCUMENTAL**, consistente en una CERTIFICACION DEL ARCHIVO HISTORICO del Municipio de Colima, de fecha 13 de enero del 2020, a nombre del C. *****, en el puesto de Conserje y Velador, **documental visible a foja 73 y 74** de los presentes autos. Pruebas documentales que se tienen desahogadas por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

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

- - - **4.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todo lo actuado y por actuarse en el presente expediente y que favorezca a la ofertante; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza. - - -

- - - **5. - PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en las deducciones lógicas jurídicas que benefician a las pretensiones de la actora relacionando dicha probanza con todos y cada uno de los puntos de hecho de la demanda; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza. -----

- - - **De los MEDIOS DE CONVICCION que corresponden a la parte DEMANDADA denominada H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, se desprende lo siguiente:** -----

- - - **1.- CONFESIONAL**, consistente en las posiciones que, en forma personalísima, absolvió el C. ***** en su carácter de parte ACTORA y que resulta **visible a foja 98** de autos, quien al dar respuesta a las



posiciones que por escrito se le formularon y que fueron calificadas de legales, no se desprendieron elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda. - - - - -

- - - 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 los hechos en los cuales basa su 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 el original de una CONSTANCIA de fecha 09 de septiembre del 2019, así como un anexo que contiene un COMPROBANTE DE PAGO del periodo del 01 al 15 de febrero del 2015, documental **visible a fojas 78 y 79** de los presentes autos. Pruebas documentales que se tienen desahogadas por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

- - - **3.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todo lo actuado y por actuarse en el presente expediente y que favorezcan las excepciones y defensas de la ofertante; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza. - - - - -

- - - **4.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en las deducciones lógicas y jurídicas que se desprendan de las actuaciones del presente juicio en cuanto favorezca a sus intereses; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza. - - - - -

- - - **IV.-** En términos del Artículo 842 de la Ley Federal de Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia en concordancia con lo que

dispone el Artículo 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 esa tesitura en primer término se procede a fijar la Litis tal y como quedó planteada en el presente juicio, la cual se ciñe en que este Tribunal deberá dilucidar si es procedente o no la acción que hace valer el actor, consistente en el pago de la INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL por el despido injustificado aduce sufrió con fecha dos de marzo del año dos mil quince, en su puesto de INTENDENTE D, y como consecuencia el pago de los salarios vencidos, el pago de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional correspondientes al tiempo que prestó sus servicios a la demandada en el año dos mil quince, así como las que se desprenden de su escrito de ampliación de demanda consistentes en su REINSTALACIÓN como INTENDENTE D y su reconocimiento como trabajador de base y el nombramiento de su otorgamiento de base definitivo, el reconocimiento de su antigüedad desde el 14 de agosto de 2010 en el puesto de INTENDENTE D adscrito a la Dirección de Abasto y Comercialización, el pago retroactivo de todas y cada una de las percepciones ordinarias y extraordinarias que reciben los trabajadores de base correspondientes y diferencias salariales de los años 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, así como los incrementos salariales que en lo sucesivo se otorgue a los trabajadores de base, y su inscripción retroactiva desde el 01 de marzo del año 2015 al Instituto Mexicano del Seguro Social. - - - - -

- - - O si por el contrario resultan o no procedentes las excepciones hechas valer por el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, quien negó acción y derecho del actor para demandar la INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL pues dijo que contrario a lo que señala el actor, el actor no se presentó a laborar a su centro de trabajo desde el mes de febrero de 2015 y que fue el quien abandonó el trabajo sin permiso y sin causa justificada, conllevando una evidente desatención a las actividades que tiene, además dijo que con fecha 27 de octubre del



2011 le fue expedido un nombramiento como CONSERJE Y VELADOR “D”, con la categoría de CONFIANZA adscrito a la Dirección de Abasto y Comercialización pues que ocupó hasta el 15 de febrero del 2015, y que a partir de ese día y al no presentarse más a su centro de trabajo y externó la voluntad de continuar con la relación laboral que tenía con la Entidad Municipal, así como aquellas expuestas en su escrito de contestación a la ampliación de demanda quien negó acción y derecho del actor para demandar la REINSTALACIÓN, en primer lugar porque al reclamar a estas alturas una prestación principal diversa a la reclamada en el escrito inicial de demanda y al modificar la misma, así como las propias prestaciones que reclama, es obvio que dicho derecho le ha prescrito, toda vez que al cambiar o modificar la acción principal es a la fecha de la pasada audiencia 10 de septiembre de 2019 en que realiza dicha reclamación, por lo que es obvio que dicho derecho le ha prescrito por lo que opuso la excepción de prescripción, así mismo negó derecho a su reinstalación en virtud de haberse desempeñado como trabajador de confianza y en consecuencia, jamás gozó o ha gozado ni gozará de la estabilidad en el empleo, pues siempre indico que se desempeñó como INTENDENTE D adscrito a la Dirección de Abasto y Comercialización del H. Ayuntamiento de Colima, y que además se señala que el demandante venía desempeñando el puesto de CONSERJE Y VELADOR D, puesto totalmente diverso al que reclama, así mismo negó que tuviera derecho a su reinstalación pues la legislación burocrática deja en claro que los trabajadores de confianza y supernumerario no gozan de dicha prestación y del pago de salarios vencidos pues dijo jamás fue objeto de un despido injustificado, así mismo negó que tuviera derecho al pago de las diversas prestaciones que demanda pues señaló que estas son exclusivas de los trabajadores de base y base sindicalizados, además de negar el derecho a la reinstalación en primer lugar porque al reclamar en una ampliación de demanda una prestación principal diversa a la reclamada en el escrito inicial de demanda y al modificar la misma, así como las propias prestaciones que reclama, es evidente que ha prescrito . - - - - -

- - - **V. – ANÁLISIS EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN.** - - - - -
- - - Por existir una cuestión de carácter perentorio, como lo es la excepción de prescripción que hizo valer el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, en su escrito de contestación a la ampliación de la demanda, respecto a la acción de REINSTALACIÓN como del resto de las prestaciones que demanda el actor en su ampliación de demanda, con fundamento en el artículo 171 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este H. Tribunal procede a su análisis, ya que su estudio es preferente al tener carácter perentorio e impeditivo desde el punto de vista procesal y, por tanto, tiende a destruir la acción intentada, pues de ser fundada dicha excepción, haría innecesario el análisis de los aspectos que atañen al fondo del asunto. - - - - -

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

- - - **COSA JUZGADA Y PRESCRIPCIÓN, ESTUDIO PREFERENTE DE LAS EXCEPCIONES DE.** Las excepciones de cosa juzgada y de prescripción, tienen el carácter de impeditivas desde el punto de vista procesal, supuesto que tienden esencialmente a destruir la eficacia de la acción, independientemente de su justificación intrínseca; por tanto, si la Junta responsable absolvió a la empresa demandada, porque consideró que se habían acreditado las excepciones de cosa juzgada y de prescripción opuestas por aquella, es indudable que en el amparo promovido contra el laudo de la Junta, deben estudiarse primeramente las excepciones mencionadas, y solo en el caso de que se llegue a concluir que la autoridad debió considerarlas improcedentes, pueden estudiarse y decidirse las violaciones a las leyes de procedimiento, que se invoquen en la demanda de garantías. (Quinta Época, Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: LXXVI. Página: 1620) - - - - -

- - - Afirma la demandada, al contestar la demanda respecto a la acción de REINSTALACIÓN, expresó lo siguiente: - - - - -

1.- [...] SE LE NIEGA DERECHO Y ACCIÓN al actor para reclamar a mi representada dicha prestación de reinstalación, en primer lugar porque al reclamar a estas alturas una prestación principal diversa a la reclamada en el escrito inicial de demanda y al modificar la misma, así como las propias prestaciones que reclama, **es obvio que dicho derecho le ha prescrito, toda vez que al cambiar o modificar la acción principal es a la fecha de la pasada audiencia 10 de septiembre del 2019 en que realiza dicha reclamación, por lo que es obvio que dicho derecho le ha prescrito, por lo que desde ahora se interpone la EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN. Aunado a que el actor RECLAMA UN PUESTO DIFERENTE AL QUE REALMENTE VENÍA DESEMPEÑANDO, ya que como se acreditará el puesto que el actor desempeñaba es totalmente diverso al que reclama, razón por la cual se le niega derecho para reclamar a mi representada dichas prestaciones.** Respecto a la supuesta ampliación que realiza en su escrito de modificación ampliación a su demanda, en donde reclama diversas prestaciones que se deriva de la nueva prestación de REINSTALACIÓN que reclama y que es objeto de modificación de su demanda, se contesta de la siguiente forma” - - - - -

- - - De lo anterior, se observa que la demandada omitió particularizar los elementos necesarios para que el tribunal burocrático analizara cuándo comenzó y cuando concluyó el derecho del actor para hacer valer la acción de reinstalación, es decir, no indica los días en que inició y concluyó el plazo de sesenta días con que contaba el trabajador actor para ejercer el derecho correspondiente, de acuerdo con el artículo 171 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. - - - - -

- - - Incluso, al oponer esa excepción perentoria la patronal debió considerar que el invocado precepto legal hace referencia a días y, en consecuencia, le correspondía el deber de proporcionar todos los elementos para que pudiera ser examinada en el fondo y, al no haberlo hecho, la excepción se torna inoperante por insuficiente. - - - - -

- - - Ante la omisión en que incurrió la patronal se estima improcedente la excepción de prescripción respecto a la acción de reinstalación, al no haber referido la patronal las fechas relativas al inicio y conclusión del



plazo con que contaba el actor para demandar la reinstalación. - - - - -
- - - Al respecto sirve de consideración la tesis de rubro y contenido
siguiente: - - - - -

- - - *Época: Décima Época Registro: 2014368 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 42, Mayo de 2017, Tomo III Materia(s): Laboral Tesis: XVI.1o.T.43 L (10a.) Página: 1910 **EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. ELEMENTOS QUE DEBEN PROPORCIONARSE PARA SU ANÁLISIS POR LA JUNTA.** Para que la excepción de prescripción prevista en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo sea analizada por la Junta, la parte que la oponga debe aportar los elementos mínimos e indispensables para su estudio; esto es: a) precisar el artículo que la prevé para particularizar la oposición; b) la acción o pretensión respecto de la que se opone; c) el momento en que nació el derecho para exigir el cumplimiento de lo reclamado; y, d) la fecha de vencimiento del término para el ejercicio de la acción; todo ello para que la Junta pueda estudiarla con base en los datos aportados por quien la opone, ya que dicha excepción no debe estudiarse oficiosamente en perjuicio del trabajador, pues se estarían supliendo las deficiencias del demandado en la oposición de sus excepciones. **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO.** - - - - -*

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

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

- - - **VI. - ANÁLISIS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.** - - - - -

- - - Preciado lo anterior, y a fin de resolver lo que en derecho corresponda respecto a la acción de INDEMNIZACIÓN que hace valer el actor en el escrito inicial de demanda, para determinar lo anterior, debe precisarse cuál fue la situación laboral real en que se ubicó la trabajadora, es decir debe de dilucidarse cuál era el puesto real y las funciones que desempeñaba el C. ***** al servicio de la parte demandada, tal y como lo dispone el artículo 157 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y no únicamente atender a la designación formal del puesto que se consignó en las pruebas documentales aportadas en autos, lo anterior sin dejar de verificar si materialmente las actividades desarrolladas por el trabajador corresponden a una categoría de base o de confianza, así como la forma de su contratación, pues de esa cuestión depende la procedencia o improcedencia de las prestaciones relacionadas con el derecho a la estabilidad en el empleo, máxime que la entidad pública demandada se excepciono en el sentido de que el actor ocupó la categoría de trabajadora de CONFIANZA a su servicio. . - - - - -

- - - *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.” -----*

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

- - - Del marco jurisprudencial anteriormente transcrito, se observa que cuando un trabajador diga ser despedido injustificadamente y reclame el cumplimiento de su contrato de trabajo, ya sea por reinstalación en el puesto que desempeñaba o la indemnización, y la entidad pública se excepciona manifestando que tenía la categoría de un trabajador de confianza, 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, a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad. - -

- - - De ahí que en principio es verdad que la procedencia del otorgamiento de un nombramiento con dicha categoría, depende de que el trabajador cuente con la prerrogativa de la estabilidad en el empleo, empero, no debe perderse de vista que esa estabilidad resulta de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la denominación que se le dé al puesto, atendiendo además que en el presente caso dichas funciones no necesariamente deben coincidir con las previstas en el artículo 6 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima ni con las propias de los funcionarios contemplados en el artículo 7 del citado ordenamiento legal. Sobre el particular es aplicable al caso la Jurisprudencia de rubro y texto siguientes: -----

- - - Novena Época, Registro 175735, P./J. 36/2006, Semanario Judicial de la



*Federación y su Gaceta, Tomo XXIII, Febrero de 2006, Página 10. **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUEL.** De la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que "la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza", se desprende que el Poder Revisor de la Constitución tuvo la clara intención de que el legislador ordinario precisara qué trabajadores al servicio del Estado, por la naturaleza de las funciones realizadas, serían considerados de confianza y, por ende, únicamente disfrutarían de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social y, por exclusión, cuáles serían de base; lo que implica, atendiendo a que todo cargo público conlleva una específica esfera competencial, que la naturaleza de confianza de un servidor público está sujeta a la índole de las atribuciones desarrolladas por éste, lo que si bien generalmente debe ser congruente con la denominación del nombramiento otorgado, ocasionalmente, puede no serlo con motivo de que el patrón equiparado confiera este último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza. Por tanto, para respetar el referido precepto constitucional y la voluntad del legislador ordinario plasmada en los numerales que señalan qué cargos son de confianza, cuando sea necesario determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base, deberá atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña o realizó al ocupar el cargo, con independencia del nombramiento respectivo. - - - - -*

- - - En esa tesitura, una vez que se ha fijado la Litis, y con apoyo en las actuaciones que conforman el expediente que hoy se lauda, las pruebas ofertadas por ambas partes, y el alcance jurídico de cada una de ellas, es menester dejar asentado que, de las pruebas ofrecidas por la parte DEMANDADA, se encuentra la CONFESIONAL a cargo del actor **visible a foja 98** de los presentes autos a la cual se le negó valor probatorio; así como las DOCUMENTALES **visibles a fojas 78 y 79** de autos consistentes en: **1)** CONSTANCIA de fecha 09 de septiembre de 2019 expedida por la Directora de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento Constitucional de Colima y en que hace constar que el C. *********, se desempeñó en el puesto de CONSERJE Y VELADOR "D", con adscripción a Dirección de Abasto y Comercialización, con la categoría de CONFIANZA I el cual desempeñó hasta el día 15 de febrero del año 2015 y que a partir del 16 de febrero dejó de presentarse a laborar, sin justificación alguna y que percibía un ingreso bruto por la cantidad de \$*********. - - - - -

- - - Así como, las pruebas ofrecidas por la parte **ACTORA**, consistente en las DOCUMENTALES **visibles a fojas 73 y 74** de autos, consistentes en: **1)** CERTIFICACIÓN expedida con fecha 13 de enero del año 2020, por la Directora del Archivo Histórico Municipal de Colima, en el que aparece que el C. ********* en el puesto de CONSERJE Y VELADOR adscrito a la dependencia de ABASTO Y COMERCIALIZACIÓN, nóminas honorarios asimilador a salarios del 01 al 15 de enero del año 201. **2)** **CONFESIONAL** a cargo del PRESIDENTE MUNICIPAL **visible a fojas 99 y 100** de autos, en el que reconoció como fecha de ingreso del trabajador con fecha 14 de agosto del año 2010, así como que la plaza que desempeñaba como CONSERJE Y VELADOR está debidamente presupuestada. - - - - -

- - - Luego entonces, es menester tener en cuenta lo que al efecto prevén

los artículos 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 13 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, que a continuación se transcriben: - - - - -

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

ARTICULO 5.- Los trabajadores se clasifican en tres grupos: I. De confianza; II. De base; y III. Supernumerarios. **ARTÍCULO 6.- Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de:** a) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; b) Inspección, Vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas en el presupuesto de la Entidad o dependencia de que se trate, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, esté desempeñando tales funciones u ocupando puestos que a la fecha son de confianza; c) Manejo de fondos o valores: cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido; d) Auditoría: a nivel de Auditores y Subauditores, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las áreas de Auditoría; e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Entidad o dependencia de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras; f) Investigación científica y tecnológica: siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo; g) Asesoría o consultoría: únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Gobernador, Secretarios de Gobierno, Oficial Mayor, Procurador, Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades; y h) Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios. **ARTICULO 7.- Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes:** I En el Poder Legislativo: aquellos a los que se refiere el artículo 91 del Reglamento de su Ley Orgánica; así como lo establecido por el artículo 98 de la Ley de Fiscalización Superior del Estado, tales como: el Auditor Superior del Estado, los Auditores Especiales de Área Financiera y de Obra Pública; Director de Auditoría, Subdirector, así como por los titulares de Unidades Especializadas, Supervisores, Auditores y demás servidores públicos que al efecto señale esta Ley, así como el Reglamento Interior del Órgano Superior de Auditoría y Fiscalización Gubernamental del Estado II.En el Poder Ejecutivo: Secretario Particular del Gobernador, Representante del Gobierno en el Distrito Federal, Cuerpo de Seguridad, Ayudantes y Choferes al servicio directo del Titular del Ejecutivo; Secretarios de Despacho, Subsecretarios, Oficial Mayor, Procurador, Subprocuradores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Asesores; Secretarios Particulares, Secretarios Privados; Administradores; Coordinadores; Auditores, Contralores, Valuadores, Peritos, Supervisores, Visitadores; Agentes del Ministerio Público, Oficiales Secretarios; Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Procuradores y Subprocuradores de la Defensa del Trabajo, Coordinadores e Inspectores; Integrantes de los Consejos Tutelares o Asistenciales; Vocales Representantes en Dependencias Públicas y Organismos Descentralizados; Directores, Alcaldes, Celadores y Personal de Vigilancia en Cárceles e Instituciones de Asistencia y Prevención y Readaptación Social y el personal sujeto a honorarios; todos los miembros operativos de los Servicios Policiacos y de Tránsito, así como los miembros de la Policía Judicial. III. En el Poder Judicial: a) Secretarios de Acuerdos del Supremo Tribunal; Secretario



Particular; Jueces, Secretarios de Acuerdos, Secretarios Actuarios y Proyectistas; Directores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Coordinadores, Visitadores, Jefe de Unidad de Apoyo Administrativo, Asesores y Supervisores. IV. En los Ayuntamientos de la Entidad: a) Los Secretarios de los Ayuntamientos, Tesoreros, Oficiales Mayores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Contralores, Oficiales del Registro Civil, Auditores, Coordinadores, Supervisores e Inspectores. V. En el Tribunal: a) Secretario General de Acuerdos, Secretarios Proyectistas y Secretarios Actuarios. VI. El Secretario y Segundo Vocal en la Comisión Agraria Mixta; VII. En el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF): el Director General, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Administradores, Asesores, Auditores y Contralores. VIII. El titular de la Defensoría de Oficio así como los abogados adscritos a esta dependencia; y IX. En los Organismos Descentralizados, así como en las Empresas de participación mayoritaria Estatales y Municipales: Directores Generales, Directores de área, Subdirectores, Gerentes, Subgerentes, Tesoreros, Jefes de Departamento con funciones de Dirección y Administradores. De crearse categorías o cargos no comprendidos en este artículo, se hará constar en el nombramiento el carácter de base o confianza. La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones definidas en el Artículo 6 o de los puestos enumerados en este artículo. **ARTÍCULO 8.-** Son trabajadores de base los no comprendidos en los dos artículos anteriores. **ARTÍCULO 9.-** Los trabajadores de base serán inamovibles. Se entiende por inamovilidad el derecho que gozan los trabajadores a la estabilidad en su empleo y a no ser separado sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas. **ARTÍCULO 13.-** Los trabajadores de confianza disfrutarán de las medidas de protección al sueldo y a la seguridad social. - - - - -

- - - De lo anterior se desprende que los trabajadores se clasifican en trabajadores de base y confianza; así como que las entidades públicas podrán contratar personal por tiempo determinado, así como aquellos que se encuentren incluidos en las listas de raya, y que el derecho a la estabilidad e inamovilidad en el empleo será exclusivo de los trabajadores de base, los cuales adquirirán ese derecho después de haber cumplido seis meses de servicio ininterrumpido y sin ninguna nota desfavorable, así como que, la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones definidas en el Artículo 6 o de los puestos enumerados en este artículo. - - - - -

- - - Luego entonces, se advierte que el actor en el punto número dos y cuatro de hechos de su demanda inicial manifestó que: **2.-** “El puesto que desempeñe al servicio de la demandada fue como **INDENTENTE CLASE D**. En el desempeño del puesto referido, me encargaba del resguardo del mercado municipal constitución, haciendo funciones de velador, así mismo me encargaba de barrer algunas áreas del mercado.” **4.-** “El horario que me fue asignado, lo cumplía en un horario de las 18:00 horas a las 06:00 horas, en los días que se me asignara por parte de mis superiores, teniendo siempre y cuando no se me diera otra orden, dos días de descanso semanal, que también era asignado por mis jefes inmediato. Respecto de los cuales la demandada dijo resultaban ciertos, negando únicamente el puesto del actor fuera de **INTENDENTE D**, y que lo cierto era que su puesto fue de **CONSERJE Y VELADOR “D”** con categoría de **CONFIANZA**, y que además en el punto cinco de hechos de

su contestación a la demanda dijo: “Resultando que el actor no refiere la fecha en que fue despedido, pues jamás nadie le impidió la enterada a su lugar de trabajo, que era en el mercado Constitución en donde realizaba funciones de velador, pues dejó de presentarse sin aviso...” - - - - -

- - - Del mismo modo de la ampliación de la demanda y en relación al punto número dos de hechos el actor señaló que: “...Las actividades que siempre he desempeñado, aún y cuando el nombramiento que me fue expedido con categoría de confianza como INTENDENTE D es decir de actividades de hacer limpieza en las diferentes áreas del MERCADO CONSTITUCIÓN, por lo que mis actividades, no son las comprendidas en los artículos 6 y 7 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima...” - - -

- - - Sobre el particular la entidad pública patronal al contestar la demanda expresó que al actor se le otorgó el nombramiento de “conserje y velador D”, en tanto que, respecto a la ampliación de la acción, la fuente de trabajo expresó lo siguiente: “El punto número uno del escrito de modificación y ampliación de la demanda del actor que se contesta, ES TOTALMENTE FALSO, lo cierto es, que el actor JAMÁS SE HA DESEMPEÑADO EN EL PUESTO QUE MENCIONA COMO INTENDENTE D, y si bien es cierto respecto a las actividades que menciona realizaba en el mercado constitución, también es cierto que dichas actividades las desempeñaba y las desempeñó siempre como CONSERJE Y VELADOR “D”, ya que su actividad primordial era la de velador (...).” - - - - -

- - - De lo anterior, se tiene que la patronal no refutó que el actor, entre otras labores, desempeñaba las funciones de limpieza del mercado Constitución y que era velador. - - - - -

- - - Cabe mencionar que el diccionario de la lengua española define al conserje en los términos siguientes: Conserje Del francés concierge 1. m. y f. Persona que tiene a su cuidado la custodia, limpieza y llaves de un edificio o establecimiento público. Sinónimo: portero, bedel, ordenanza, ujier, guarda. - - - - -

- - - Ahora, tanto el inciso b) del artículo 6º, así como la fracción IV inciso a) del ordinal 7º, ambos de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima señala que son trabajadores de confianza los siguientes: ARTÍCULO 6.- Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: (...) 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; ARTÍCULO 7.- Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: (...) IV. En los Ayuntamientos de la Entidad: a) Los Secretarios de los Ayuntamientos, Tesoreros, Oficiales Mayores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Contralores, Oficiales del Registro Civil, Auditores, Coordinadores, Supervisores e Inspectores, así como todos los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito. - - - - -



- - - El primero de los preceptos transcritos señala que se consideraran trabajadores de confianza los que estén a nivel de jefatura o de personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñen tales funciones. - - - - -

- - - En tanto que el segundo de los enunciados contempla como trabajadores de confianza a quienes por su naturaleza tienen funciones de dirección o mando, así como los elementos de los servicios policiacos y de tránsito. - - - - -

- - - En el caso, es un hecho no controvertido por las partes que el trabajador realizaba las funciones de velador en el mercado citado; sin embargo, al contestar la demanda laboral la patronal no argumentó ni probó por qué esas funciones podrían catalogarse a nivel jefatura. - - - - -

- - - De ahí que para el ejercicio de la acción de basificación debe considerarse que al actor le correspondía la limpieza del mercado y como velador subordinado a sus superiores (el encargado de mercados y el director de abastos y comercialización). Lo anterior es así, pues conforme a lo dispuesto en los artículos 784, 804 y 808 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, cuando existe controversia es la patronal la que tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, y tiene la carga procesal de demostrar la naturaleza de la contratación y que la actora se desempeñaba como trabajador eventual o de confianza, en virtud que el demandado debe justificar los supuestos de la ley respecto de su temporalidad sin considerar únicamente que la vigencia de la relación laboral hubiese concluido sólo porque existe un señalamiento unilateral formulado por el empleador, sino que es necesario que la naturaleza de dicha relación sea temporal. Apoya lo anterior, el criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual se transcribe a continuación: - - - - -

- - - TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO EVENTUALES. CARGA DE LA PRUEBA PARA DEMOSTRAR ESA CALIDAD. *Si un trabajador del Estado reclama su reinstalación y la dependencia respectiva arguye que aquél tenía el carácter de eventual, corresponde a dicha dependencia la carga de la prueba de ese hecho mediante el nombramiento relativo o la demostración de que su nombre aparecía en las listas de raya, esto con apoyo en lo que consagran los artículos 3o., 12 y 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.* - - - - -

- - - En el caso, como se precisó anteriormente, no existió controversia en relación con las actividades de conserje y velador que realizaba el trabajador. Por ello, es menester tener en consideración que conforme a la lectura de las fracciones IX y XIV, del apartado B, del artículo 123 constitucional se tiene que los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada en los términos que fije la ley; y, que en caso de que sean separados de manera injustificada, tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente,

previo el procedimiento legal; que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza, así como el que las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social. - - - - -

- - - Además, debe tenerse en cuenta los artículos 115, fracción VIII, último párrafo, y 116, fracción VI, del texto constitucional, refieren que las relaciones de los Municipios y de los Estados con los trabajadores a su servicio, se regirán por las leyes que expidan las Legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el apartado 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias. 48. En el Estado de Colima, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, es la normativa que regula la relación de trabajo entre el Gobierno del Estado, los Ayuntamientos y los organismos descentralizados con sus respectivos trabajadores y determina sus derechos y obligaciones. - - - - -

- - - Dicho ordenamiento legal recoge el contenido de la fracción IX, apartado B del artículo 123 constitucional, en los numerales 9º, 33 y 35 al prever que los trabajadores de base serán inamovibles; que por inamovilidad se entiende el derecho de que gozan los trabajadores a la estabilidad en el empleo y a no ser separados sin causa justificada; que el trabajador podrá optar, en ejercicio de las correspondientes acciones, ya sea por la reinstalación en el cargo o puesto que desempeñaba con todas las prestaciones que disfrutaba y en las mismas condiciones que lo venía desempeñando o por la indemnización correspondiente; que si en el procedimiento respectivo no comprueba el titular la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho además a que se le paguen los sueldos vencidos, desde la fecha del cese hasta que se cumplimente el laudo. - - -

- - - Asimismo, lo relativo a la fracción XIV del mismo numeral constitucional que se ha invocado, es reconocido en los artículos 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º y 13 de la Ley Burocrática Estatal aplicable, en los que se divide a los trabajadores en tres grupos: de base, de confianza y supernumerarios. Los primeros tienen derecho a la inamovilidad pasados seis meses de servicios de haber desempeñado funciones de trabajadores de base. - - - - -

- - - El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las jurisprudencias P./J., ha clasificado ciertos aspectos jurídicos que tienen que ver con los puestos de confianza y de base, de los servidores públicos, esto es, estableció el criterio de que para determinar si un empleado de esa calidad tiene un nombramiento de base o de confianza, debe atenderse a la naturaleza de las funciones que desarrolla y no a la denominación del puesto. Las jurisprudencias P./J. 35/2006 y P./J. 36/2006 se transcriben a continuación: - - - - -

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL. Conforme a los artículos 15, fracción III, 46, fracción II, 63 y 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al



Servicio del Estado, el nombramiento que se otorga a los servidores públicos, en atención a su temporalidad, puede ser: a) definitivo, si se da por un plazo indefinido y cubre una plaza respecto de la cual no existe titular; b) interino, cuando cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses; c) provisional, si cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular; d) por tiempo fijo, si se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido; y, e) por obra determinada, si se confiere en una plaza temporal para realizar una labor específica por un plazo indeterminado. En tal virtud, para determinar cuáles son los derechos que asisten a un trabajador al servicio del Estado, tomando en cuenta el nombramiento conferido, debe considerarse la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, ya que al tenor de lo previsto en los citados preceptos legales, de ello dependerá que el patrón equiparado pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna. - - - - -

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL. De la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que “ la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza”, se desprende que el Poder Revisor de la Constitución tuvo la clara intención de que el legislador ordinario precisara qué trabajadores al servicio del Estado, por la naturaleza de las funciones realizadas, serían considerados de confianza y, por ende, únicamente disfrutarían de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social y, por exclusión, cuáles serían de base; lo que implica, atendiendo a que todo cargo público conlleva una específica esfera competencial, que la naturaleza de confianza de un servidor público está sujeta a la índole de las atribuciones desarrolladas por éste, lo que si bien generalmente debe ser congruente con la denominación del nombramiento otorgado, ocasionalmente, puede no serlo con motivo de que el patrón equiparado confiera este último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza. Por tanto, para respetar el referido precepto constitucional y la voluntad del legislador ordinario plasmada en los numerales que señalan qué cargos son de confianza, cuando sea necesario determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base, deberá atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña o realizó al ocupar el cargo, con independencia del nombramiento respectivo. - - - - -

- - - Una vez precisado lo anterior, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, señala cuáles serán considerados trabajadores de base, de confianza y supernumerarios, destacando que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de sus funciones. - - - - -

- - - Ahora, de los antecedentes del asunto se advierte que en la demanda laboral el actor, manifestó que fue contratado como intendente y sus funciones consistían en barrer y velar el mercado Constitución. Por su parte, la patronal en su contestación no hizo alusión a cuáles eran las actividades que desempeñaba el actor, sino que se constriñó a decir que eran ciertas los hechos de la demanda en cuanto a las actividades que realizaba el trabajador, precisando que éste era “conserje y velador D”; de ahí se sigue que el trabajo de conserje y de velador corresponde a un puesto de base. - - - - -

- - - Por lo tanto, al no estar contemplado el puesto de conserje y velador

Dentro de los supuestos de los artículos 6° y 7° de los cuerpos jurídicos señalados anteriormente y al no haberse acreditado que el trabajador fuera eventual. - - - - -

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

- - - No obstante, de las manifestaciones realizadas por las partes se contendientes, se evidencia, la existencia de una relación laboral continua e ininterrumpida desde la fecha de ingreso de la actora, lo cual, hace evidente que las actividades para las que las contrató no corresponden a una contratación que por su naturaleza deba ser estimada como por tiempo determinado, pues aquéllas fueron realizadas por varios años, por lo que debe entenderse que la contratación es por tiempo indefinido, ya que la naturaleza del servicio así lo requiere. Sirve de apoyo el criterio de rubro y contenido siguiente: - -

- - - Época: Décima Época Registro: 2020432 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 69, Agosto de 2019, Tomo IV Materia(s): Laboral Tesis: I.110.T.12 L (10a.) Página: 4673 **TRABAJADORES TEMPORALES AL SERVICIO DEL ESTADO. EN CASO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR EL ORIGEN DE LA PLAZA EN LA QUE LES OTORGÓ SU NOMBRAMIENTO, PARA JUSTIFICAR QUE NO ES BASIFICABLE O QUE NO TIENEN ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.** La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé en qué supuestos se dará cada uno de los nombramientos (definitivo: el que se otorga por tiempo indefinido y para cubrir una plaza respecto de la cual no existe titular; interino: si es por un plazo de hasta seis meses para cubrir una vacante definitiva o temporal; o provisional: el que se expide para cubrir una vacante temporal mayor a seis meses, respecto de una plaza en la que existe titular); sin embargo, la denominación que se le atribuya no será determinante para establecer cuáles son los derechos que le asisten a un trabajador, pues debe atenderse a la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto, y a la existencia o no del titular de la plaza para la que se le haya nombrado, así como a la naturaleza de ésta –permanente o temporal–, ya que de ello dependerá que el patrón pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna; consecuentemente, es necesario conocer si la plaza en que se otorga un nombramiento temporal está vacante en definitiva o es temporal, si tiene titular o no, o si fue creada por determinado tiempo y para cierto objetivo, porque sólo así podrá establecerse si la dependencia demandada otorgó legalmente el nombramiento en función del tipo de plaza y, por ende, la generación o no del derecho a la estabilidad en el empleo. Por consiguiente, en caso de terminación del vínculo, corresponde al patrón demostrar el origen de la plaza en la cual otorga un nombramiento temporal, porque sólo de esa manera se crea seguridad jurídica para los servidores públicos que prestan sus servicios en esa modalidad, al darles a conocer por qué razón la plaza que ocupan no es basificable o por qué carecen de estabilidad en el empleo, aun cuando la hayan ocupado por más de seis meses. DÉCIMO PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. - - - - -

- - - Por tanto, a la luz de la legislación laboral burocrática, la demandada no justificó las características del nexo laboral entre las partes, para que tuviera validez la temporalidad de la contratación, ya que, como se ha visto,



no es acorde a la situación real del vínculo jurídico establecido entre las partes. -----

- - - De las relatadas condiciones, este H. Tribunal considera procedente la acción de **REINSTALACIÓN ejercitada en su escrito de ampliación de demanda**, en el puesto que venía desempeñando como **CONSERJE Y VELADOR D** puesto que fue el que quedo debidamente ocupaba el trabajador y no el de intendente, así mismo es factible condenar a la entidad pública demandada al pago de los SALARIOS VENCIDOS O CAÍDOS **a partir de la fecha de su despido el 02 de marzo de 2015, y hasta el total cumplimiento del laudo**, misma que resulta procedente, pues al tratarse de una prestación de naturaleza secundaria, se encuentra sujeta a la suerte que corra la acción principal. Lo anterior, toda vez que los salarios vencidos o caídos están íntimamente relacionados con la procedencia de la acción principal ejercida y que se origina en el despido, por lo que, si éste se tiene por probado, así como la injustificación del mismo, la acción relativa a salarios caídos también resulta procedente, dado que el derecho a la reinstalación y al pago de sus salarios constituyen aspectos de una misma obligación jurídica, esto con fundamento en el artículo 35 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, **en su texto vigente al momento de presentar la demanda y que establece el pago de salarios caídos desde la fecha del despido hasta el cumplimiento del laudo.** -----

- - - Resultando igualmente el pago de los incrementos salariales que se hubieran otorgado durante la tramitación del presente juicio en el puesto de **CONSERJE Y VELADOR D** 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. -----

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

reclamado deben cuantificarse a la base del salario percibido a la fecha de la rescisión injustificada, toda vez que al demandarse el pago de la indemnización constitucional el actor prefirió la ruptura de la relación laboral, la que tuvo lugar desde el momento mismo del despido. - - - - -

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

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

- - - Del mismo resulta procedente su reconocimiento como trabajador de **BASE**, por lo que este Tribunal estima procedente condenar al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, a la expedición del nombramiento que como trabajadora de **BASE** corresponde al **C. ******* en el puesto de **CONSERJE Y VELADOR D** adscrito a la Dirección de Abasto y Comercialización calidad que deberá reconocerse a



partir de la fecha de emisión del presente laudo, el cual deberá contener los requisitos establecidos por el artículo 20 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

- - - Y una vez que ha procedido su reconocimiento como trabajador de BASE, resulta procedente el pago del salario que en derecho corresponda conforme a su puesto de **CONSERJE Y VELADOR D** a partir de la fecha de emisión del presente laudo en que se ha reconocido su calidad de trabajador de BASE, y que deberá ser conforme al salario tabular, que es el identificado con los importes consignados en los tabuladores de sueldos para cada puesto, que constituyen la base del cálculo aplicable para computar las prestaciones básicas en favor de los trabajadores lo anterior de conformidad con los artículos 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. -----

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

- - - *Registro digital: 2018924 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.110.T.4 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 62, Enero de 2019, Tomo IV, página 2664 Tipo: Aislada **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SU RECONOCIMIENTO COMO EMPLEADOS DE BASE GENERA LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN CORRECTO, SIN QUE PUEDAN BENEFICIARSE DE CUALQUIER TRATAMIENTO O PRESTACIÓN PROPIOS DE UNO DE CONFIANZA.** Si un trabajador al servicio del Estado demanda el otorgamiento de un nombramiento de base, y el tribunal estima procedente la acción, y se parte del análisis de los artículos 5o. y 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como de las excepciones y defensas de la demandada, considerando que ésta afirmó que el trabajador realizaba funciones de confianza, sin que lograra demostrarlo, procede la condena para que se reconozca el régimen correcto de aplicación a favor del trabajador, como de base, con todas sus consecuencias legales; esto es, tanto los beneficios correspondientes a un empleado de esa naturaleza, como las implicaciones inherentes que le impiden beneficiarse de cualquier tratamiento o prestación propios de un trabajador de confianza. DÉCIMO PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----*

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

- - - En cuanto a la prestación que reclama la parte actora en los incisos **C) Y D)** de su demanda, consistentes en el pago de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional correspondientes a los servicios de trabajo que presté para la demandada durante el año dos mil quince, de las cuales el Ayuntamiento reconoció que el pago proporcional de las citadas prestaciones respecto del período que dice laboró del 01 de enero al 15 de febrero del año 2015. - - - - -

- - - Al respecto es preciso señalar que el actor señaló que la relación de trabajo tuvo término con fecha 02 de marzo de 2015, y sobre el particular la demandada dijo que el actor dejó de asistir a laborar desde el 15 de febrero del año 2015, circunstancia que no logró demostrar con prueba alguna, máxime que en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de Aplicación supletoria a la Ley de la materia, luego entonces al no existir prueba alguna allegada en autos por la entidad pública demandada que probara que la relación de trabajo tuvo termino con fecha 15 de febrero de 2015, **se tiene por presuntivamente cierto que la relación de trabajo tuvo término con fecha 02 de marzo de 2015,** y así tampoco demostró haber cubierto su pago y vista la procedencia de la acción ejercitada por la actora consistente en su REINSTALACIÓN, debe señalarse que el derecho no sólo debe ser físico, sino jurídico, lo que implica el restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que ordinariamente les correspondían en la empresa, dicha restauración comprende no únicamente los derechos de que ya disfrutaban antes del despido, sino los que debieron adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvieron separados de él, en ese sentido debe precisarse que, el pago de las vacaciones generadas durante la tramitación del presente juicio resultan improcedentes, pues su pago se encuentra implícito en la condena de salarios caídos con motivo de su reinstalación por lo que su pago implicaría un pago doble, encuentra apoyo la jurisprudencia que a continuación se cita: - - - - -

- - - *Época: Décima Época Registro: 2002097 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro XIII, Octubre de 2012, Tomo 3 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 142/2012 (10a.) Página: 1977 **VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL DEVENGADAS Y NO DISFRUTADAS. CUANDO EL TRABAJADOR HAYA SIDO REINSTALADO Y TENGA DERECHO A SU PAGO, ÉSTE DEBE HACERSE CON BASE EN EL SALARIO INTEGRADO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido, por una parte, que aunque en principio la reinstalación deriva de la existencia de un despido injustificado, la causa directa de las prestaciones adicionales es la propia relación laboral y, por otra, que el salario a que se refiere el precepto aludido es válido para todos los días de trabajo, incluso los de descanso, y no sólo para efectos indemnizatorios. Así, toda vez que las vacaciones son un derecho que los trabajadores adquieren por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios, cuya finalidad es el descanso continuo de varios días para reponer la energía gastada con la actividad laboral desempeñada, es claro que el salario que debe servir de base para pagarlas, cuando se ha reinstalado al trabajador que, adicionalmente, demandó su pago, es el integrado, previsto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, que comprende los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y*



cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Lo mismo ocurre respecto de la prima vacacional pues, conforme al artículo 80 de la legislación citada, consiste en un porcentaje fijado a partir de los salarios que corresponden al trabajador durante el periodo vacacional. Ahora bien, este criterio está vinculado con la reclamación de vacaciones y prima vacacional devengada y no disfrutada, pero no con las que se reclaman concomitantes a un despido injustificado pues, en este caso, la condena al pago de salarios caídos hace improcedente su pago durante el tiempo que el trabajador permaneció separado del trabajo. En este último supuesto debe considerarse, además, que no podría incluirse el monto que por estos conceptos sea motivo de condena en el juicio laboral dentro del salario integrado, porque ello daría como resultado un doble pago, ya que en éste se incluirían el pago de las vacaciones y la prima vacacional y, a la vez, sería la base para cuantificar las propias prestaciones, lo que, evidentemente, duplicaría la condena. -----

- - - Resultando procedente únicamente el pago de las vacaciones proporcionales del 01 de enero al 02 de marzo de 2015, así mismo el pago de las primas vacacionales correspondientes al 30% y aguinaldo generadas a partir de la fecha de su despido y hasta que se cumplimente el presente laudo, al haber prosperado la acción de reinstalación con apoyo en el criterio de rubro y contenido siguiente: -----

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

- - - Y que deberán calcularse en términos de los artículos 51, 52 y 67 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

- - - VIII.- RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD. -----

- - - En cuanto al reconocimiento de la antigüedad del C. *****, y tomando en consideración que el derecho a la acumulación de la antigüedad derivada de un mismo vínculo laboral durante el periodo que prestó sus servicios a la patronal, como lo pretende el actor, tiene como antecedente el desgaste natural generado en los años efectivamente laborados y, como tal, 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 dieron 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 su artículo 74, que dispone: - - - - -

- - - “**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”.** - - - - -

- - - En esa tesitura, se insiste en la procedencia del reclamo ejercitado, lo que trae como consecuencia que se condene a la demandada a reconocer al C. ********* la antigüedad que como trabajador al servicio del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, inició a prestar sus servicios, es decir tal y como quedó demostrado en autos, **lo cual fue del 14 de agosto del año 2010 al 02 de marzo del año 2015.**

Asimismo cabe destacar que deberá reconocerse también como parte de su antigüedad todo el tiempo desde la fecha de su despido y la tramitación del presente juicio y por todo el tiempo que dure la relación de trabajo, **pues se concluye que el derecho a la reinstalación de un trabajador, cuando es despedido de su empleo, no sólo debe ser física, sino jurídica,** lo que implica el restablecimiento del actor en el ejercicio de los derechos que ordinariamente le correspondían con motivo de la prestación de sus servicios; de ahí que deba comprender tanto los derechos de que ya disfrutaba antes del despido y aquellos que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran el reconocimiento de su antigüedad genérica, **pues aun cuando existe la interrupción de la relación de trabajo, con motivo de la reinstalación, ello equivale a la continuidad del vínculo laboral, como si éste no se hubiere interrumpido, otorgándole la constancia que en derecho corresponda,** resulta de oportuna aplicación, por analogía y en lo conducente, el siguiente criterio de jurisprudencia emitido por los TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN que a continuación se insertan bajo el RUBRO de: - - - - -

- - - **ANTIGÜEDAD GENÉRICA. EN SU CÓMPUTO PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PENSIONES PREVISTAS EN LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE SINALOA, DEBE ACUMULARSE EL TIEMPO TOTAL QUE EL EMPLEADO PRESTÓ SUS SERVICIOS DERIVADOS DE UN MISMO VÍNCULO LABORAL, AUNQUE LO HUBIERA HECHO EN PERIODOS DISCONTINUOS.** La antigüedad genérica es la creada de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente, respecto de la cual el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsista la relación



laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre, y la adquieren los trabajadores desde el primer día de labores, no obstante sus interrupciones en el servicio, pues así deriva del artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer ese derecho a favor de los trabajadores temporales mencionados en el ordinal 156 de esa Ley. En estas condiciones, se concluye que para el cómputo de la antigüedad genérica o de empresa deben tomarse en cuenta los diferentes periodos que la integran, aunque sean discontinuos, para distintos efectos, entre ellos, el pago de las pensiones previstas en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa, lo anterior en virtud de un mismo vínculo laboral, entendiendo como tal el proveniente de las distintas dependencias públicas que pertenecen al Gobierno de la entidad, es decir, la antigüedad que debe acumularse para tales efectos es la derivada del trabajo prestado a esas dependencias, no así a entidades diversas pertenecientes al orden federal o a la iniciativa privada, en razón de que pertenecen a un marco normativo diverso en cuanto a las relaciones laborales, a las normas de seguridad social y a los órganos jurisdiccionales encargados de dirimir sus conflictos de trabajo. Además, el derecho a la acumulación de la antigüedad derivada de un mismo vínculo laboral durante los periodos discontinuos es el reconocimiento al desgaste natural generado en los años efectivamente laborados y, como tal, no puede dejarse a decisión de la parte patronal, pues el derecho lo adquiere el trabajador por virtud del tiempo total de trabajo productivo que le dieron el derecho a garantizar tanto su subsistencia como la de su familia. Sostener lo contrario daría incluso opción a que, al advertir que algún trabajador computa determinada antigüedad, el patrón lo dé de baja, aunque sea por un breve término, para después reintegrarlo a su trabajo, pues con ello eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos generados por sus trabajadores a lo largo del tiempo". Jurisprudencia 2a./J. 194/2008, de la Segunda Sala del Alto Tribunal, publicada en la página 603, del Tomo XXIX, enero de 2009, de la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. -----

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

- - - **ANTIGÜEDAD GENÉRICA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EN SU RECONOCIMIENTO DEBEN COMPUTARSE LOS PERIODOS EN QUE HAYAN LABORADO CON EL CARÁCTER DE INTERINO, PROVISIONAL, POR TIEMPO FIJO O POR OBRA DETERMINADA.** De la interpretación sistemática de los artículos 12, 15, 18, 43, 46, 48, 50, 51, 63, 64 y 65 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se advierte que el empleado contratado con el carácter de interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada, tiene derecho al reconocimiento de su antigüedad por el periodo laborado, que debe ser acumulado en el supuesto de que sea nuevamente requerido por el patrón con cualquier calidad, sea eventual o permanente, ya que de la ley no se advierte que dichos lapsos necesariamente deban ser continuos o ininterrumpidos, por lo que en caso de existir interrupciones, deben entenderse como periodos no laborados entre una contratación y otra. Lo anterior, dado que la acumulación de la antigüedad derivada de un mismo vínculo laboral durante los periodos discontinuos, es el reconocimiento al desgaste natural generado en los años efectivamente laborados y como tal, no puede dejarse a decisión del patrón-Estado, pues el derecho lo adquiere el trabajador en virtud del tiempo total de trabajo productivo; sostener lo contrario, daría opción a que el empleador, al advertir que el trabajador computa determinada antigüedad para fines específicos, lo dé de baja, aunque sea por un breve término, para impedir que obtenga algún beneficio y después reintegrarlo a su trabajo, pues con ello fácilmente eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos generados a lo largo del tiempo que estuvo a su servicio". Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en la tesis I.13o.T.330 L, visible en la página 1288, del Tomo XXXIV, agosto de 2011, de la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

- - - IX.- PROCEDENCIA DE SU INSCRIPCIÓN RETROACTIVA AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. - - -

- - - En cuanto al reclamo realizado por el actor en el inciso **M)** de su escrito de ampliación de demanda, consistente en la reinscripción retroactiva ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, desde la fecha en que fue cesada injustificadamente de su despido injustísimamente. - - -

- - - Sobre el particular y en virtud de las facultades que la ley otorga a este Tribunal para resolver al respecto lo que resulte procedente conforme lo alegado y probado oportunamente por los contendientes, ya que la vía laboral es la idónea para que un trabajador demande del patrón el cumplimiento de las obligaciones a su cargo respecto del pago de las aportaciones de seguridad social en estudio, dada la naturaleza de la relación laboral que se actualiza entre ambas partes, además de la jurisdicción laboral que corresponde ejercer ante este Tribunal en tanto expresión especializada de la administración de justicia, tiene como ámbito objetivo las instancias mediante las cuales se pretende el reconocimiento de un derecho que se incorpora a la esfera jurídica del accionante como consecuencia directa o indirecta de la existencia de una relación de trabajo. - - -

- - - En tal virtud es necesario tomar en cuenta que las cuotas del seguro cuyo pago a la entidad correspondiente demanda un trabajador a su patrón, se traducen en prerrogativas que se incorporaron a la esfera jurídica de aquel como consecuencia del trabajo personal subordinado que presta a éste; en esa tesitura deviene incuestionable, que la pretensión hecha valer por el trabajador actor contra su patrón su generis, en cuanto a los reclamos atinentes al pago de las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) que constituyen una prerrogativa constitucional y legal que el legislador ha establecido a favor de los trabajadores, encaminada a su protección y bienestar, resultando además relevante que las cuotas del seguro tienen el carácter de aportaciones de seguridad social, es decir, de contribuciones, cuyo hecho generador es precisamente el surgimiento de una relación laboral, de donde se sigue su naturaleza laboral-tributaria, encontrándose el patrón inmerso en tal circunstancia jurídica obligado a inscribir ante el Instituto Mexicano del Seguro Social a toda persona que se encuentre vinculada a él, de manera permanente o eventual. - - -

- - - Por otro lado, tenemos la obligación del patrón de realizar el pago de las aportaciones de seguridad social, para su depósito en la respectiva cuenta individual que se encuentra ligada a la existencia de la relación laboral, siendo conveniente señalar que la relación jurídica que surge entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el patrón, como consecuencia del nacimiento de una relación laboral, si bien constituye un vínculo jurídico tributario, dado que las cuotas del seguro de retiro, como las de los restantes ramos del Seguro Social, son contribuciones, en su especie aportaciones de seguridad social, ello no trasciende a la diversa relación jurídica que existe entre el patrón y el trabajador, la cual continua siendo



estrictamente laboral. - - - - -

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

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

- - - Ahora bien, en relación a la solicitud que realiza el actor en el presente juicio, cabe destacar que, nuestra Carta Magna establece en su artículo 123 apartado B Fracción XI las bases mínimas en que debe organizarse el tema de la seguridad social, en que dispone la seguridad social cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no

profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte. - -

- - - En este sentido es conveniente realizar un análisis al precepto legal anteriormente transcrito a la luz de lo dispuesto por el artículo 116, fracción VI, constitucional, así como del diverso precepto constitucional recién citado, que en lo que aquí interesa apuntan: - - - - -

- - - **“Artículo 116.-** El poder público de los estados se dividirá, para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el legislativo en un solo individuo. Los poderes de los Estados se organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas:..... VI.- Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.- - - - -

- - - **“Artículo 123.-** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán. . . . B.- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores: ... XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: a). - Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte...”. - - - - -

- - - De ese modo, la fracción XI, inciso a), del apartado B, del artículo 123 de la Constitución regula el derecho a la seguridad social, de modo que la Constitución faculta a la ley estatal para el desarrollo específico de las condiciones y el reconocimiento de esta garantía fundamental, por lo que la facultad de establecer las modalidades en que deberá otorgarse la seguridad social a los trabajadores al servicio del estado, se encuentra reservada al legislador local, y que en caso es preciso señalar que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, establece en su artículo 69 fracción X la obligación de las Entidades Públicas en su calidad de patrones de cubrir las aportaciones que fijan las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales.

- - - Se insiste que, el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso a), constitucional, no sólo se contienen las bases mínimas de seguridad social para los trabajadores al servicio del Estado, sino también deriva el principio constitucional de la previsión social, que se sustenta en la obligación de establecer un sistema íntegro que otorgue tranquilidad y bienestar personal a los trabajadores y a su familia. - - - - -

- - - Por otro lado, es preciso destacar que la Ley del Seguro Social establece expresamente en su artículo 13 fracción V como sujetos de aseguramiento al régimen voluntario a los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social. - - - - -

- - - En esa tesitura, cabe mencionar que por DECRETO 616, P.O. 70, de fecha 28 SEPTIEMBRE 2018 y publicado en el Periódico Oficial, se



reformó la fracción IX de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima quedando como sigue: - - - - -

- - - **IX.-** Otorgar pensiones a los trabajadores en los términos de la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima. - - - - -

- - - Por lo que, la nueva Ley de Pensiones que fue expedida mediante DECRETO No. 616, la cual tiene por objeto garantizar y regular la seguridad social a favor de los miembros y trabajadores de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial del Estado; de los municipios; de los organismos descentralizados de la Administración Pública Estatal y Municipal; de los órganos estatales autónomos previstos por la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima; cubriendo a favor de sus afiliados las prestaciones de seguridad social relativas a la Jubilación; Retiro anticipado en edad avanzada; Incapacidad por riesgos de trabajo; Fallecimiento por riesgos de trabajo; Invalidez por causas ajenas al trabajo, y Fallecimiento por causas ajenas al trabajo, así como prestaciones sociales, préstamos personales y préstamos hipotecarios y que dispone en sus artículos primero, segundo y décimo transitorio lo siguiente: - - - - -

- - - **Artículo Primero.** El presente Decreto entrará en vigor el día 1º de enero del 2019, posteriormente a su publicación en el Periódico Oficial "El Estado de Colima". - - - - -

- - - **Artículo Segundo.** Se aboga la Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Colima publicada en el Periódico Oficial "El Estado de Colima" el día 29 de diciembre de 1962.

- - - **Artículo Décimo.** A quienes reúnan los requisitos y condiciones para el otorgamiento de una pensión antes de la entrada en vigor del presente Decreto, se les aplicará la normatividad vigente en el momento de que los reunieron, haciéndose responsable la Entidad Pública Patronal de su pago. - - - - -

- - - Así como los artículos 14, 27, 106, 232, 240, 241, 242, 243 y 244 de la Ley del Seguro Social que a la letra dicen: - - - - -

- - - **Artículo 14.** En los convenios a que se refiere el artículo anterior se establecerá: I. La fecha de inicio de la prestación de los servicios y los sujetos de aseguramiento que comprende; II. La vigencia; **III. Las prestaciones que se otorgarán;** IV. Las cuotas a cargo de los asegurados y demás sujetos obligados; V. La contribución a cargo del Gobierno Federal, cuando en su caso proceda; VI. Los procedimientos de inscripción y los de cobro de las cuotas, y VII. Las demás modalidades que se requieran conforme a esta Ley y sus reglamentos. - - - - -

- - - **Artículo 27.** El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos: I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares; II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical; III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa; V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal; VI. Las despensas en especie o en dinero,

siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal; VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización; VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo. Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón. En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización. - - - - -

- - - **Artículo 106.** Las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, se financiarán en la forma siguiente: I. Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal; II. Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal; se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado, y III. El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general para el Distrito Federal, a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor. - - - - -

- - - **Artículo 232.** Para la incorporación de personas que presten servicios a dependencias o entidades de la Administración Pública Federal, deberá contarse con la previa conformidad de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. En el caso de dependencias o entidades de las administraciones públicas estatales o municipales, se deberá contar con la autorización del congreso local o del cabildo correspondientes, cuando para el cumplimiento de sus obligaciones con el Instituto, se otorguen como garantía sus participaciones en la recaudación federal que correspondan al estado o municipio de que se trate. - - - - -

- - - **Artículo 240.** Todas las familias en México tienen derecho a un seguro de salud para sus miembros y para ese efecto, podrán celebrar con el Instituto Mexicano del Seguro Social convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del reglamento respectivo. Artículo 241. Los sujetos amparados por el seguro de salud para la familia son los señalados en el artículo 84 de esta Ley y se sujetarán a los requisitos que se indican en el mismo. - - - -

- - - **Artículo 242.-** Todos los sujetos que voluntariamente se incorporen al seguro de salud para la familia, incluido los familiares a que se refiere el artículo anterior y cualquier familiar adicional pagarán anualmente la cuota establecida correspondiente, clasificándose por el grupo de edad a que pertenezcan. El Consejo Técnico podrá determinar anualmente el importe de las cuotas a aplicar, previa realización de los análisis y estudios actuariales pertinentes, sin detrimento del principio de solidaridad social. **El Estado contribuirá conforme a lo dispuesto en la fracción III del artículo 106 de la presente Ley por familia, independientemente del tamaño de la familia.** - - - -

- - - - **Artículo 243.** El Instituto, también, podrá celebrar este tipo de convenios, en forma individual o colectiva con trabajadores mexicanos que se encuentren laborando en el extranjero, a fin de que se proteja a sus familiares residentes en el territorio nacional y a ellos mismos cuando se ubiquen en éste. Estos asegurados cubrirán íntegramente la prima establecida en el artículo anterior. - - - - -

- - - **Artículo 244.** **Los seguros de salud para la familia se organizarán en sección especial, con contabilidad y administración de fondos separadas de la correspondiente a los seguros obligatorios, en las cifras consolidadas.** - - - - -

- - - De acuerdo con los fundamentos expuestos, se advierte que, con la entrada en vigor de la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima a partir del 1° de enero de 2019, la seguridad social de



los trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Manzanillo se encuentra regida por las disposiciones contenidas en dicha normativa. En este contexto, con el fin de salvaguardar el derecho de los servidores públicos a la seguridad social, **en los ramos de enfermedad y maternidad**, así como en lo que respecta a los riesgos de trabajo, se reitera que su incorporación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) debe sujetarse a las disposiciones aplicables al régimen voluntario, en virtud de lo dispuesto por los artículos 14 y 106 de la Ley del Seguro Social. - - - -
- - - Asimismo, se establece que, conforme a los convenios celebrados entre la entidad pública y el IMSS, se determinarán las prestaciones que formarán parte del salario base de cotización, sin que resulten aplicables las disposiciones relativas al salario base de cotización en el régimen obligatorio, que establece en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social, así en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, ello con apoyo en la Jurisprudencia de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - Registro digital: 2020385 Instancia: Plenos de Circuito Décima Época Materias(s): Constitucional, Laboral Tesis: PC.XVI.T. J/2 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 69, Agosto de 2019, Tomo IV, página 4026 Tipo: Jurisprudencia **SEGURIDAD SOCIAL. LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO DE GUANAJUATO ESTÁN OBLIGADOS A RESPETAR A SUS EMPLEADOS LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN AQUELLA MATERIA, PROPORCIONANDO LAS PRESTACIONES RELATIVAS POR SÍ O MEDIANTE LA CELEBRACIÓN DE LOS CONVENIOS RESPECTIVOS.** Los artículos 123, apartados A y B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, XVI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y 9 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como el Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo, prevén las bases mínimas del derecho a la seguridad social para todos los trabajadores, incluyendo aquellos al servicio del Estado (lo que abarca a los empleados de los Ayuntamientos de los Municipios del Estado de Guanajuato), en el entendido de que esas prerrogativas están dirigidas a procurar el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores. Por su parte, los artículos 115, fracción VIII, y 116 constitucionales previenen que serán las Legislaturas Estatales las encargadas de establecer la normatividad que regirá las relaciones en materia laboral, entre los empleados del propio Estado (ya sea en el apartado A o en el B del mencionado artículo 123), y los trabajadores de sus Municipios; aspecto que ha de incluir las prerrogativas de seguridad social, que forman parte de los derechos fundamentales de todos los trabajadores. En ese contexto, considerando también los artículos 1 a 4, 8, 42, 46, fracción V, 74 y 75, último párrafo, de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios de Guanajuato, se deduce que los Municipios de la entidad tienen un imperativo que los obliga a respetar a sus empleados los derechos fundamentales de seguridad social, teniendo dichas entidades gubernamentales sólo la facultad de elegir cuál será el instituto de seguridad social (en el ámbito estatal o federal) que prestará esos servicios a sus trabajadores, lo que se hará mediante la suscripción de los convenios correspondientes, o bien, si proporcionarán tales prerrogativas a sus empleados por sí; de modo que las entidades citadas en su carácter de patrones, han de cubrir, en su caso, las aportaciones que fijen las leyes de seguridad social (dependiendo de la institución con la que celebren los convenios para afiliarse a sus empleados), para que sus trabajadores y, en su caso, los familiares de éstos, reciban los beneficios comprendidos con esas medidas asistenciales, lo cual ha de prevenirse ordinariamente (en sus propias normativas, dirigidas a cumplir con esos derechos) o en los convenios, que al efecto celebren. Lo anterior implica que a los Ayuntamientos del Estado de Guanajuato sólo les corresponde decidir

si proporcionarán por sí mismos esas prerrogativas a sus empleados, o bien, con qué institución celebrarán el convenio para proporcionar los beneficios de seguridad social a aquéllos, ya que ésta es una de sus obligaciones patronales, la que a su vez constituye el respeto al derecho humano de los empleados tutelado en los regímenes constitucional y convencional, que establece las bases mínimas del sistema de seguridad social. PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL DECIMOSEXTO CIRCUITO. -----

- - - En ese sentido, este Tribunal considera procedente su reincorporación ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como al Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima en los términos antes descritos, en razón de la procedencia de la acción de REINSTALACIÓN que promueve el actor y que corresponde desde la fecha de su baja el 01 de marzo de 2015 y por todo el tiempo que dure la relación de trabajo y que en el caso en estudio deriva de la existencia de la relación laboral y al haberse acreditado que la relación de trabajo, con motivo de la procedencia de su acción principal, por tal razón es de **CONDENÁRSELE Y SE CONDENA** al cumplimiento de dichas obligaciones por dichos períodos y los que se sigan generando con motivo de su relación laboral, para lo cual deberá notificarse VÍA OFICIO al que se acompañe copia certificada de la presente resolución a las referida autoridad administrativa para que, en su caso, ejerza su potestad económica-coactiva y en uso de sus facultades y atribuciones realicen la determinación de las contribuciones omitidas. -----

- - - Teniendo aplicación la jurisprudencia que a continuación se transcribe:

- - - Época: Novena Época Registro: 162717 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXXIII, Febrero de 2011 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 3/2011 Página: 1082 **SEGURO SOCIAL. PROCEDE LA INSCRIPCIÓN RETROACTIVA DE UN TRABAJADOR AL RÉGIMEN OBLIGATORIO, AUN CUANDO YA NO EXISTA EL NEXO LABORAL CON EL PATRÓN DEMANDADO.** Si en un juicio laboral una persona reclama su inscripción retroactiva al régimen obligatorio del seguro social y en el procedimiento jurisdiccional queda evidenciada la existencia de la relación de trabajo entre el actor y el demandado, que éste no lo inscribió mientras duró ese vínculo jurídico y que a la fecha en que se formuló la reclamación ya no existe el nexo laboral, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe condenar al patrón a que inscriba al actor al régimen obligatorio del seguro social y entere las cuotas obrero patronales respectivas al Instituto Mexicano del Seguro Social por el tiempo que duró la relación de trabajo, porque si el acto jurídico que condiciona el derecho a la seguridad social es la existencia de una relación de trabajo, acreditada ésta se hacen exigibles al patrón las obligaciones previstas en el artículo 15, fracciones I y III, de la Ley del Seguro Social (19, fracciones I y III, de la anterior Ley); pues así se reconoce al trabajador la preexistencia del derecho que no le fue otorgado y a partir de ahí puede disfrutar de los beneficios de la seguridad social que legalmente correspondan. -----

- - - Época: Décima Época Registro: 2007279 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 9, Agosto de 2014, Tomo III Materia(s): Laboral Tesis: VII.3o.P.T.6 L (10a.) Página: 1954 **SEGURIDAD SOCIAL. EL ACTO JURÍDICO QUE CONDICIONA EL DERECHO A ELLA ES LA RELACIÓN LABORAL, POR LO QUE ACREDITADA ÉSTA, ES IMPROCEDENTE LA PRESCRIPCIÓN RESPECTO DE LA INSCRIPCIÓN O INCORPORACIÓN RETROACTIVA DEL TRABAJADOR AL RÉGIMEN CORRESPONDIENTE, Y DEL PAGO DE LAS APORTACIONES RESPECTIVAS (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE VERACRUZ).** Del artículo 123, apartado B, fracción XI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se deduce que toda persona tiene derecho al



trabajo digno y socialmente útil; y que la seguridad social se organizará conforme a las bases mínimas que ahí se precisan, las cuales para poder disfrutarse conforme lo prevé la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, por cuanto hace, entre otros, a los trabajadores de las administraciones públicas locales, éstos previamente deben encontrarse incorporados al régimen de seguridad y servicios sociales, como se advierte de su artículo 30, fracciones IV y V; además de que dicha incorporación debe llevarse a cabo en la forma y términos en que la ley o convenios celebrados así lo establezcan y a cubrir, en su caso, las aportaciones que les correspondan. En este sentido, el acto jurídico que condiciona el derecho a la seguridad social es la existencia de una relación de trabajo y, acreditada ésta, se hacen exigibles al patrón sus obligaciones, como se ha establecido en la jurisprudencia 2a./J. 3/2011, aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, PÚBLICADA en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIII, febrero de 2011, página 1082, de rubro: "SEGURO SOCIAL. PROCEDE LA INSCRIPCIÓN RETROACTIVA DE UN TRABAJADOR AL RÉGIMEN OBLIGATORIO, AUN CUANDO YA NO EXISTA EL NEXO LABORAL CON EL PATRÓN DEMANDADO."; en consecuencia, al comprobarse la existencia de una relación de trabajo, la inscripción o incorporación retroactiva del trabajador al régimen de seguridad y servicios sociales que corresponda, así como el pago de las aportaciones correspondientes, es imprescriptible, pues de ella depende que el trabajador pueda disfrutar de las bases mínimas de seguridad social que prevé el citado artículo 123, apartado B, fracción XI, constitucional, entre ellas, la jubilación o la pensión que se generan por el transcurso del tiempo, y que son imprescriptibles.-

*- - - Registro digital: 2020492 Instancia: Segunda Sala Décima Época Materias(s): Constitucional Tesis: 2a. LII/2019 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 69, Agosto de 2019, Tomo III, página 2648 Tipo: Aislada **SEGURO SOCIAL. EL ARTÍCULO 13, FRACCIÓN V, DE LA LEY RELATIVA NO VULNERA EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES.** Esa disposición legal, al prever la opción de incorporación voluntaria de los trabajadores al servicio de las entidades y dependencias de los Estados y sus Municipios al régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social –para lo cual se prevé la celebración de convenios entre el organismo de seguridad social y las dependencias u organismos, locales y municipales–, no transgrede el derecho a la seguridad social de los trabajadores municipales, en el sentido de que hace viable su incorporación voluntaria, en respeto al margen de libertad que se reconoce en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para que las Legislaturas Locales regulen las modalidades en que se garantizará ese derecho, lo cual puede realizarse por medio del régimen de la Ley del Seguro Social, en el entendido de que el mandato contenido en los artículos 115, fracción VIII, segundo párrafo, y 116, fracción VI, de la Norma Suprema únicamente faculta a los Estados para elegir el régimen de protección laboral de los apartados A o B de su artículo 123, pero no libera a las entidades federativas ni a los Municipios de garantizar el derecho a la seguridad social de sus trabajadores. - - - - -*

- - - X.- PAGO DE PRESTACIONES DEL PERSONAL DE BASE SINDICALIZADO. - - - - -

*- - - Ahora bien, con relación a las prestaciones que el actor demanda, en los incisos **H) E I)** de su ampliación de demanda, consistentes en el pago de todas y cada una de las prestaciones laborales que reciben los trabajadores de base y base sindicalizados y que se encuentran establecidas en las Condiciones Generales de Trabajo al personal sindicalizado al servicio del H. Ayuntamiento de Colima, y las diferencias salariales provenientes de estos que reclama desde la fecha de su ingreso*

- - - De las cuales la parte demandada negó acción y derecho para su reclamo pues dijo el actor no satisfacía los presupuestos procesales de su acción y sobre la que además opuso la excepción de prescripción. - - - -

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

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

- - - Así como la Jurisprudencia emitida por el QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO de la Undécima Época con número de registro 2025857 de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - **PRESTACIONES EXTRALEGALES. SU PROCEDENCIA DEBE SER ACREDITADA POR EL ACTOR, SALVO CUANDO EL PATRÓN O TERCEROS SE ENCUENTREN EN MEJOR POSICIÓN PARA DEMOSTRAR SU FUNDAMENTO Y LOS HECHOS CONTROVERTIDOS, CONFORME A LA CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA QUE OPERA EN MATERIA LABORAL.** Hechos: Algunos trabajadores que fueron contratados de forma irregular por un órgano desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública demandaron su basificación y diversas prestaciones extralegales, entre otras. La Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje absolvió de esos reclamos al atribuirle a los actores en términos absolutos la carga de la prueba de todas las prestaciones extralegales reclamadas. El Tribunal Colegiado resolvió declarar la invalidez del laudo al estimar que, con base en la carga dinámica de la prueba, en autos era posible apreciar indicios suficientes para considerar que los actores sí acreditaron el derecho a percibir algunas de las prestaciones extralegales reclamadas, sin que la parte demandada, en esa distribución probatoria, hubiera aportado datos tendentes a desvirtuar tales elementos indiciarios. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que, si bien por regla general, en la mayor parte de los asuntos en que se reclama una prestación extralegal, le corresponde al actor –trabajador– acreditar su procedencia, los hechos de su situación particular y las circunstancias personales que acreditan



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No.61/2015

C. *****

VS.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COLIMA, COLIMA.

el derecho a disfrutarla, ello no conduce a determinar que se imponga al solicitante dicha carga en forma absoluta y mecanicista en todos los casos y sobre todos los hechos o aspectos discutidos en torno a la prestación extralegal reclamada, especialmente cuando el órgano jurisdiccional advierta que la patronal, el sindicato o terceros se encuentran en mejor posición para demostrar los supuestos normativos o algunos hechos relevantes controvertidos, conforme a la carga dinámica de la prueba que opera en materia laboral, lo que debe ser analizado, valorado y justificado de manera casuística atendiendo a los rasgos particulares de cada caso concreto. Justificación: Este tribunal observa que en una primera etapa, la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó, de manera absoluta y generalizada, que la carga de la prueba corresponde a la parte trabajadora tratándose de prestaciones extralegales, como se observa en la tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en la página 43, Volúmenes 217 a 228, Quinta Parte del Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, de rubro: "PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE.", entre muchos otros criterios; sin embargo, en fechas más recientes, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por ejemplo al resolver la contradicción de tesis 184/2016 el 1 de febrero de 2017, ha reconocido que aquel criterio debe matizarse, armonizarse y equilibrarse con las reglas de distribución de la prueba en materia laboral, de manera que no siempre se debe atribuir al actor la prueba de la existencia de las prestaciones extralegales ni la demostración de hechos negativos o que no le sean propios, entre otros casos. En ese orden de ideas, la Segunda Sala del Alto Tribunal ha interpretado que, incluso tratándose de prestaciones extralegales, los órganos jurisdiccionales deben relevar de esa carga a los trabajadores cuando el patrón, el sindicato o terceros se encuentren en una mejor posición de accesibilidad y control sobre los fundamentos normativos y los hechos controvertidos en torno a las prestaciones extralegales demandadas, de conformidad con el derecho humano al debido proceso laboral, en relación con los principios contenidos en los artículos 782, 783 y 784 de la Ley Federal del Trabajo. - - - - -

- - - De los criterios anteriormente señalados, puede concluirse en primer término que, tratándose de prestaciones extralegales la carga de la prueba corresponderá a la parte actora, quien debe demostrar el derecho a recibir el beneficio invocado, para lo cual deberá justificar que se encuentra en el supuesto previsto en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo en que sustente su exigencia y, con mayor razón, porque éstas son de interpretación estricta, debiendo exhibirlas en juicio, de ese modo **es posible eximir de dicha carga procesal al trabajador, con base en la carga dinámica de la prueba, cuando en autos es posible apreciar indicios suficientes para considerar que el actor sí acreditó el derecho a percibir algunas de las prestaciones extralegales reclamadas, sin que la parte demandada, en esa distribución probatoria, hubiera aportado datos tendentes a desvirtuar tales elementos indiciarios.** En ese orden de ideas, la Segunda Sala del Alto Tribunal ha interpretado que, incluso tratándose de prestaciones extralegales, los órganos jurisdiccionales deben relevar de esa carga a los trabajadores **cuando el patrón, el sindicato o terceros se encuentren en una mejor posición de accesibilidad y control sobre los fundamentos normativos y los hechos controvertidos en torno a las prestaciones extralegales demandadas,** de conformidad con el derecho humano al debido proceso laboral, en relación con los principios contenidos en los artículos 782, 783 y 784 de la Ley Federal del Trabajo. - - - - -

- - - Atentas las consideraciones expuestas, si bien en autos no obra

documento alguno, respecto al cual la parte actora sustente la existencia y pago de las prestaciones que hoy reclama, sin embargo, este Tribunal estima invocar como **HECHO NOTORIO** los **CONVENIOS DE PRESTACIONES** suscritos entre el H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, Colima y el Sindicato de Trabajadores a su servicio, consultable en la página web del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, <https://taecolima.org/portal/contenido/NTcwOTI=> esto con apoyo en la jurisprudencia que a continuación se cita: - - - - -

- - - Registro digital: 2025989 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: VII.2o.T. J/7 L (11a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 22, Febrero de 2023, Tomo III, página 3177 Tipo: Jurisprudencia **CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. CUANDO SE ENCUENTRAN PUBLICADOS EN MEDIOS ELECTRÓNICOS DE LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS DEL ESTADO O DE SUS SINDICATOS, TIENEN EL CARÁCTER DE HECHOS NOTORIOS Y NO SON OBJETO DE PRUEBA, AUNQUE NO SE HAYAN EXHIBIDO EN EL JUICIO RESPECTIVO.** Hechos: Diversos trabajadores demandaron prestaciones de carácter laboral con base en el contrato colectivo de trabajo, sin exhibir en el juicio el clausulado en el que fundaron la procedencia de su acción. La Junta condenó al otorgamiento de dicha prestación. Contra esa determinación la demandada promovió juicio de amparo directo argumentando, entre otras cosas, que la actora no había acreditado la procedencia de la prestación, al no exhibir la cláusula del contrato colectivo de trabajo, a pesar de haberle correspondido la carga de la prueba. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que si los contratos colectivos de trabajo se encuentran publicados en medios electrónicos de las empresas productivas del Estado o sus sindicatos, deben considerarse como hechos notorios y, por ende, no son objeto de prueba, aunque no se hayan exhibido en el juicio respectivo. Justificación: Lo anterior, porque conforme a la tesis de jurisprudencia 2a./J. 130/2018 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las condiciones generales de trabajo publicadas en las páginas electrónicas de los organismos públicos constituyen un hecho notorio que no genera duda en el juicio laboral, con independencia de si fueron o no exhibidas por las partes, pues conforme a los artículos 23 y 70, fracción XVI, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aquéllos se encuentran obligados a publicar la información que posean; consideraciones que se estiman aplicables, por igualdad de circunstancias, a los contratos colectivos de trabajo de las empresas productivas del Estado, en razón de que también son entes obligados en términos de esas mismas disposiciones legales, al igual que sus sindicatos, por lo que deben ponerlos a disposición del público en los respectivos medios electrónicos, sin que con ello se inobserve la tesis de jurisprudencia sustentada por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 151 a 156, Quinta Parte, página 105, con número de registro digital: 242951, de rubro: "CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. DEBE APORTARSE COMO PRUEBA PARA ACREDITAR LA INFRACCIÓN DE ALGUNAS DE SUS CLÁUSULAS.", conforme a la cual, el actor debe aportar al juicio las cláusulas del contrato colectivo de trabajo en las que sustente la procedencia de sus acciones; sin embargo, debe considerarse que tal criterio se emitió en un contexto histórico y normativo que no es el que hoy impera a la luz de las obligaciones de transparencia que emanan del artículo 6o. de la Constitución General, por lo que sólo cuando no se encuentren publicados, entonces deberá regir este último criterio. **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.** - - - - -

- - - El cual contiene las bases vigentes respecto a todas y cada una de las prestaciones que reciben los trabajadores sindicalizados, consistentes en: **BONO DE RENTA, BONO DE TRANSPORTE, BONO DE PREVISIÓN SOCIAL MÚLTIPLE, BONO DE DESPESA, COMPENSACIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS PARA EL DESARROLLO Y SUPERACIÓN, QUINQUENIOS,**



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No.61/2015

C. *****

VS.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COLIMA, COLIMA.

PRIMA DE RIESGO, PRIMA DE RIESGO ADMINISTRATIVA, NIVELACIÓN AL GASTO FAMILIAR, BONO DE PUNTUALIDAD, ESTÍMULO DE ANTIGÜEDAD, GRATIFICACIÓN COMPLEMENTARIA, BONO SINDICAL, AJUSTE DE CALENTACIO, BONO DEL DÍA DE LA MADRE, BONO DEL DÍA DEL PADRE, BONO DEL DÍA DE LA SECRETARIA, BONO DEL DÍA DE LA TRABAJADORA SOCIAL, BONO DEL DÍA DE LA BIBLIOTECARIAS, BONO EXTRAORINARIO ANUAL, PRIMA VACACIONAL, BONO O ESTÍMULO A LA PRODUCTIVIDAD, BONO ESCOLAR, FONODO DE AHORORRO, BONO DE LA FERIA, BONO BUROCRÁTICO, BONO SEXENAL, BONO NAVIDEÑO, AGUINALDO, BONO DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULO POR CUMPLEAÑOS, APOYO ECONÓMICO DE FONDO DE RETIRO DE JUBILACIÓN, JUBILACIÓN, BONO DE CREACIÓN, UNIFORMES, SEGURIDAD SOCIAL, PERMISOS ECONÓMICOS Y DÍAS DE DESCANDO,, LICENCIAS Y REPARACIONES, ESCALAFÓN, ACREDITACIÓN DE ANTIGÜEDAD, BECAS, PAGO CATORCENAL, ROPA DE TRABAJO, HOMOLOGACIÓN SALARIAL, COMPLEMENTO DE SUELDO, SUBSIDIO DE ACTAS, ESTÍMULO PROFESIONA, AYUDA PARA LA ADQUISICION DE LENTES, ADQUISICIÓN DE PROTESIS, REGISTO DE DEFUNCIONES, ESTÍMULOS Y RECOMPENSAR, VACACIONES POR ANTIGÜEDAD. -----

- - - En ese orden de ideas, y del análisis de los CONVENIOS DE INCREMENTOS SALARIAL Y DE CONCERTACIÓN LABORAL, establecen que el Ayuntamiento y el Sindicato declaran y reconocen que sus relaciones laborales se rigen a través del Convenio de Concertación Laboral, en términos de los artículos 36, 110 Y 112 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, los cuales establecen lo siguiente:

- - - **ARTÍCULO 36.-** Las Entidades públicas y los sindicatos establecerán conjuntamente los criterios y los períodos para revisar las prestaciones que disfruten los trabajadores. Las prestaciones laborales derivadas de los convenios celebrados entre los titulares de las Entidades públicas y los sindicatos solo serán aplicables para los trabajadores de base agremiados a los mismos y no serán extensibles a los trabajadores de confianza y supernumerarios. Los trabajadores de confianza y supernumerarios de las Entidades públicas tendrán las prestaciones que se determinen en el tabulador correspondiente, así como las que se prevén en la presente Ley. -----

- - - **ARTICULO 110.-** Las condiciones generales de trabajo se fijarán por los Titulares de las Entidades públicas respectivas, tomando en cuenta, específicamente, la opinión del sindicato correspondiente, a través de su directiva. -----

- - - **ARTICULO 112.-** Las condiciones generales de trabajo de cada Entidad pública que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno del Estado o los Ayuntamientos, y que deban cubrirse a través del presupuesto de egresos, deberán ser consultadas a la Secretaría de Programación y Finanzas y las Tesorerías Municipales correspondientes.

- - - Por tanto, atendiendo a la finalidad de las condiciones generales de trabajo, su aplicación no se constriñe exclusivamente a los trabajadores que formen parte de la agrupación sindical con la que aquéllas se celebraron, sino que debe extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate; en atención al derecho a la libertad sindical que prevé, incluso, el del trabajador a no afiliarse a algún sindicato, así como al derecho a la igualdad del que gozan todos los empleados que se encuentran en una misma situación, es decir, que desempeñan funciones de base para una dependencia pública, y al de disfrutar y obligarse a las prerrogativas establecidas por el titular de la dependencia, con la opinión del sindicato correspondiente, en las condiciones generales de trabajo. -----

- - - Por tanto, se **insiste que dada la calidad de trabajador de BASE que**

ocupa la demandante, no existe restricción alguna para que goce de las mismas prestaciones y emolumentos, en igualdad de condiciones, respecto de diverso trabajador **SINDICALIZADO**; estimar lo contrario equivaldría a violentar el principio de universalidad y progresividad de los derechos humanos contemplado en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo que sería además discriminatorio y atentaría contra el derecho de igualdad, pues dicho precepto constitucional, establece: - - - - -

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

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

- - - En esa tesitura, del precepto constitucional antes transcrito, se advierte que las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia, así como la obligación de todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. - - - - -

- - - En esa orden de ideas, en el párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las



preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Así pues, en cuanto a propósito de la dignidad humana en el orden jurídico mexicano, el Pleno del Máximo Tribunal en México estableció que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás. - - - - -

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

- - - Novena Época, Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXX, diciembre de 2009, página 8, tesis P. LXV/2009, **"DIGNIDAD HUMANA. EL ORDEN JURÍDICO MEXICANO LA RECONOCE COMO CONDICIÓN Y BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES"**. El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razones étnicas o de nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que atente contra la dignidad humana y que, junto con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos suscritos por México, reconocen el valor superior de la dignidad humana, es decir, que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás, el derecho a ser reconocido y a vivir en y con la dignidad de la persona humana, y del cual se desprenden todos los demás derechos, en cuanto son necesarios para que los individuos desarrollen integralmente su personalidad, dentro de los que se encuentran, entre otros, el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, al honor, a la privacidad, al nombre, a la propia imagen, al libre desarrollo de la personalidad, al estado civil y el propio derecho a la dignidad personal. Además, aun cuando estos derechos personalísimos no se enuncian expresamente en la Constitución General de la República, están implícitos en los tratados internacionales suscritos por México y, en todo caso, deben entenderse como derechos derivados del reconocimiento al derecho a la dignidad humana, pues sólo a través de su pleno respeto podrá hablarse de un ser humano en toda su dignidad. - - - - -

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

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

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

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

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

trabajadores: - - - - -

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

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

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

calidad que ha quedado debidamente acreditada en autos, como trabajador de BASE, lo anterior encuentra fundamento en el siguiente criterio jurisprudencial: - - - - -

- - - Época: Décima Época Registro: 2017733 Instancia: Plenos de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 57, Agosto de 2018, Tomo II Materia(s): Laboral Tesis: PC.I.L. J/40 L (10a.) Página: 1565 **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. SON APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES DE BASE DE LA DEPENDENCIA DE QUE SE TRATE, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE SE ENCUENTREN AFILIADOS O NO AL SINDICATO MAYORITARIO.** De conformidad con los derechos a la igualdad y a la libertad sindical reconocidos por los artículos 1o. y 123, apartado "B", fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respectivamente, y de la interpretación sistemática de los artículos 67, 69, 70, 87 y 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se concluye que dada la finalidad de las condiciones generales de trabajo de regular los términos de la relación laboral, su aplicación no se constriñe exclusivamente a los trabajadores que formen parte de la agrupación sindical con la que aquéllas se celebraron, sino que debe extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate; en atención al derecho a la libertad sindical que prevé, incluso, el del trabajador a no afiliarse a algún sindicato, así como al derecho a la igualdad del que gozan todos los empleados que se encuentran en una misma situación, es decir, que desempeñan funciones de base para una dependencia al amparo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y al de disfrutar y obligarse a las prerrogativas establecidas por el titular de la dependencia, con la opinión del sindicato correspondiente, en las condiciones generales de trabajo. Cabe resaltar que en caso de que las condiciones aludidas contengan alguna disposición que restrinja su aplicación a los trabajadores de base, a que se encuentren afiliados únicamente al sindicato mayoritario para gozar de los beneficios y prerrogativas contenidos en ese ordenamiento legal, debe inaplicarse, toda vez que contraviene el derecho a la libertad sindical citado. **PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.** Contradicción de tesis 2/2018. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados. - - - - -

- - - Época: Décima Época Registro: 160288 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro V, febrero de 2012, Tomo 2 Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: 2a. I/2012 (9a.) Página: 1697 **LIBERTAD SINDICAL. PRIVILEGIOS ADMISIBLES EN FAVOR DEL SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO O MAYORITARIO.** El artículo 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé el derecho, tanto de los obreros como de los patrones,



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

- - - Época: Décima Época Registro: 160295 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro V, febrero de 2012, Tomo 2 Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: 2a. IV/2012 (9a.) Página: 1692 **LIBERTAD SINDICAL. LA VIOLA LA CLÁUSULA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE PREVE LA FACULTAD EXCLUSIVA DEL SINDICATO MAYORITARIO DE LLEVAR A CABO TRÁMITES ADMINISTRATIVOS DE LOS TRABAJADORES ANTE EL PATRÓN, CUANDO SE TRATA DE CUESTIONES LABORALES.** Si bien es cierto que los sindicatos mayoritarios pueden gozar de algunos privilegios, también lo es que éstos no son irrestrictos; entre otras cosas, no es posible que pacten condiciones que priven a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros. Entonces, las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo que prevén la facultad exclusiva del sindicato mayoritario de llevar a cabo trámites administrativos de los trabajadores ante el patrón, cuando se trata de cuestiones laborales (por ejemplo, los relativos a prestaciones contenidas en el pacto colectivo, los asuntos no resueltos por las autoridades del centro de trabajo o la solicitud de licencias con goce de sueldo) violan el derecho a la libertad sindical, al obstaculizar la potestad de los sindicatos minoritarios para defender los intereses profesionales de sus integrantes, entorpeciendo la gestión de temas vinculados con prestaciones y derechos laborales; cuestión que cae en el ámbito de los intereses profesionales de cualquier trabajador. Amparo directo en revisión 303/2011. Sindicato Independiente Democrático de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Tabasco. 24 de agosto de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Ileana Moreno Ramírez. -----

- - - De las consideraciones anteriormente expuestas, debe precisarse que el derecho a percibir dichas prestaciones no podría obtenerse por el solo

hecho de inicia la prestación de un servicio, pues solo pueden otorgarse a partir de que se determina que las condiciones generales de trabajo deben hacerse extensivas a todo el personal que labora para mismo patrón y bajo idénticas condiciones de trabajo que un sindicalizado, ya sea por el patrón o por un tribunal laboral, pues es hasta ese momento en que se ubica con la categoría referida, de ese modo las mismas deberán otorgarse a partir de la fecha de emisión del presente laudo, en que se ha reconocido su calidad como trabajador de BASE. - - - - -

- - - Por otra parte, en lo que ve a la totalidad de las prestaciones que perciben los trabajadores de base sindicalizados, también es el pago de ciertas prestaciones se encuentran condicionadas a una causa anterior, tal y como se desprende del Convenio General de Prestaciones, por lo que se reconoce el derecho que tiene el trabajador a percibir tales prestaciones, sin embargo, deberá demostrar que se ubica en los supuestos de hecho contenidos en esas cláusulas o fracciones, para que le puedan ser concedidas. - - -

- - - Debido a que la acción de homologación salarial respecto de empleados al servicio del Estado cuya remuneración forma parte del correspondiente presupuesto de egresos autorizado anualmente, no puede desatender la naturaleza y fines de los recursos que están de por medio para el pago de su salario. Pues no resultaría razonable y acorde con las disposiciones que fijan controles y límites en materia de erogación del gasto público, que en aras de buscar una presunta nivelación salarial del actor con otro servidor público, pudiera darse cabida a una homologación conforme a un salario que fuera más allá de lo que en términos tabulares presupuestado para cada categoría se ha fijado y debiera corresponder a determinado tipo o nivel de empleados públicos, así como los emolumentos que legalmente pueden percibir conforme a su situación específica y restricciones legales aplicables. - - - - -

- - - Registro digital: 166422 Instancia: Primera Sala Novena Época Materias(s): Constitucional Tesis: 1a. CXLV/2009 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXX, Septiembre de 2009, página 2712 Tipo: Aislada **GASTO PÚBLICO. EL ARTÍCULO 134 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ELEVA A RANGO CONSTITUCIONAL LOS PRINCIPIOS DE LEGALIDAD, EFICIENCIA, EFICACIA, ECONOMÍA, TRANSPARENCIA Y HONRADEZ EN ESTA MATERIA.** Del citado precepto constitucional se advierte que el correcto ejercicio del gasto público se salvaguarda por los siguientes principios: 1. Legalidad, en tanto que debe estar prescrito en el Presupuesto de Egresos o, en su defecto, en una ley expedida por el Congreso de la Unión, lo cual significa la sujeción de las autoridades a un modelo normativo previamente establecido. 2. Honradez, pues implica que no debe llevarse a cabo de manera abusiva, ni para un destino diverso al programado. 3. Eficiencia, en el entendido de que las autoridades deben disponer de los medios que estimen convenientes para que el ejercicio del gasto público logre el fin para el cual se programó y destinó. 4. Eficacia, ya que es indispensable contar con la capacidad suficiente para lograr las metas estimadas. 5. Economía, en el sentido de que el gasto público debe ejercerse recta y prudentemente, lo cual implica que los servidores públicos siempre deben buscar las mejores condiciones de contratación para el Estado; y, 6. Transparencia, para permitir hacer del conocimiento público el ejercicio del gasto estatal. - - - - -



- - - Por tanto, una vez que el trabajador sea reinstalado con el carácter de base previamente reconocido y solo en el supuesto de que las prestaciones extralegales no le fueran pagadas es cuando daría lugar al ejercicio de la acción de pago respectiva y no de un incidente de liquidación con motivo del propio laudo, de ahí que, al estar en presencia de hechos futuros no es dable que el Tribunal imponga condenas por posibles incumplimientos; toda vez que en el juicio de origen solo deben juzgarse las pretensiones con base a los hechos narrados por la parte trabajadora y la contestación de la patronal a la demanda. - - - - -

Registro digital: 2026745 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: XVI.1o.T.6 L (11a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 26, Junio de 2023, Tomo VII, página 6711 Tipo: Aislada **CONDENAS EN LOS JUICIOS LABORALES. NO DEBEN IMPONERSE POR POSIBLES INCUMPLIMIENTOS FUTUROS.** *Hechos: El quejoso, al inconformarse en el juicio de amparo directo contra un laudo, adujo que la Junta omitió considerar que las diferencias salariales por diversos conceptos acreditadas en el juicio laboral se continuaban generando porque seguía prestando sus servicios para la patronal, por lo que se debió condenar a su pago por los años subsecuentes, mientras subsistiera el vínculo de trabajo. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que la Junta está impedida para imponer condenas por posibles incumplimientos futuros. Justificación: En el laudo, por regla general, sólo es factible resolver sobre derechos generados a la fecha de presentación de la demanda, puesto que las pruebas aportadas por las partes en el juicio tienen por objeto evidenciar la procedencia o no de las prestaciones precisadas en ese escrito inicial, ya que de acuerdo con los artículos 777 y 779 de la Ley Federal del Trabajo, sólo son admisibles pruebas relacionadas con la controversia, la que necesariamente se constituye respecto de pretensiones plasmadas en la demanda; por consiguiente, es inviable jurídica y fácticamente aportar pruebas sobre hechos posteriores; por un lado, porque no tendrían relación con el incumplimiento imputado al demandado (siempre anterior al reclamo) y, por otro, porque no se habrían constituido. Los incumplimientos futuros son inciertos, a más de que una condena en esos términos podría tornar interminables los juicios sometidos a la resolución de los tribunales de trabajo; en la fase de ejecución podrían alegarse incumplimientos subsecuentes durante la vigencia del vínculo laboral haciendo imposible declarar cumplido el fallo en definitiva. Lo previamente anotado, con las salvedades jurisprudenciales o de ley previstas para obligaciones que deben extenderse por un lapso posterior al dictado del laudo tales como aguinaldo y salarios caídos, supuestos éstos que tienen su especial justificación [por ejemplo, la tesis de jurisprudencia 2a./J. 1/2020 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de título y subtítulo: "AGUINALDO. PROCEDE SU PAGO AUN CUANDO NO SE DEMANDE EXPRESAMENTE, SI PROSPERA LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN."; artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo].* **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO.** - - - - -

- - - **XI.-** En virtud de lo anterior, y en relación a la condena establecida en los considerandos del presente laudo en relación al pago por concepto de cuantificar las prestaciones consistentes en vacaciones proporcionales 2015, prima vacacional y aguinaldo del año 2015, así como los salarios caídos/vencidos desde la fecha de su despido el 02 de marzo al 31 de diciembre de 2015, es menester señalar que, lo anterior es así pues el monto total de la condena a pagar en el presente laudo, contempla la condena a pagar las prestaciones extralegales, que fueron reconocidas a partir de la fecha de emisión del presente laudo, de igual manera aun cuando se cuenta con el monto del salario que percibía la actora cuando

fue despedida, se desconoce si este sufrió aumentos en el año fiscal, en los años sucesivos y en su caso a cuanto ascendió el salario, por lo que este Tribunal no se encuentra en aptitud de cuantificar el monto total de la condena respecto a las prestaciones posteriores al año 2015. - - - - -

- - - Este Tribunal, procede a establecer el monto del salario conforme al cual se cuantificará la condena impuesta, atendiendo a la Litis tal y como fue planteada y toda vez que de las documentales que fueron ofrecidas por la demanda, y por así haberlo confesado las partes, se encuentra el recibo visible a foja 79 de actuaciones, consistente en los recibos o comprobantes de pago de nómina expedidos a favor del trabajador actor, expedido por el demandado, se concluye el monto del salario de cuantificación de las condenas impuestas conforme al principio de congruencia que rige en el procedimiento laboral, como se infiere del numeral 842 de la Ley Federal del trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, de lo que resulta que las percepciones que quincenalmente recibía la demandante por la cantidad de \$***** que divido entre 15 días, resulta un salario de \$*****.

- - - **SALARIOS VENCIDOS O CAÍDOS.** – El cual deberá calcularse en términos del artículo 35 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados en su texto vigente al momento del despido que a la letra dice: **Artículo 35.-** *Si en el procedimiento correspondiente no comprueba el Titular la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho además a que se le paguen los sueldos vencidos, desde la fecha del cese hasta que se cumplimente el laudo.* - - - - -

- - - 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. - - - - -

- - - Y QUE SE CALCUAL DEL PERÍODO COMPRENDIOD DEL 02 DE MARZO AL 31 DE DICIEMBRE EN EL QUE TRANSCURRIERON 298 DÍAS POR EL SALARIO DIARIO DE \$***** , RESULTA EN \$*****.

- - - AGUINALDO PROPORCIONAL 2015 en virtud de que el aguinaldo consiste en el pago de 45 días anuales pagaderos en diciembre de cada año y en el periodo que se cuantifica del año 2015 y la parte proporcional al 2016, del 01 de enero al 02 de marzo del año 2015, tiempo en el que transcurrieron 61 días mismos que se multiplican por los 45 días, resultando el factor 2070 mismo que se divide entre los 365 días del año, resultando 7.52 días de aguinaldo que se multiplica por el salario diario de \$***** , resultando el importe en concepto del aguinaldo de \$*****.

- - - VACACIONES, tal como lo señala el Artículo 51 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima que dispone el disfrute de dos periodos anuales de vacaciones de diez días laborales cada uno, y en el caso a estudio el correspondiente proporcionales al año 2015, transcurrieron 61 días, que se multiplica por el factor 20, misma que se divide entre los 365 días del año, resultando 3.34 días de vacaciones en parte proporcional, cantidad que se multiplica por el salario diario de \$***** resultando la cantidad de \$***** . - - - - -

- - - PRIMA VACACIONAL, tal como se desprende de la ley burocrática estatal en su artículo 52 que señala que los trabajadores percibirán una prima de vacaciones adicional al sueldo, equivalente al treinta por ciento de los días correspondientes a cada período y en el asunto que nos ocupa se ha cuantificado la prestación de vacaciones en el importe de \$***** pesos, misma que se multiplica por el factor del 30% ya señalado, arrojando la cantidad de \$***** . - - - - -

- - - Importe que, por concepto de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional proporcionales al año 2015, resulta el total de \$***** - - - - -

- - - Prestaciones que sumadas corresponden por un total del año 2018 por la cantidad de \$***** - - - - -

- - - APERTURA INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN. - - -

- - - Ordenándose para tal efecto la apertura del Incidente de Liquidación con la finalidad de cuantificar los incrementos salariales, el cálculo de las prestaciones extralegales a que el trabajador tenga derecho, el pago de los salarios caídos, primas vacacionales y aguinaldos generados hasta un día antes a la fecha en que el trabajador sea reinstalado. - - -

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

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

- - - Importes de prestaciones que deberán ser determinados en incidente de liquidación de laudo que al efecto se instaure, del cual desde este momento se ordena su apertura, a efecto de que se acredite la cuantía líquida de los conceptos materia de la condena. Se sustenta lo anterior en las tesis de jurisprudencia que a continuación se inserta: - - -

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

Registro digital: 2026278 Instancia: Plenos Regionales Undécima Época 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 AQUEL 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. - - - - -

- - - Es conveniente precisar que, atendiendo a que el patrón fue condenado a pagar ciertas prestaciones extralegales, en el caso de que estas no sean pagadas al trabajador una vez que sea reinstalado con el carácter de trabajadora de base, estaríamos en presencia de hechos futuros que daría lugar al ejercicio de la acción de pago respectiva y no de un incidente de liquidación con motivo del propio laudo. - - - - -

- - - En efecto, las prestaciones que se le brinden al trabajador de base, solo se pueden otorgar a partir de que se determina que su empleo debe considerarse con esa calidad, debido a que en el juicio de origen solo deben juzgarse las pretensiones con base a los hechos narrados por la parte trabajadora y la contestación de la patronal a la demanda. - - - - -

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

- - - **PRIMERO.** - El C. ***** parte actora en el presente expediente acreditó la procedencia de su acción ejercitada ante este H. Tribunal. - - -

- - - **SEGUNDO.** - la demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, en el presente expediente, **NO** le prosperaron sus excepciones y defensas hechas valer en el momento procesal oportuno. -

- - - **TERCERO.** - Por las manifestaciones vertidas en los considerandos del laudo que hoy se emite, se **CONDENA** a la demandada a: - - - - -

- - - **1) A** Reinstalar al C. ***** en el puesto de CONSERJE Y VELADOR D adscrito a la Dirección de Abasto y Comercialización del H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, Colima. - - - - -

- - - **2) Pagarle** los salarios y/o sueldos vencidos desde la fecha en que dejó de laborar, esto es, desde el 02 de marzo de 2015, y hasta por un día antes a la fecha en que sea reinstalado, esto con fundamento en el artículo 35 reformado de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima vigente al momento de su despido; - - - - -
- - - **3) Expedirle** su nombramiento que la acredite como trabajadora de BASE a partir de la fecha de emisión del presente laudo en términos del artículo 20 de la Ley Burocrática Local, en el puesto de CONSERJE Y VELADOR D adscrito a la Dirección de Abasto y Comercialización. - - - - -
- - - **4) Reconocerle su antigüedad** desde la fecha de su ingreso el 14 de agosto del año 2010 y durante todo el tiempo que dure la relación de trabajo, expidiéndole la constancia que en derecho corresponda; y - - - - -
- - - **5) A Pagarle** los conceptos de vacaciones proporcionales 2015, así como prima vacacional y aguinaldo 2015, y salarios vencidos del 02 de marzo al 31 de diciembre de 2015 por le importe de \$***** - - - - -
- - - **6) A Pagarle** los conceptos de prima vacacional y aguinaldos generados desde el año 2016 y durante la tramitación del presente juicio hasta un día antes a la fecha de su reinstalación. - - - - -
- - - **8) A PAGARLE** todas y cada una de las prestaciones que se aplican a todos aquellos trabajadores de BASE SINDICALIZADO al servicio del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA, a partir de que se ha reconocido su derecho, es decir, a partir de la fecha de emisión del presente laudo, y que deberán pagarse conforme a las Condiciones General de Trabajo de Colima, Col., y de las que deberá demostrar que se ubica en los supuestos de hecho contenidos en esas cláusulas o fracciones, para que le puedan ser concedidas. - - - - -
- - - **9) A ENTERAR** las cuotas obrero patronales, así como la reinscripción retroactiva, ante el INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA, respecto aquellas que se hayan omitido desde el 02 de marzo del año 2015 y por todo el tiempo que dure la relación de trabajo, por lo que este Tribunal deberá reservar para la etapa de ejecución del presente laudo, remitir VÍA OFICIO copia fotostática autorizada de la presente resolución a la referida autoridad administrativa para que, en su caso, ejerza su potestad económica-coactiva y en uso de sus facultades y atribuciones realicen la determinación de las contribuciones omitidas, durante todo el tiempo que tuvo vigencia la relación de trabajo, esto a fin de respetar sus derechos fundamentales de seguridad social. - - - - -
- - - **10) A la inscripción retroactiva** y pago del entero de las cuotas obrero patronales ante el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, desde la fecha de su despido es decir del 02 de marzo del año 2015 - - - - -
- - - **3) A PAGARLE** todas y cada una de las prestaciones que se aplican a todos aquellos trabajadores de BASE SINDICALIZADO al servicio del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, a partir de que se ha reconocido su derecho, es decir, a partir de la fecha de emisión del



presente laudo, y que deberán pagarse conforme a las Condiciones General de Trabajo de Colima, Col., y de las que deberá demostrar que se ubica en los supuestos de hecho contenidos en esas cláusulas o fracciones, para que le puedan ser concedidas. - - - - -

- - - **11) A ENTERAR** las cuotas obrero patronales, así como la reinscripción retroactiva, ante el INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA, respecto aquellas que se hayan omitido **desde el 15 de octubre de 2018 y por todo el tiempo que dure la relación de trabajo,** por lo que este Tribunal deberá reservar para la etapa de ejecución del presente laudo, remitir VÍA OFICIO copia fotostática autorizada de la presente resolución a la referida autoridad administrativa para que, en su caso, ejerza su potestad económica-coactiva y en uso de sus facultades y atribuciones realicen la determinación de las contribuciones omitidas, durante todo el tiempo que tuvo vigencia la relación de trabajo, esto a fin de respetar sus derechos fundamentales de seguridad social. - - - - -

- - - **12) A la inscripción** retroactiva y pago del entero de las cuotas obrero patronales ante el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, desde la fecha de su baja ante el instituto y por todo el tiempo que dure la relación de trabajo. - - - - -

- - - **CUARTO.** - Por lo expuesto en el considerando **XI**, desde este momento se apertura el **incidente de liquidación** de laudo, a efectos de cuantificar el monto de los salarios vencidos, con base en los incrementos que acrediten las partes, así como los aguinaldo y primas vacacionales generadas desde el año 2016 y hasta un día antes a la fecha en que el trabajador sea reinstalado, y del mismo el cálculo de las prestaciones extralegales reconocidas a partir de la fecha de emisión del presente laudo. - - - - -

- - - **QUINTO.** - Remítase copia certificada del presente laudo al H. **TRIBUNAL COLEGIADO DEL TRIGÉSIMO SEGUNDO CIRCUITO EN COLIMA**, cumplimiento al fallo protector constitucional concedido al quejoso **C. *******, en autos del juicio de amparo directo No. **656/2023**. - - - - -

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

- - - 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. - - - - -