



- - - Colima, Colima, 14 (catorce) de octubre del año 2024 (dos mil veinticuatro).

- - - En el EXPEDIENTE LABORAL No. 668/2018 y su acumulado 859/2018 promovido por el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA en contra del ***** y VICEVERSA, este H. Tribunal tiene a bien emitir el siguiente:

L A U D O

- - - **V I S T O** para resolver en definitiva el expediente laboral No. 668/2018 promovido por el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA en contra del *****. Quien en su escrito inicial de demanda reclama las siguientes prestaciones:

- - - "A) Por la NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO DE BASE con el puesto de JEFE DE DEPARTAMENTO que le fue expedido a la parte demandada en el presente juicio, por la pasada administración en fecha 16 DE SEPTIEMBRE, de una manera ilegal, irregular e irresponsable y sin cumplir con los requisitos de ley para su expedición. B) Por la DECLARACIÓN O PRONUNCIAMIENTO que ese H. Tribunal realice, con respecto a que el nombramiento que le fue expedido al (la) demandado(a), es nulo e improcedente, en razón de que este (a) último (a), no tenía derecho a obtener una base debido a su estatus de supernumerario."

R E S U L T A N D O S

- - - 1.- Mediante escrito recibido el día 29 (veintinueve) de octubre del año 2018 (dos mil dieciocho) compareció ante este Tribunal el ***** en su carácter de **PRESIDENTE MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, demandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de:

- - - "HECHOS: 1.- Con fecha 15 de octubre del presente año, el suscrito tomé protesta como Presidente Municipal del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Colima y se integró el nuevo Cabildo Municipal tal y como lo demuestro con el acta de acabildo número 157 la cual se anexa al presente escrito de demanda, por lo que el día 16 de octubre de este mismo año, se llevó a cabo la sesión ordinaria mediante la cual se designó a los demás funcionarios de dicho Ayuntamiento, quedando de esta manera conformada la nueva administración municipal para el periodo 2018 - 2021. 2.- El mismo día 16 de octubre del presente año 2018, en que los nuevos funcionarios de la nueva administración municipal del H. Ayuntamiento de Colima, llevaron a cabo la entrega recepción con los funcionarios salientes, me hicieron del conocimiento que la pasada administración había otorgado nombramientos de base a diversos trabajadores del H. Ayuntamiento de Colima en el nivel de funcionarios, sin tener derecho a ello, tal es el caso del ahora demandado(a) ***** a quien de manera ilegal, indebida e irresponsable se le cambió la categoría de confianza al nombramiento de **JEFE DE DEPARTAMENTO** que venía desempeñando, a la categoría de base, por lo que dicho nombramiento carece de toda validez, pues dicho puesto es considerado como de confianza, ello porque el trabajador tenía un nombramiento en virtud del cual realizaba funciones propias de un trabajador de confianza, para lo cual se estima conveniente analizar la naturaleza del nombramiento que tenía antes de que le cambiaran la categoría del nombramiento de confianza a base; siendo oportuno precisar previamente el marco jurídico que regula los nombramientos, por lo que a continuación se reproduce el texto de los artículos 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 50., 6 inciso a) y 7 fracción IV, inciso a) de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y

Organismos Descentralizados del Estado de Colima, el cual a la letra señala: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. "Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. "... "B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores: ". 'XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social." ARTICULO 5.- Los trabajadores se clasifican en tres grupos: De confianza; De base; y Supernumerarios. ARTÍCULO 6.- Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; ARTÍCULO 7.- Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: 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. También debe tomarse en cuenta que los artículos 179 Bis del Reglamento del Gobierno Municipal de Colima que establecen: Artículo 179 bis.-... Del nivel jerárquico de jefatura de área hacia los niveles jerárquicos superiores se ejercen atribuciones de dirección, autoridad y mando. De los artículos transcritos, por principio, se advierte que al establecerse en la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional que "la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza", el Poder Revisor de la Constitución tuvo la clara intención de que el legislador ordinario precisara qué trabajadores al servicio del Estado, por su cargo, es decir, 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. Así, resulta patente que conforme a lo previsto en el citado precepto constitucional, la determinación sobre qué trabajadores al servicio del Estado son de confianza y, por exclusión, cuáles son de base, quedó al arbitrio del legislador, precisándose en la propia norma fundamental que éste señalaría los cargos de confianza; 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, no permite desconocer que, ocasionalmente, puede no suceder con motivo de que el patrón equiparado confiera este último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza. Situación ésta última que no aconteció, pues en el caso del demandado(a) siempre desempeño funciones propias de un trabajador de confianza. 3.- Ahora, no obstante lo anterior, el Cabildo del Municipio de Colima, en sesión extraordinaria celebrada el 26 de agosto de 2016, según consta en el acta de Cabildo No. 93, publicada en el portal de dicho ente bajo la siguiente dirección electrónica: http://www.colima.gob.mx/portal2016/wp-content/uploads/2017/09/Acta93_2017.pdf Aprobó el Tabulador de Remuneraciones Salariales de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento de Colima, publicado en el Periódico Oficial El Estado de Colima, el 21 de octubre del 2017; en donde se estableció que a partir de las Jefaturas de Área, es decir, el NIVEL 6, se encuentran comprendidos los trabajadores de confianza, con el rango de FUNCIONARIOS, puestos en donde se localizan los funcionarios de jefes de área, jefes de departamento, Directores, Directores Generales Adjuntos, Directores Generales, Tesorero, Oficial Mayor, Contralor, y Secretario del Ayuntamiento. 4.- Aunado a lo anterior, es inaceptable que la parte demandada en el presente juicio pueda tener el carácter de base, esto, por la categoría de empleado de confianza que



tenía, por lo que dicha base y/o nombramiento de base carece de toda validez, aunado que la parte demandada desde el primer día que la actual administración inicio sus actividades, dejó de desempeñarse para mi representada, ya que sabía perfectamente que la base y/o nombramiento que le fue reconocido con el cambio de categoría, carece de toda validez, y por lo tanto debe declararse nulo, aunado a que no existen antecedentes de que el demandado haya reunido los requisitos necesarios para el empleo o haya tenido la capacidad o aptitud para el cargo, razón por la cual demando dicha nulidad con base en lo establecido en el artículo 170 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, el cual a la letra reza: ARTICULO 170.- Prescribirán en quince días hábiles: 1. Las acciones de la autoridad para pedir la nulidad de un nombramiento, cuando el trabajador no reúna los requisitos necesarios para el empleo o cargo de que se trate o no demuestre, en forma fehaciente, tener la capacidad o aptitud que para el cargo se requiera, 5.- Además, las funciones desempeñadas y desarrolladas por el demandado(a), siempre fueron de confianza de ahí que su cambio de categoría a empleado de base deba ser declarado NULO, pues las funciones de esa naturaleza dirección, vigilancia y fiscalización, que fueron de las desempeñadas por el demandado(a) son de confianza, máxime que el propio cabildo en el reglamento del gobierno municipal de Colima, determino que las funciones de la plaza que venía desempeñando la parte demandada son de confianza. 6.- Por lo anterior, es que le asiste al H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, por conducto del suscrito, el derecho para demandar ante ese H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón, la nulidad del nombramiento de base expedido a la parte demandada del presente juicio, ya que dicho nombramiento ha sido expedido en contravención a la ley de la materia, razón esta por la que se demanda la nulidad del mismo en esta vía y forma, por lo que al haberme hecho del conocimiento de dicha irregularidad, es que acudo dentro del término de ley a demandar la nulidad respectiva. .” -----

- - - **2.-** Mediante acuerdo de fecha 19 (diecinueve) de diciembre del año 2018 (dos mil dieciocho), este Tribunal previa nota de cuenta se avocó al conocimiento de la demanda, registrándose en el libro de Gobierno con el número correspondiente, teniéndose por admitida la demanda en contra del ***** , así mismo resulta procedente llamar a juicio como terceros con interés al **SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA** y al **SINDICATO UNIÓN Y ARMONÍA DE TRABAJADORES ACTIVOS, JUBILADOS Y PENSIONADOS DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL MUNICIPIO DE COLIMA**, para lo cual se ordenó emplazar a la partes demandas 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 13 (trece) de agosto del año 2019 (dos mil diecinueve) se le tuvo a la parte demandada *****¹, dando contestación a la demanda instaurada por la parte actora. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley

¹ A fojas 13 a la 20 de los autos.

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 otro lado, visto el escrito firmado por el ***** apoderado especial de la parte actora en el presente juicio, este Tribunal considera que es dable la acumulación de autos con el otro juicio con la finalidad de sujetarlos a una tramitación común y fallarlos en una sola sentencia, en consecuencia, resulta procedente la acumulación del **expediente laboral 668/2018 al expediente 859/2018**, es decir, el más reciente al más antiguo, con el efecto inminente de que se resuelvan en un solo Laudo para no emitir resoluciones contradictorias que derivan de un mismo hecho controvertido, sin que implique que llegue a considerarse adquisición procesal alguna a favor de las partes. - - - - -

- - - **4.-** Con fecha 20 (veinte) de noviembre del 2018 (dos mil dieciocho) el ***** promovió demanda en contra del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA**, a la cual se le otorgó el número de expediente 859/2018, en donde reclama las siguientes prestaciones: - - -

- - - **“PRESTACIONES: I.-** La reinstalación en el puesto de base como JEFE DE DEPARTAMENTO, adscrito a la DIRECCIÓN DE PARQUES Y JARDINES. **II.-** Por el pago de los salarios caídos que se generen desde la fecha del despido injustificado hasta que se ejecute el laudo dictado en el presente juicio. **III.-** Por el pago de vacaciones consistentes en dos periodos anuales cada uno de 10 días laborables que se generen durante la tramitación del presente juicio, con fundamento en el artículo 51 de la Ley Burocrática. **IV.-** El pago de la prima vacacional consistente en el 30% treinta por ciento del sueldo de los días correspondientes a cada período que se generen durante la tramitación del presente juicio, con fundamento en el artículo 52 de la Ley Burocrática. **V.-** El pago del aguinaldo equivalente por lo menos a 45 cuarenta y cinco días de surdo, libre de deducción impositiva alguna, conforme al artículo 67 de la Ley **VI. -** El pago de las prestaciones que se generen durante el presente juicio, así como los correspondientes incrementos, hasta que se ejecute el laudo.”- - - - -

- - - **4.- VISTO.** - Así mismo dentro del escrito inicial de demanda del expediente 859/2018 que promueve el ***** , manifestó los siguientes puntos de hechos: - - - - -

- - - **“HECHOS: 1.-** Con fecha 16 de octubre de 2015, ingresé a laborar al H. AYUNTAMIENTO DE COLIMA, en el puesto de JEFE DE DEPARTAMENTO, adscrito a la DIRECCIÓN DE PARQUES Y JARDINES, prestando mis servicios de forma ininterrumpida, eficiente y profesional. Con las siguientes condiciones generales de trabajo: En cuanto al salario este me era pagado los días 15 y 30 de cada mes, percibiendo la cantidad quincenal de ***** , conformado por los conceptos que aparecen en el talón de pago de la siguiente manera: - - - - -

CONCEPTO	CANTIDAD
(15.00) SUELDO (15)	*****
BONO DE RENTA	*****
BONO DE DESPESA	*****
PREVISIÓN SOCIAL MÚLTIPLE	*****
COMPENS. P/DESARR. Y SUPER. ORD.	*****
COMPENS. P/DESARR. Y SUPER. EXTRAORD.	*****



TOTAL	*****
--------------	-------

*En lo que respecta al horario, se pactó como jornada habitual de las 08:30 a las 15:00 horas de lunes a viernes, descansando sábados y domingos. Mis funciones y labores consistían en: Realizar las Actividades que el director o jefe inmediato le asigne para cumplir los objetivos del área, revisión general de la unidad asignada al inicio y término de la ruta de recolección, revisar llantas, luces, niveles de combustibles, aceites y estado general de la unidad asignada, reportando a su jefe inmediato las fallas detectadas en la misma, cargar combustible en la unidad asignada cuando sea necesario llevar los residuos sólidos al sitio de disposición final cuando la unidad esté llena, aclarando que nunca estuve al mando de persona alguna, ni tampoco intervenía en la asignación de personal o de recursos alguno, esto es, el suscrito no manejaba valores, ni tenía dominio sobre ellos, ni nunca realice alguna de las funciones se encuentran clasificadas como de confianza por el artículo 6 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del requisitos establecidos por el artículo 9 de dicha Ley, ya que tengo más de 6 meses ininterrumpidos trabajando en el puesto antes señalado. Las labores antes señaladas las realicé de forma ininterrumpida desde mi fecha de contratación hasta la fecha de mi despido del 18 de octubre de 2018, es decir, laboré continuamente por más de 2 años, durante todo este tiempo, presté mis servicios de forma eficiente, intensidad, cuidado y esmero, sin tener ninguna queja, reporte o sanción alguna impuesta por la patronal. En virtud de lo anterior, con fecha 16 de septiembre de 2018 me fue expedido NOMBRAMIENTO CON LA CATEGORÍA DE BASE, suscrito por la ***** , Oficial Mayor del Ayuntamiento de Colima, nombramiento que fue ratificado y autorizado mediante el ACUERDO No 009/2018, de fecha 17 de septiembre de 2018, en el que, la Oficial Mayor del Ayuntamiento solicitó: "Se solicita su autorización para reconocer la condición de base a 69 trabajadores en el nivel salarial, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en los artículos 3 y 14, fracción IV, de la Ley Burocrática local, relaciones de trabajo que se entablan con los trabajadores del H. Ayuntamiento de Colima, por lo que debe efectuarse la regularización de 69 personas y expedirles su nombramiento como trabajadores de base, ya que no realizan funciones de confianza señaladas en el artículo 6° de dicha ley, ni ocupan alguno de los cargos referidos en el artículo 7°, fracción IV, inciso a), del mismo ordenamiento legal, habiéndose desempeñado en los puestos respectivos por más de seis meses, por lo que es procedente el reconocimiento de dicha condición laboral de conformidad con la fecha señalada en la relación anexa." Solicitud que fue autorizada por el Presidente Municipal, ***** PRESUPUESTAL Y DISPONIBILIDAD DE RECURSOS Contando además con la validación del Tesorero Municipal, ***** y la propia Oficial Mayor, ***** , lo anterior conforme a lo dispuesto por los siguientes artículos de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima: ARTICULO 5.- Los trabajadores se clasifican en tres grupos: De confianza; II. De base; y III. Supernumerarios. ARTICULO 6.- Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; 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; 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; Auditoría: a nivel de Auditores y Subauditores, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe tales funciones, siempre presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las áreas de Auditoría; 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; Investigación científica y tecnológica: siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo; Asesoría o consultoría: únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Gobernador, Secretarios de Gobierno, Oficial Mayor, Procurador, Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades; y h) Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

ARTÍCULO 7.- Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: En el Poder Legislativo: aquellos a los que se refiere el artículo 35 de su Ley Orgánica y los artículos 191 y 192 de su Reglamento; así como lo establecido por el artículo 7 de la Ley Orgánica de la Contaduría Mayor de Hacienda del Estado de Colima; tales como: Oficial Mayor, Contador Mayor de Hacienda, Subcontralores, Secretarios Particulares, Secretarios Privados y Auxiliares, Directores, Asesores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Auditores y Contralores; 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, 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 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, así como los miembros de la Policía de Procuración de Justicia. 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: 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. 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; 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 10.- Los derechos consagrados en esta Ley en favor de los trabajadores de base son irrenunciables. ARTICULO 11.- Son trabajadores supernumerarios aquellos a quienes se otorgue nombramiento de los señalados en las fracciones II, III, IV y V del Artículo 19 de esta Ley. ARTICULO 18.- Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo, excepto cuando se trate de trabajadores temporales para obra o por tiempo determinado, en cuyo caso el nombramiento podrá ser sustituido por la lista de raya correspondiente. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan de autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, por resolución del Tribunal. ARTICULO 19.- Los nombramientos de los trabajadores podrán ser: Definitivos, aquellos que se otorguen para ocupar plazas de base; II. Interinos, los que se otorguen para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses; III. Provisionales, los que de acuerdo con el escalafón se otorguen para ocupar plazas de base vacantes, por licencias mayores de seis meses; IV. Por tiempo determinado, los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada; y V. Por obra determinada, los que se otorguen para realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente; su duración será la de la materia que le dio origen. ARTICULO 20.- Los nombramientos deberán contener: 1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del nombrado; II. Los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo o por obra determinada; V El sueldo asignado para la categoría respectiva en el tabulador correspondiente; VI. Localidad y Entidad en que prestará los servicios; VII. Lugar en que se expide; VIII. Fecha en que deba empezar a surtir efectos; y IX. Nombre y firma de quien lo expide. ARTÍCULO 21.- El nombramiento aceptado obliga al trabajador a regir sus actos con el más alto concepto de profesionalismo, honestidad y rectitud; a cumplir con todos los deberes inherentes al cargo o empleo correspondiente y a las consecuencias que sean conformes a la Ley, a la costumbre y a la buena fe. De los preceptos antes trascritos conforme al artículo 5° se advierte que en materia burocrática existen 3 tres tipos de trabajadores a saber: de confianza, de base y supernumerarios. Son considerados como trabajadores de confianza aquellos que realizan las funciones establecidas en los artículos 6 y 7 antes invocados y por excepción, todos los que no realicen ese tipo de funciones son considerados como de base, de acuerdo con el texto del artículo 8, así pues,

como lo señalé anteriormente, el suscrito no realizaba ninguna de las funciones previstas en los numerales 6° y 7°, por lo que no puedo ser considerado como trabajador de confianza. Sirve de base a lo anterior la siguiente jurisprudencia: Novena Época. Registro: 180045. Instancia: Segunda Sala. Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XX, Noviembre de 2004. Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 160/2004. Página: 123. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA CONSIDERARLOS DE CONFIANZA, CONFORME AL ARTÍCULO 50., FRACCION II, INCISO A), DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO BASTA ACREDITAR QUE ASÍ CONSTE EN EL NOMBRAMIENTO SINO, ADEMÁS, LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN DESEMPEÑADAS. La calidad de confianza de un trabajador al servicio del Estado es excepcional en atención a la regla general consistente en que los trabajadores se consideran de base, de ahí que conforme al artículo 50., fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para considerar que un trabajador es de confianza no basta que en el nombramiento aparezca la denominación formal de director general, director de área, adjunto, subdirector o jefe de departamento, sino que también debe acreditarse que las funciones desempeñadas están incluidas en el catálogo de puestos a que alude el artículo 20 de la ley citada o que efectivamente sean de dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando. Contradicción de tesis 137/2004-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Séptimo, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de octubre de 2004. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz. Tesis de jurisprudencia 160/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de octubre de dos mil cuatro. Cabe señalar que el artículo 9 de la ley en comento dispone: 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. Del artículo antes transcrito se advierte claramente que los trabajadores de base son inamovibles y que para adquirir dicha inamovilidad única y exclusivamente se requiere del transcurso de más de seis meses ininterrumpidos de labores, habiéndose desempeñado eficientemente en las labores encomendadas, esto es, no se exige por parte de tal precepto de ningún procedimiento para alcanzar la estabilidad en el empleo, por lo que no es necesario demandar la expedición del nombramiento de base después de 6 seis meses de servicio, ni tampoco es necesario exigir o demandar la apertura de un procedimiento escalafonario para el otorgamiento de un nombramiento de base y el derecho que conlleva a no ser separado del empleo sin causa justificada, sirve de fundamento a lo anterior las siguientes jurisprudencias: Época: Décima Época. Registro: 2005011. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XXVI, Noviembre de 2013, Tomo 1 Materia(s): Laboral Tesis: 1.30. T. J/3 (10a.). Página: 944. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO SE LES OTORGAN CONTINUA E ININTERRUMPIDAMENTE NOMBRAMIENTOS INFERIORES A SEIS MESES, NO PUEDEN CONSIDERARSE TRABAJADORES INTERINOS Y, POR TANTO, ADQUIEREN EL DERECHO A LA INAMOVILIDAD. De la interpretación de los artículos 60., 43, fracción VIII, 63, 64 y 65 de la Ley



Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se advierte que para adquirir el derecho a la inamovilidad es indispensable que: 1) El trabajador ocupe una plaza definitiva y que ésta se encuentre totalmente vacante; y, 2) En un puesto de base, que labore durante seis meses de servicios, y sin nota desfavorable en su expediente. Por tanto, deben considerarse excluidos de tal beneficio, dada su naturaleza, los trabajadores interinos, toda vez que éstos permanecen en una plaza definitiva, pero que está vacante temporalmente, porque su titular goza de licencia. En este caso, el titular de la dependencia de que se trate, tiene la facultad de nombrar y removerlo libremente. Ahora bien, cuando existe simulación en alguna de las particularidades que delimitan esa finalidad, bajo la consideración de que se trata de una ocupación interina, pero se otorguen continua e ininterrumpidamente nombramientos inferiores a seis meses, y que por su cómputo determinen que el trabajador ha laborado por lo menos ese lapso efectivo, sin que se demuestre, primero, que la plaza no es definitiva sino temporal (ausencia del titular), segundo, que es de confianza, o tercero, que existe nota desfavorable, deberá entenderse que el trabajador satisface los requisitos para adquirir el derecho a la inamovilidad, al ser evidente que entre los nombramientos hubo una formal vinculación ininterrumpida.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO Amparo directo 1116/2009. Liliana Elizabeth Saravia Fernández. 9 de diciembre de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Tarsicio Aguilera Troncoso. Secretaria: Karina Raquel Capdeponet Romero. Amparo directo 692/2011. María Elena Cruz Vázquez. 6 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretaria: María Cristina Téllez García. Amparo directo 222/2012. Edgar Bartolón Molina. 21 de junio de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretaria: Yara Isabel Gómez Briseño. Amparo directo 489/2013. Gerardo de la Cruz Sánchez. 4 de julio de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretaria: Yara Isabel Gómez Briseño. Amparo directo 488/2013. 12 de septiembre de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretaria: Enriqueta Soto Hernández. Nota: En relación con el alcance de la presente tesis, destacan las diversas jurisprudenciales P./J. 35/2006 y 2a./J. 134/2006, de rubros: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACION REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL." y "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO LA INAMOVILIDAD PREVISTA EN EL ARTICULO 60. DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO CORRESPONDE A QUIENES SE LES EXPIDE UN NOMBRAMIENTO TEMPORAL, AUNQUE LAS FUNCIONES DEL PUESTO QUE DESEMPEÑEN SEAN CONSIDERADAS DE BASE." Época: Novena Época. Registro: 175734. Instancia: Pleno. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, Febrero de 2006. Materia(s): Laboral. Tesis: P./J. 35/2006. Página: 11. 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.

Conflicto de trabajo 1/2003-C. Suscitado entre Elia Elizabeth Rivera Arriaga y la Directora General de Recursos Humanos y el Director General de Inmuebles y Mantenimiento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 10. de abril de 2004. Unanimidad de diez votos. Ausente: Humberto Román Palacios.

Conflicto de trabajo 4/2003-C. Suscitado entre Juan Leonardo Hernández Rojas y los Directores Generales de Obras y Mantenimiento y de Desarrollo Humano ambos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 11 de noviembre de 2004. Unanimidad de diez votos. Ausente: Mariano Azuela Güitrón.

Conflicto de trabajo 3/2005-C. Suscitado entre Jesús Salinas Domínguez y el Director General de Personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 7 de noviembre de 2005. Unanimidad de ocho votos. Ausentes: Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Olga Sánchez Cordero de García Villegas.

Conflicto de trabajo 4/2005-C. Suscitado entre Clemente González Núñez y el Director General de Personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y otro. 7 de noviembre de 2005. Unanimidad ocho votos. Ausentes: Mariano Azuela Güitrón, David Góngora Pimentel y Olga Sánchez Cordero de García Villegas.

Conflicto de trabajo 5/2005-C. Suscitado entre Enrique Aurelio Ramírez Torillo y el Director General de Personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y otro. 9 de enero de 2006. Once votos. El Tribunal Pleno, el veinticuatro de enero en curso, aprobó, con el número 35/2006, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a veinticuatro de enero de dos mil seis. En el caso que nos ocupa, se reitera que en cumplimiento a lo establecido en los artículos supra citados, el Ayuntamiento de Colima, me reconoció la calidad de trabajador de base, mediante la expedición del nombramiento respectivo, por haberme desempeñado en mi puesto de trabajo por más de 2 años, por lo que es notorio que se requiere mis funciones se requieren de forma permanente, así también es evidente que el Municipio previo la existencia de una partida permanente que garantizaba el pago de mi sueldos y prestaciones que percibí durante más de 2 años, conforme al artículo 57 de la Ley Burocrática que dispone: ARTÍCULO 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. Por lo anterior, en el supuesto no concedido de



que se demostrara plenamente que la plaza que demandó fue suprimida, con fundamento en el artículo 69, fracción XI que dispone: ARTÍCULO 69.- Son obligaciones de las Entidades públicas, en las relaciones laborales con sus trabajadores: XI. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los sueldos caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, el trabajador tendrá derecho a optar porque se le otorgue otra similar o recibir la indemnización correspondiente; De ser el caso solicito se me otorgue otra similar. Así las cosas, es evidente que mi sueldo y prestaciones se encuentran previstas en el presupuesto de egresos del Municipio y por tanto no se afecta en nada al mismo, sirve de fundamento a lo anterior la siguiente jurisprudencia: Época: Novena Época. Registro: 195737. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo VIII, Agosto de 1998. Materia(s): Laboral. Tesis: XV.2o. J/5. Página: 811. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SU BASE NO AFECTA LA HACIENDA DE LOS MUNICIPIOS. No contraviene ni afecta la libertad de la administración de la hacienda municipal, que le es conferida a los Municipios por el artículo 115, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, relacionado con el artículo 32, de la Constitución Política del Estado de Baja California, que se imponga la obligación de incluir en su presupuesto de egresos correspondiente siguiente ejercicio fiscal como trabajadores de base, a aquellos empleados de confianza que desempeñen funciones de tal naturaleza, cuando sus actividades se prolonguen por más de seis meses, en virtud de que siéndolo o no al desempeñar un trabajo se le debe retribuir, lo que en todo caso, repercute en la estabilidad del empleo y no en los egresos del Municipio, según lo establece el artículo 90. de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO QUINTO CIRCUITO. Amparo directo 470/97. XV Ayuntamiento de Tijuana, B.C. 16 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Javier Coss Ramos. Secretaria: Nora Laura Gómez Castellanos. Amparo directo 536/97. XV Ayuntamiento de Tijuana, B.C. 23 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Javier Coss Ramos. Secretaria: Nora Laura Gómez Castellanos. Amparo directo 783/97. XV Ayuntamiento de Tijuana, B.C. 30 de enero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Adán Gilberto Villarreal Castro. Secretaria: Gabriela Reyna Soria. Amparo directo 119/98. X Ayuntamiento de Mexicali, B.C. 26 de marzo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Javier Coss Ramos. Secretaria: Nora Laura Gómez Castellanos. Amparo directo 120/98. XV Ayuntamiento de Mexicali, B.C. 26 de marzo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Humberto Trujillo Altamirano. Secretario: Marco Antonio Romero Castillo. Por todo lo anterior debo ser considerado como trabajador de base. 2.- Es tal que con fecha 16 de octubre de 2018, siendo aproximadamente las 09:00 horas, me presenté en las instalaciones del Ayuntamiento de Colima, cito en calle Gregorio Torres Quintero 85, colonia centro, de Colima, Colima, en virtud que la C. MA. DEL CARMEN MORALES VOGEL, Oficial Mayor del Ayuntamiento, me mando citar y una vez que estuve en su presencia me dijo que a partir de esos momentos estaba dado de baja de la Ayuntamiento que la base que se me había otorgado era ilegal. Manifestándome, además, que únicamente me correspondían mis partes proporcionales, a lo cual me negué, pues era mi deseo continuar con mi trabajo y tener un empleo estable para satisfacer mis necesidades personales, sin que hubiera existido causal alguna de mi parte para que diera por terminada la relación de trabajo, pero solo me respondió que no podía hacer nada al

respecto y que yo no podía continuar trabajando. Sin que existiera alguno de los supuestos previstos por el artículo 26 de la Ley Burocrática para dar por terminada la relación de trabajo y sin que mucho menos se hubiera seguido el procedimiento contemplado en los artículos 27 a 31 de la citada ley, que establecen: ARTÍCULO 26.- Se termina la relación de trabajo sin responsabilidad para la Entidad pública, en los siguientes casos: I. Por la muerte del trabajador; II. Por renuncia voluntaria; Por jubilación o pensión; Por conclusión de la obra o vencimiento del término por el que fue contratado el trabajador; y V. impida la prestación del servicio. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le En los casos de la fracción I y III subsistirá la obligación de las Entidades de cubrir a los beneficiarios o al trabajador las prestaciones correspondientes. ARTICULO 27.- Por resolución del Tribunal, serán causas de rescisión de la relación laboral, justificadas y plenamente comprobadas, las siguientes: 1. Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez; o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros, o familiares de unos u otros, dentro de horas de servicio, salvo que medie provocación o relación de trabajo; que obre en legítima defensa, si son de tal manera graves que hagan imposible la II. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que desempeña el trabajo; Por abandono de empleo, consistente en faltar por más de tres días consecutivos a sus labores sin permiso y sin causa justificada. Se entenderá también por abandono de empleo, el retiro injustificado del trabajador de sus labores, cuando a su cargo se encuentre: la atención de personas, control de maquinaria o equipo, que por su ausencia ponga en peligro la salud o la vida y en riesgo la operación técnica de los bienes de la Entidad pública; IV. Ocasionar el trabajador intencionalmente daños materiales en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; o causar dichos daños por negligencia tal, que ella sea causa del perjuicio; V. Por cometer actos inmorales durante el trabajo; Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo; VII. Por desobedecer el trabajador reiteradamente y sin justificación, las órdenes que recibe de sus superiores; VIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso exista prescripción médica; Por incumplimiento comprobado a esta Ley o a las condiciones Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada y que se derive de un delito doloso, siempre que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo. Cuando esta sentencia sea absoluta, al trabajador deberá reintegrarse a sus labores, debiéndosele liquidar sus sueldos cuando haya obrado en defensa de los intereses de la Entidad pública; y XI. Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades. ARTICULO 28.- En los casos a que se refiere el artículo anterior, exceptuando las fracciones III, VI, VII y IX, el Titular de la Entidad o dependencia respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en la que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad pública y población, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal. ARTÍCULO 29.- Por cualquiera de las causas a que se refiere el Artículo 27 de esta Ley, el Titular de la Entidad o dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento, si con ello está conforme el sindicato



correspondiente. Pero si éste no estuviere de acuerdo y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en las fracciones I, IV, VII, VIII y XI el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los plazos en que corresponda, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento. ARTICULO 30.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión a que se refieren las fracciones que comprende el Artículo 27 de esta Ley, el Titular de la Entidad o dependencia procederá a levantar acta administrativa en la que se otorgará derecho de audiencia y defensa al trabajador y en la que tendrá intervención la representación sindical. En el acta se asentarán los hechos con toda precisión, la declaración del trabajador afectado y la del representante sindical sí intervinieron y quisieron hacerlo, las de los testigos de cargo y de descargo idóneos; asimismo se recibirán las demás pruebas que pertinentemente procedan, firmándose las actuaciones al término de las mismas por los interesados, lo que harán de igual forma dos testigos de asistencia. De no querer firmar el acta los intervinientes se asentará tal circunstancia, lo que no invalidará el contenido de la misma, debiéndose entregar una copia al trabajador y otra al representante sindical. En las causales a que se refieren las fracciones II y X del Artículo 27, abandono de empleo y prisión del trabajador, respectivamente, para la formulación del acta administrativa no se requerirá la presencia del trabajador. ARTÍCULO 31.- Si del resultado de las actuaciones se demuestra que el trabajador incurrió en alguna de las causales de rescisión, el Titular enviará el acta levantada al Tribunal, así como los documentos que al formularse ésta se hayan agregado a la misma, demandando la rescisión de la relación de trabajo. El Titular comunicará personalmente al trabajador la decisión adoptada y le turnará copia del oficio de remisión al Tribunal. Por lo que por ese simple hecho deberá considerarse que el despido fue injustificado. Ahora bien, en el caso que nos ocupa el Ayuntamiento de Colima, reconoció y aceptó que las labores que realizaba el suscrito no eran consideradas como de confianza y para tal efecto se ordenó la expedición del nombramiento de base respectivo, emitido por la Oficial Mayor de dicho Municipio. En consecuencia y sin que implique un reconocimiento de por parte, si la actual Administración Municipal consideraba que el nombramiento de base con el que cuento, fue expedido por error o en contravención a lo dispuesto por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en aras de salvaguardar la seguridad jurídica de los derechos que la ley otorga a los empleados de base (entre ellos la estabilidad en el empleo y la inamovilidad en el puesto), ya que el patrón no puede unilateral y discrecionalmente, revocar o anular el nombramiento bajo el argumento de que fue expedido por error o en contravención a la ley, pues para ello, deberá ejercer la nulidad, vía acción o excepción, ante el Tribunal de Arbitraje del Estado, por lo tanto debió plantear su nulidad vía acción ante el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, sirve de apoyo a lo anterior la siguiente tesis: Época: Décima Época. Registro: 2017507. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 57, Agosto de 2018, Tomo III. Materia(s): Laboral. Tesis: XV.30.12 L (10a.). Página: 3118. TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE BAJA CALIFORNIA. SI POR ERROR O EN CONTRAVENCIÓN A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL RELATIVA

SE LES EXPIDIÓ UN NOMBRAMIENTO DE BASE, EL PATRON DEBE PLANTEAR SU NULIDAD VÍA ACCIÓN O EXCEPCION ANTE EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE DEL ESTADO. De la interpretación sistemática de los artículos 1, 8, 15, 20, 22, 56, 57 y 95, fracción 1, inciso a), de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California -vigente hasta el 8 de mayo de 2014, se advierte que: i. es obligatoria para la patronal; ii. los trabajadores deben tener un nombramiento expedido; iii. los trabajadores pueden ser de base o de confianza; iv. los de base son inamovibles, adquiriendo el derecho a la estabilidad en el empleo; v. en ningún caso el cambio de funcionarios de las autoridades públicas o de éstas, modificará la situación de los trabajadores de base; vi. los trabajadores únicamente podrán ser cesados por causa justificada en los términos que exige la ley; vii. sí un nombramiento es expedido por error o en contravención a las disposiciones de la ley, el patrón tiene acción para demandar ante el Tribunal de Arbitraje del Estado la nulidad del nombramiento; y, viii. la acción para demandar la nulidad del nombramiento prescribe en el plazo de un mes, contado a partir de la fecha que sea conocido el error o que se haga de conocimiento general. Por consiguiente, cuando se haya expedido un nombramiento que otorgue la categoría de empleado de base a un trabajador y éste surta sus efectos -al pagarse dos catorcenas con esa calidad, en aras de salvaguardar la seguridad jurídica de los derechos que la ley otorga a los empleados de base (entre ellos la estabilidad en el empleo y la inamovilidad en el puesto), el patrón no puede unilateral y discrecionalmente, revocar o anular el nombramiento bajo el argumento de que fue expedido por error o en contravención a la ley, pues para ello, deberá ejercer la nulidad, vía acción o excepción, ante el Tribunal de Arbitraje del Estado. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO QUINTO CIRCUITO. Amparo directo 72/2018. Mariana de la Parra Palacios. 30 de mayo de 2018. Unanimidad de votos. Ponente: Gerardo Manuel Villar Castillo. Secretario: Felipe Yaorfe Rangel Conde. Esta tesis se publicó el viernes 03 de agosto de 2018 a las 10:11 horas en el Semanario Judicial de la Federación. Aunado a lo anterior, el artículo 170 de la Ley Burocrática del Estado dispone: ARTICULO 170.- Prescribirán en quince días hábiles: I. Las acciones de la autoridad para pedir la nulidad de un nombramiento, cuando el trabajador no reúna los requisitos necesarios para el empleo o cargo de que se trate o no demuestre, en forma fehaciente, tener la capacidad o aptitud que para el cargo se requiera; Conforme a lo anterior, el Ayuntamiento de Colima, contaba con un plazo de 15 días hábiles para acudir ante el Tribunal de Arbitraje a demandar la nulidad del nombramiento que me fue entregado, dicho plazo inició el primer día hábil posterior a su emisión, esto es, el 17 de septiembre de 2018 y feneció el día 05 de octubre de 2018, por lo que al día 18 de octubre de 2018 en que decidí unilateralmente dar por terminada la relación laboral, ya había prescrito en exceso el término para acudir a demandar la nulidad de mi nombramiento de base, sin que pueda posteriormente oponer tal excepción.”- - - - -

- - - **5.-** Mediante acuerdo de fecha 14 (catorce) de enero del año 2019 (dos mil diecinueve), 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** así como al **TERCERO CON INTERÉS LLAMADO A JUICIO al SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO**



CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COL., 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. - - -

- - - **6.-** Mediante acuerdo de fecha 15 (quince) de febrero del año 2021 (dos mil diecinueve) se le tuvo a la parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA²**, por conducto del ***** , en su carácter de **PRESIDENTE MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA**, dando contestación a la demanda instaurada por la parte actora. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. - - - - -

- - - **7.-** Mediante acuerdo de fecha 13 (trece) de diciembre del año 2019 (dos mil diecinueve), se le tuvo al **LIC. *******, apoderado especial de la parte actora en el presente juicio, téngasele ampliando y aclarando el escrito inicial de demanda en la forma y términos, así como también lo solicita llámesele a juicio como tercero con interés al **INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA**, así como también al **SINDICATO DE UNIÓN Y ARMONÍA DE LOS TRABAJADORES ACTIVOS, JUBILADOS Y PENSIONADOS DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL MUNICIPIO DE COLIMA**, mismo que se ordena agregar a autos, reclamando las siguientes prestaciones: - - - - -

- - - **PRESTACIONES: VII).** - *Por el pago de todas y cada una de las prestaciones contempladas en el Convenio de concertación laboral y/o las Condiciones Generales de Trabajo, celebrado entre el Organismo demandado y el Sindicato respectivo, en virtud de que al ser reconocida como trabajadora de base, se le deberán otorgar todas las prestaciones que se brinden a los Sindicalizados, sirve de fundamento a lo anterior la siguiente jurisprudencia: Época: Décima Época. Registro: 2017733. Instancia: Plenos de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 57, agosto de 2018, Tomo II. Materia(s): Laboral. Tesis: PC.I.L. J/40 L (10a.). Página: 1565. **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. SON APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES DE BASE DE LA DEPENDENCIA DE QUE SE TRATE, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE SE ENCUENTREN AFILIADOS O NO AL SINDICATO MAYORITARIO. De conformidad con los derechos a la igualdad y a la libertad sindical reconocidos por los artículos 10. y 123, apartado "B", fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respectivamente, y de la interpretación sistemática de los artículos 67, 69, 70, 87 y 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se concluye que dada la finalidad de las condiciones generales de trabajo de regular los términos de la relación laboral, su aplicación no se constriñe exclusivamente a los trabajadores que formen parte de la agrupación sindical con la que aquéllas se celebraron, sino que debe***

² A fojas 59 a la 64 de los autos.

extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate; en atención al derecho a la libertad sindical que prevé, incluso, el del trabajador a no afiliarse a algún sindicato, así como al derecho a la igualdad del que gozan todos los empleados que se encuentran en una misma situación, es decir, que desempeñan funciones de base para una dependencia al amparo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y al de disfrutar y obligarse a las prerrogativas establecidas por el titular de la dependencia, con la opinión del sindicato correspondiente, en las condiciones generales de trabajo. Cabe resaltar que en caso de que las condiciones aludidas contengan alguna disposición que restrinja su aplicación a los trabajadores de base, a que se encuentren afiliados únicamente al sindicato mayoritario para gozar de los beneficios y prerrogativas contenidos en ese ordenamiento legal, debe inaplicarse, toda vez que contraviene el derecho a la libertad sindical citado.

PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Contradicción de tesis 2/2018. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Séptimo, Noveno y Sexto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 25 de junio de 2018. Unanimidad de diecisiete votos de los Magistrados María del Rosario Mota Cienfuegos, Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso, Elisa Jiménez Aguilar, Osiris Ramón Cedeño Muñoz, Víctor Ernesto Maldonado Lara, Julia Ramirez Alvarado, Herlinda Flores Irene, Jorge Villalpando Bravo, Edna Lorena Hernández Granados, quien formula voto aclaratorio, Ricardo Rivas Pérez, Noé Herrera Perea, Ángel Ponce Peña, Francisco Javier Patiño Pérez, José Antonio Abel Aguilar Sánchez, Juan Alfonso Patiño Chávez, Héctor Pérez Pérez y Alicia Rodríguez Cruz. Ponente: Juan Alfonso Patiño Chávez. Secretaria: Enid Samantha Sánchez Coronel. Tesis y/o criterios contendientes: El sustentado por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el juicio de amparo directo 727/2017; Tesis 1.60. T.455 L, de rubro: "LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LOS BENEFICIOS ALCANZADOS POR UN SINDICATO MAYORITARIO, AL REVISAR LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE UNA DEPENDENCIA, DEBERÁN HACERSE EXTENSIVOS A TODAS LAS PERSONAS QUE TRABAJEN EN ELLA, CON INDEPENDENCIA DE SU FILIACIÓN SINDICAL.", aprobada por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIII, enero de 2011, página 3220; y, Tesis 1.90. T.58 L (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORES POR TIEMPO DETERMINADO DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO. LES SON APLICABLES LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE ESA ENTIDAD, AUN CUANDO NO SE HAYAN AGREMIADO A ALGUNA ORGANIZACIÓN SINDICAL DURANTE EL TIEMPO EN QUE PRESTARON SUS SERVICIOS.", aprobada por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 28 de abril de 2017 a las 10:32 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 41, Tomo II, abril de 2017, página 1875, y El sustentado por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo directo 727/2017. Nota: En términos del artículo 44, último párrafo, del Acuerdo General 52/2015, del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que reforma, adiciona y deroga disposiciones del similar 8/2015, relativo a la integración y funcionamiento de los Plenos de Circuito, esta tesis forma parte del engrose relativo a la contradicción de tesis 2/2018, resuelta por el Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Esta tesis se publicó el viernes 31 de agosto de 2018 a las 10:39 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se



considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 03 de septiembre de 2018, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. VIII.- Por la inscripción y pago de las cuotas al Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, conforme a la obligación que le impone a la demandada la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima.”-----

- - - De igual forma, precisando y ampliando los siguientes puntos: - - - -

*- - - **HECHOS: I.-** Se agrega el punto 3 de hechos: Es tal que durante todo el tiempo que mi representada laboró, no le fueron otorgadas las prestaciones contempladas en las Condiciones Generales de Trabajo existentes entre el Organismo demandado y su respectivo Sindicato, lo anterior bajo el argumento de que dichas prestaciones solo corresponden a los Sindicalizados, situación que resulta discriminatoria e ilegal. En ese cariz debe ponerse de relieve que las prestaciones reclamadas no derivan de la condición de que sea un trabajador de base sindicalizado, sino de que sólo tenga el carácter de empleado al servicio del Organismo demandado. En ese sentido debe decirse que el artículo 1º, párrafos primero, segundo, tercero y quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone: 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. [...]. Del precepto constitucional 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; y 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. El párrafo quinto de la norma constitucional en consulta, 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. A propósito de la dignidad humana en el orden jurídico mexicano, al resolver el amparo 6/2008, el Pleno del Alto Tribunal 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. Dicha*

ejecutoria dio origen a la tesis número P.LXV/2009, que dice: DIGNIDAD HUMANA. EL ORDEN JURÍDICO MEXICANO LA RECONOCE COMO CONDICIÓN Y BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES. El artículo 10. 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, 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. Es oportuno precisar que aun cuando en dicha tesis el Alto Tribunal interpretó al artículo 1° constitucional antes de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2011, 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 1°, 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. Por su parte, el artículo 123, Apartado B, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece: M. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo; En tanto, el numeral 7°, 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 7°. Las Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) 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 constitucional e internacional 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. Sobre el tema de la igualdad, el Pleno del Alto Tribunal consideró que en el ejercicio de garantizar el principio de igualdad y no discriminación previsto en el artículo 1° constitucional, se obliga a examinar rasgos adicionales a los que considera cuando contempla la cuestión desde la perspectiva de los derechos sustantivos involucrados. Así, aunque una determinada regulación limitadora de derechos no es excesiva sino legítima,



necesaria y proporcional, justificada por la necesidad de armonizar las exigencias normativas derivadas del derecho en cuestión con otras también relevantes en el caso, todavía puede ser necesario analizar, bajo el principio de igualdad, si las cargas que esa limitación de derechos representa están repartidas utilizando criterios clasificatorios legítimos. Esto es, aunque una norma legal sea adecuada en el sentido de representar una medida globalmente apta para tratar de alcanzar un determinado fin, puede tener defectos de sobre inclusión o de infra inclusión, de los que derive una vulneración del principio de igualdad y no discriminación. Incluso, en algunas ocasiones, por el tipo de criterio usado por la norma legal examinada [origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas] o por la extensión e intensidad de la incidencia en el goce de un derecho fundamental, será necesario examinar con especial cuidado sí los medios [distinciones] usados por el legislador son adecuados a la luz del fin perseguido. Las anteriores consideraciones están plasmadas en la jurisprudencia P./J. 28/2011, de rubro y texto siguientes: ESCRUTINIO DE IGUALDAD Y ANÁLISIS CONSTITUCIONAL ORIENTADO A DETERMINAR LA LEGITIMIDAD DE LAS LIMITACIONES A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. SU RELACIÓN. Los criterios de análisis constitucional ante alegaciones que denuncian limitaciones excesivas a los derechos fundamentales tienen mucho de común a los que se usan para evaluar eventuales infracciones al principio de igualdad, lo cual se explica porque legislar implica necesariamente clasificar y distinguir casos y porque en cualquier medida legal clasificatoria opera una afectación de expectativas o derechos, siendo entonces natural que los dos tipos de examen de constitucionalidad se sobrepongan parcialmente. Sin embargo, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ve llamada a actuar como garante del principio de igualdad y no discriminación prevista en el artículo 10. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ello la obliga a examinar rasgos adicionales a los que considera cuando contempla la cuestión desde la perspectiva de los derechos sustantivos involucrados. Así, aunque el Alto Tribunal haya concluido que una determinada regulación limitadora de derechos no es excesiva sino legítima, necesaria y proporcional, justificada por la necesidad de armonizar las exigencias normativas derivadas del derecho en cuestión con otras también relevantes en el caso, todavía puede ser necesario analizar, bajo el principio de igualdad, si las cargas que esa limitación de derechos representa están repartidas utilizando criterios clasificatorios legítimos. Esto es, aunque una norma legal sea adecuada en el sentido de representar una medida globalmente apta para tratar de alcanzar un determinado fin, puede tener defectos de sobre inclusión o de infra inclusión, de los que derive una vulneración del principio de igualdad y no discriminación. Incluso, en algunas ocasiones, por el tipo de criterio usado por la norma legal examinada (origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas) o por la extensión e intensidad de la incidencia en el goce de un derecho fundamental, será necesario examinar con especial cuidado si los medios (distinciones) usados por el legislador son adecuados a la luz del fin perseguido. Por tanto, para analizar el problema jurídico planteado a la luz de la garantía de igualdad, deberán compararse a los sujetos desde un determinado punto de vista y, con base en éste, establecer si se encuentran o no en una

situación de igualdad respecto de otros individuos sujetos a diverso régimen y si el trato que se les da, con base en el propio término de comparación, es diferente. Así, una vez establecida la situación de igualdad y la diferencia de trato, debe determinarse si la diferenciación persigue una finalidad constitucionalmente válida. Al respecto, debe considerarse que la posición constitucional del legislador no exige que toda diferenciación normativa esté amparada en premisas derivadas del propio texto constitucional, sino que es suficiente que la finalidad perseguida sea constitucionalmente aceptable. En el particular, la controversia se origina en el hecho de que desde su posición de trabajador de base no sindicalizado el quejoso exige que también a él se le otorguen los beneficios y prestaciones otorgados a los trabajadores sindicalizados y que se contemplan en los convenios colectivos celebrados entre las demandadas y el sindicato conforme al artículo sexto transitorio de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Organismos y Organismos Descentralizados en el Estado de Colima. En ese contexto, se destaca que el artículo 5° de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Organismos y Organismos Públicos Descentralizados del Estado de Colima clasifica los trabajadores de la siguiente manera: I De confianza; II. De base; y III. Supernumerarios. Según lo visto, mi representada tiene el carácter de trabajador de base y la diferencia con aquellos trabajadores que perciben las prestaciones contractuales reclamadas, consiste en que no tiene el carácter de trabajador de base sindicalizado al servicio del Organismo demandado. Por ello, el establecimiento del derecho con sustento en el hecho de pertenece al gremio sindical al servicio de la dependencia demandada, no es un parámetro objetivamente correcto, pues no tiene una razón justificada, debido a que el sustento de la diferencia consiste: en pertenecer o no al sindicato, pero no la función que se desempeña. Por el contrario, ese hecho contraviene el principio de igualdad en el salario, porque éste debe atender a la función, cargo o labor encomendada al servidor público, sin atender a la condición de no pertenecer al sindicato en comento. En ese sentido, lo dispuesto en los artículos 1°, párrafos primero, segundo, tercero y quinto, y 123, Apartado B), fracción V, constitucionales, en relación con el numeral 7°, inciso a), subinciso i), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales previamente citados, debe interpretarse con su protección más amplia a favor del trabajador, para evitar incidir o vulnerar el contenido esencial del derecho humano a la igualdad y no discriminación, estrechamente vinculado con la dignidad humana, al constituir ésta la base de todo derecho, así como el principio de a trabajo igual, salario igual. Al respecto, son ilustrativas las tesis P. LXIX/2011(9a.) y 1a. XIX/2011 (10a.), del Pleno y la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que dicen: PASOS A SEGUIR EN EL CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD EX OFFICIO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. La posibilidad de inaplicación de leyes por los jueces del país, en ningún momento supone la eliminación o el desconocimiento de la presunción de constitucionalidad de ellas, sino que, precisamente, parte de esta presunción al permitir hacer el contraste previo a su aplicación. En ese orden de ideas, el Poder Judicial al ejercer un control de convencionalidad ex officio en materia de derechos humanos, deberá realizar los siguientes pasos: a) Interpretación conforme en sentido amplio, lo que significa que los jueces del país -al igual que todas las demás autoridades del Estado Mexicano-, deben interpretar el orden jurídico a la luz y conforme a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales en los cuales el Estado Mexicano sea parte, favoreciendo en todo tiempo a las personas con la protección más amplia; b) Interpretación conforme en sentido estricto, lo que



significa que cuando hay varias interpretaciones jurídicamente válidas, los jueces deben, partiendo de la presunción de constitucionalidad de las leyes, preferir aquella que hace a la ley acorde a los derechos humanos reconocidos Constitución y en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte, para evitar incidir o vulnerar el contenido esencial de estos derechos; y, c) Inaplicación de la ley cuando las alternativas anteriores no son posibles. Lo anterior no afecta o rompe con la lógica de los principios de división de poderes y de federalismo, sino que fortalece el papel de los jueces al ser el último recurso para asegurar la primacía y aplicación efectiva de los derechos humanos establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano es parte. PRINCIPIO PRO PERSONA. CRITERIO DE SELECCIÓN DE LA NORMA DE DERECHO FUNDAMENTAL APLICABLE. De conformidad con al texto vigente del artículo 10. constitucional, modificado por el decreto de reforma constitucional publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, en materia de derechos fundamentales, el ordenamiento jurídico mexicano tiene dos fuentes primigenias: a) los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y b) todos aquellos derechos humanos establecidos en tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte. Consecuentemente, las normas provenientes de ambas fuentes, son normas supremas del ordenamiento jurídico mexicano. Esto implica que los valores, principios y derechos que ellas materializan deben permear en todo el orden jurídico, obligando a todas las autoridades a su aplicación y, en aquellos casos en que sea procedente, a su interpretación. Ahora bien, en el supuesto de que un mismo derecho fundamental esté reconocido en las dos fuentes supremas del ordenamiento jurídico, a saber, la Constitución y los tratados internacionales, la elección de la norma que será aplicable -en materia de derechos humanos-, atenderá a criterios de favorabilidad del individuo o lo que se ha denominado principio pro persona, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 10. constitucional. Según dicho criterio interpretativo, en caso de que exista una diferencia entre el alcance o la protección reconocida en las normas de estas distintas fuentes, deberá prevalecer aquella que represente una mayor protección para la persona o que implique una menor restricción. En esta lógica, el catálogo de derechos fundamentales no se encuentra limitado a lo prescrito en el Texto Constitucional, sino que también incluye a todos aquellos derechos que figuran en los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano. En efecto, no se encuentra una razón justificable en la distinción entre mi representada como trabajador de base, con un trabajador de base sindicalizado, respecto de las prestaciones extralegales que recibe este último. Lo anterior, bajo la premisa de que la fijación del salario debe partir del principio a trabajo igual, salario igual, sin discriminación de ninguna especie, según lo prevé el artículo 7°, inciso a), subinciso i), del aludido pacto internacional, en consonancia con el numeral 123, Apartado B), fracción V, constitucional, del que emerge el régimen de los trabajadores al servicio del Estado, y el principio de igualdad y no discriminación contemplado en el artículo 1° de la Ley Suprema; pues en el caso se hace la distinción de que el trabajador no puede aspirar a recibir las prestaciones contractuales por el hecho de tener el carácter de trabajador de base no sindicalizado, cuando en la especie el salario debe fijarse atendiendo primordialmente al puesto y actividades que desempeña, sin distinguir si pertenece o no a dicho sindicato. Así, debe enfatizarse que las prerrogativas a que debe tener acceso el trabajador, están inmersas como un derecho humano en nuestro orden constitucional; de ahí que en una interpretación de protección más amplia, deben ser otorgadas al actor las

prestaciones contractuales correspondientes, en la medida, proporción y bajo las circunstancias particulares del trabajo que desempeña en el Organismo demandado, con el objeto de respetar los destacados principios que como derechos humanos tiene reconocidos por disposición del texto constitucional: la igualdad y no discriminación, a trabajo igual, salario igual, los cuales emergen de la dignidad humana, como base de esos derechos. Es de aclararse que es correcto que el Tribunal se encuentre imposibilitado para ordenar que a un trabajador se le sindicalice, pues además mi representada no reclama inscripción o registro alguno al Sindicato correspondiente; sin embargo, ese hecho no hace improcedente el pago de las prestaciones que gozan este tipo de trabajadores - sindicalizados- a mi representada como trabajador de base, y en su caso se pruebe su existencia y el derecho a percibir las, pues como se dijo, son discriminatorias.”-----

- - - **8.-** Mediante escrito de fecha 03 (tres) de agosto del año 2020 (dos mil veinte) se le tuvo al parte tercero con interés llamado a juicio al **INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA**³, por conducto del *********, en su carácter de **DIRECTOR GENERAL Y REPRESENTANTE LEGAL**, dando contestación a la demanda instaurada por la parte actora. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. -----

- - - **9.-** Mediante acuerdo de fecha 12 (doce) de octubre del año 2020 (dos mil veinte) se le tuvo a la parte demandada en el expediente 668/2018 el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA**⁴, por conducto del *********, en su carácter de **REPRESENTANTE LEGAL**, dando contestación a la ampliación de la demanda instaurada por la parte actora. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. - - - -

- - - **10.-** Mediante acuerdo de fecha 01 (uno) de marzo del año 2021 (dos mil veintiuno) se le tuvo al parte tercero con interés el **INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA**⁵, por conducto del *********, en su carácter de **DIRECTOR GENERAL Y REPRESENTANTE LEGAL**, dando contestación a la ampliación de la demanda instaurada por la parte actora. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. -----

- - - **11.-** Siendo las 9:00 (nueve) horas del día 22 (veintidós) de

³ A fojas 83 a la 85 de los autos.

⁴ A fojas 95 y 96 de los autos.

⁵ A fojas 95 y 96 de los autos.



noviembre del año 2021 (dos mil veintiuno) se llevó a cabo la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, por lo que con fundamento en el artículo 150 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima se le exhorta a las partes para que pueda llegar a un arreglo conciliatorio, por lo que ambas partes comentan que no es posible llegar a dicho acuerdo. -----

Acto continuo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 151 y 152 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a la parte **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COL.**, actor dentro del expediente 668/2018 y demandado dentro del expediente 859/2018 por conducto de su apoderado el Licenciado Martín Ávalos Garibay, quien visto el escrito de **AMPLIACIÓN DE DEMANDA** presentado por la parte ACTORA denominada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA**, a través de su apoderado especial, en el presente expediente, como lo solicita téngasele ampliando el último punto de HECHOS de su escrito de demanda en lo que corresponde al expediente Laboral No. 668/2018 y ampliación del último punto del escrito de contestación de demanda en lo que corresponde al expediente Laboral No. 859/2018, en la forma y términos descritos, atento a lo que establece el artículo 148 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Colima, misma ampliación que formulo en los términos siguientes: -----

6.- *Es necesario ampliar la demanda para describir que las actividades que el ***** , siempre fueron las de JEFE DE DEPARTAMENTO DE LA DIRECCIÓN DE PARQUES, JARDINES Y ÁREAS VERDES DEL H. AYUNTAMIENTO DE COLIMA, aunado a que la parte actora en el juicio acumulado y demandada en el juicio en que se actúa, tenía personal operativo de dicha Dirección a su cargo quienes dependían directamente del actor, aclarando que las funciones que el actor desempeñaba al servicio de mi representada eran las siguientes: Coordinaba, vigilaba y supervisaba las actividades del personal operativo o de las cuadrillas de limpieza de los parques, jardines y áreas verdes del municipio de colima, daba indicaciones e instruía al personal operativo de limpieza de los parques, jardines y áreas verdes del municipio de colima sobre las actividades que debían realizar, y les asignaba y supervisaba las actividades al personal operativo de limpieza de los parques, jardines y áreas verdes del municipio de colima que tenía a su cargo, es decir que el demandado en el juicio en que se actúa y actor en el juicio acumulado, tenía bajo su subordinación al siguiente personal: Albañil, Talador, Operador de maquinaria pesada, podador, Auxiliar riego de pipa, Jardinero, Auxiliar de producción de composta, Chofer pipa de riego, Chofer, Encargado de cuadrilla, Encargado de trituradora, Fontanero, Encargado de limpieza de fuentes y Encargado de sistemas de riego, todo este personal se encontraba bajo el mando del ***** como JEFE DE DEPARTAMENTO de la DIRECCIÓN DE PARQUES, JARDINES Y ÁREAS VERDES del H. Ayuntamiento de Colima, y a quienes les daba indicaciones de las actividades a realizar, tal y como se desprende de la propia Descripción o Perfil del Puesto de JEFE DE DEPARTAMENTO de dicha Dirección, tal y como se acreditara en el momento procesal oportuno. Es decir que las actividades que el ***** ,*

siempre realizó al servicio de mi representada, incluyendo hasta el día en que de manera indebida le fue otorgado un supuesto nombramiento de base, el cual se niega validez legal, las realizó ADSCRIPCIÓN A LA DIRECCIÓN DE PARQUES, JARDINES Y ÁREAS VERDES DEL. H. AYUNTAMIENTO DE COLIMA, EJERCIENDO SIEMPRE FUNCIONES DE DIRECCIÓN, por lo que tanto sus actividades como su nombramiento que venía desempeñando encuadran en el contenido del artículo 6 y 7 fracción IV inciso a) de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, el H. Ayuntamiento de Colima, por lo que al venir ejerciendo funciones de dirección al tener personal bajo su subordinación, y funciones de supervisión ya que también supervisaba las actividades del personal operativo que tenía a su cargo, por lo que resulta totalmente improcedente que por laudo firme emitido por ese H. Tribunal se determine que el puesto de JEFE DE DEPARTAMENTO le sea reconocido al demandado en el juicio en que se actúa y actor en el juicio acumulado, como de BASE, ya que en la realidad el ***** , siempre se desempeñó con la categoría de CONFIANZA realizando funciones de Dirección, además de tener personal a su cargo, careciendo por tanto el demandado y actor del derecho a la estabilidad en el empleo, ya que a todas luces se aprecia que se trataba de un funcionario público. Aunado a todo lo anterior, es de mencionar a ese H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón, que el puesto que venía desempeñando el actor del presente juicio el ***** , como JEFE DE DEPARTAMENTO se encuentra catalogado también dada la Autonomía de mi representada, en el Reglamento del Gobierno Municipal de Colima como FUNCIONARIO DE CONFIANZA, de manera específica en el artículo 281 fracción II, mismo que a la letra reza: Artículo 281.- Serán funcionarios y empleados de confianza: I.- El Secretario del Ayuntamiento, el Tesorero Municipal, el Oficial Mayor, el Contralor Municipal y los Jueces Cívicos. II. Directores Generales, Directores de Área, Jefes de Departamento, Jefes de Área, Oficiales del Registro Civil, Coordinadores, Supervisores e Inspectores. III. El personal que labore en el Centro Preventivo Municipal. IV. Los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito. V. Los encargados y responsables de áreas específicas. VI. Quienes realicen funciones de: auditoría, vigilancia y fiscalización; manejo de fondos o valores; control directo de adquisiciones; investigación científica y tecnológica; asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a algún municipio, el Secretario del Ayuntamiento, el Tesorero Municipal, el Oficial Mayor, el Contralor Municipal o Directores Generales; y almacenes e inventarios; así como VII. Todos aquellos que, por la naturaleza de las funciones que desempeñen, así se haga constar en el nombramiento respectivo. Aunado a todo lo anterior, es de mencionar a ese H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón, que el nombramiento supuesto de base que le fue otorgado de manera ilegal y contrario a la ley a la parte demandada en el juicio de nulidad y actora en el juicio acumulado al ***** , COMO JEFE DE DEPARTAMENTO CON FUNCIONES DE DIRECCIÓN, quedó sin efecto alguno MEDIANTE ACTA No. 2 DE CABILDO levantada en la Sesión Extraordinaria de fecha 16 de octubre del año 2018 por el H. CABILDO MUNICIPAL del H. Ayuntamiento de Colima, en la que se llevó a cabo la discusión y aprobación en su caso, DEL ACUERDO QUE MODIFICA DIVERSOS ARTÍCULOS DEL REGLAMENTO DE GOBIERNO MUNICIPAL DE COLIMA; ABROGA EL ACUERDO QUE REFORMA Y ADICIONA EL REGLAMENTO DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE COLIMA; VALIDA LA REGULARIZACIÓN DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES



DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE COLIMA Y CONSECUENTEMENTE, MODIFICA EL TABULADOR DE REMUNERACIONES SALARIALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL H. AYUNTAMIENTO DE COLIMA 2018 APROBADO EN SESIÓN DE CABILDO DEL 10 DE OCTUBRE DEL PRESENTE AÑO. De lo que se desprende en el ACUERDO SEGUNDO quedó ABROGADO el ACUERDO mediante el cual se emitieron los ACUERDOS 01/2018, 04/2018, 06/2018, 07/2018, 08/2018, 09/2018 y 10/2018, mediante los cuales la pasada administración 2015-2018 otorgó de manera irresponsable, ilegal y contrarios a la ley, diversos nombramientos de base a diversos trabajadores, incluyendo trabajadores catalogados como funcionarios con la categoría de CONFIANZA, como lo era el ***** , quien se venía desempeñando como JEFE DE DEPARTAMENTO con siguiente: dicha categoría, ya que en dicho ACUERDO se señala de manera textual lo SEGUNDO: Se ABROGA el ACUERDO que reforma y adiciona el reglamento del Gobierno Municipal de Colima; valida la regularización de la situación laboral de los trabajadores del H. Ayuntamiento del Municipio de Colima y, consecuentemente, modifica el Tabulador de remuneraciones salariales de los servidores públicos del H. Ayuntamiento de Colima 2018, que consta de acta de cabildo número 153 correspondiente a la sesión extraordinaria de Cabildo celebrada el diez de octubre del presente año. A raíz del acuerdo anteriormente plasmado, y como consecuencia de su emisión, es que dentro de sus PUNTOS TRANSITORIOS, específicamente en el punto CUARTO, se ordenó por el H. Cabildo a la Oficialía Mayor que se hiciera lo conducente a fin de darle cumplimiento al citado ACUERDO, misma indicación que quedó plasmada en el citado punto transitorio, el cual a la letra señala: CUARTO.- Notifíquese a la Oficialía Mayor, a efecto de que realice las adecuaciones correspondientes a los perfiles de puestos, manuales de organización y organigrama de este H. Ayuntamiento. Asimismo, se le instruye para que revise minuciosamente cada uno de los expedientes personales y las funciones desempeñadas por los trabajadores, contenidos en los acuerdos de presidencia: 01/2018, 04/2018, 06/2018, 07/2018, 08/2018, 09/2018 y 10/2018, de manera que no se afecten sus derechos laborales. De lo que se desprende que de la propia ACTA DE CABILDO No. 2 de fecha 16 de octubre del año 2018, QUEDARON SIN EFECTO TODOS LOS ACUERDOS MEDIANTE LOS CUALES LA PASADA ADMINISTRACIÓN 2015-2018 EMITIÓ PARA OTORGAR A DIESTRA Y SINIESTRA Y DE MANERA IRREGULAR E ILEGAL LOS DIVERSOS NOMBRAMIENTOS DE BASE A DIVERSOS TRABAJADORES SIN QUE ESTOS HAYAN TENIDO DERECHO A ELLO, MISMO QUE AL HABER SIDO ABROGADO EL ACUERDO PRINCIPAL QUE AUTORIZÓ LA EMISIÓN DE DIVERSOS NOMBRAMIENTOS, LOS MISMO QUEDARON SIN EFECTO ALGUNO, RAZONES ESTAS PARA CONSIDERAR QUE EL NOMBRAMIENTO QUE LE FUE OTORGADO AL ***** , DEBE DECLARARSE NULO Y SIN EFECTO ALGUNO, ESTO POR LAS RAZONES QUE SE HAN HECHO VALER AL DEMANDAR LA NULIDAD DE DICHO NOMBRAMIENTO Y AL DAR CONTESTACIÓN A LA DEMANDA POR SUPUESTO DESPIDO INJUSTIFICADO QUE EL MISMO PROMOVÍO EN CONTRA DE MI REPRESENTADA EL H. AYUNTAMIENTO DE COLIMA, MISMO QUE SE SIGUE NEGANDO QUE HAYA ACONTECIDO DE FORMA ALGUNA, YA QUE EL DEMANDADO EN EL JUICIO EN QUE SE ACTÚA Y ACTOR EN EL JUICIO ACUMULADO, EN NINGÚN MOMENTO FUE DESPEDIDO DE MANERA JUSTIFICADA NI INJUSTIFICADA POR PERSONAL ALGUNO DE MI REPRESENTADA. -----

- - - Atento a lo anterior, se le concede el uso de la voz, a la parte

DEMANDADA de nombre ***** , para que si es su deseo proceda a dar contestación a la ampliación vertida por la parte ACTORA en lo que corresponde al Expediente Laboral No. 668/2018, quien por conducto de su apoderado especial manifestó: - - - - -

- - - *Que en este acto ratifico en todas y cada una de sus partes mi escrito de contestación de demanda del expediente 668/2018, así como, mi escrito de demanda y ampliación del expediente 859/2018, dando contestación en este momento al escrito de ampliación por la parte actora en el expediente 668/2018, con el mismo escrito de contestación presentado en este expediente por no desprenderse hechos nuevos en este escrito de ampliación.* - - - - -

- - - De igual forma, se le concede el uso de la voz, al TERCERO CON INTERÉS LLAMADO A JUICIO denominado INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA, a través de su apoderado especial, para que, si es su deseo proceda a dar contestación a la ampliación vertida por la parte ACTORA en lo que corresponde al Expediente Laboral No. 668/2018, quien por conducto de apoderado especial manifestó: - - - - -

- - - *Previo a ratificar los escritos presentados por mi representada solicito a este Tribunal suspenda la presente audiencia a fin de que se me otorgue el término legal para contestar al escrito de ampliación interpuesta por AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA.* - - - - -

- - - EL TRIBUNAL ACUERDA que vistas las manifestaciones expresadas por la parte DEMANDADA de nombre ***** a través de su apoderado especial el C. LICENCIADO ***** , se le tiene dando contestación a la ampliación de demanda correspondiente al Expediente Laboral No. 668/2018, en los términos vertidos verbalmente como han quedado detallados textualmente en la presente Audiencia Trifásica, para todos los efectos legales a que haya lugar. - - - - -

- - - **12.-** Mediante acuerdo de fecha 03 (tres) de febrero del año 2022 (dos mil veintidós) se le tuvo al parte tercero con interés el **INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA**⁶, por conducto del ***** , en su carácter de **DIRECTOR GENERAL Y REPRESENTANTE LEGAL**, dando contestación a la ampliación de la demanda instaurada por la parte actora. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. - - - - -

- - - **13.-** Siendo las 14:00 (catorce) horas del día 22 (veintidós) de agosto del año 2022 (dos mil veintidós) ⁷se llevó a cabo la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, por lo que con fundamento en el artículo 150 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos

⁶ A foja 113 de los autos.

⁷ A fojas 117 a la 120 de autos.



Descentralizados del Estado de Colima se le exhorta a las partes para que pueda llegar a un arreglo conciliatorio, por lo que ambas partes comentan que no es posible llegar a dicho acuerdo. -----

- - - Acto seguido SE REANUDA la AUDIENCIA TRIFÁSICA y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley de la materia, se le concede el uso de la voz, a la parte DEMANDADA de nombre ***** , para que amplie o ratifique su escrito de contestación de demanda y escrito inicial de demanda, quien, por conducto de su apoderado especial, el LICENCIADA ***** , manifiesta: -----

- - - *En este acto ratifico el escrito inicial de demanda y su ampliación promovido entro del expediente 859/2018 y de igual forma, ratifico el escrito de contestación a la demanda presentada en el expediente 668/2018. -----*

- - - De igual forma, se le concede el uso de la voz, al TERCERO CON INTERÉS LLAMADO A JUICIO denominado **INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA**, para que amplíe o ratifique su escrito de contestación de demanda, haciéndose constar que no está presente, ni persona alguna que legalmente los represente no obstante de estar debidamente notificados en tiempo y forma para el desahogo de la presente audiencia.

- - - Acto seguido, se le concede el uso de la voz, al TERCERO CON INTERÉS denominado **SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, para que amplie o ratifique su escrito de contestación de demanda, haciéndose constar que no está presente, ni persona alguna que legalmente lo represente no obstante de estar debidamente notificado legalmente como se advierte de autos para constancia. -----

- - - Acto seguido, se le concede el uso de la voz, al TERCERO CON INTERÉS denominado **SINDICATO UNIÓN Y ARMONÍA DE TRABAJADORES ACTIVOS, JUBILADOS Y PENSIONADOS DEL H. AYUNTAMIENTO DE COLIMA**, para que amplíe o ratifique su escrito de contestación de demanda, haciéndose constar que no está presente, ni persona alguna que legalmente lo represente no obstante de estar debidamente notificado legalmente como se advierte de autos para constancia. -----

- - - Siguiendo el desahogo de la audiencia de Ley, y de conformidad con el artículo 153 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 31 (treinta y uno) de marzo del año 2023 (dos mil veintitrés)⁸ 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

⁸ Visible a fojas de la 191 a la 195 de autos.

Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y 885 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley antes invocada, se declaró concluido el procedimiento turnándose los autos para dar cumplimiento con los ordenamientos legales invocados, y -----

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

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

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

- - - III.- Se procede al estudio, análisis y valoración de las probanzas ofrecidas y admitidas dentro del expediente 668/2018 y demandada dentro del expediente 859/2018. Primeramente, tenemos los MEDIOS DE PRUEBA ofertados por el apoderado especial de la parte ACTORA en la audiencia trifásica celebrada con fecha 22 de agosto del año 2022: - - - -

- - - 1.- **DOCUMENTAL** en original de la CONSTANCIA de fecha 31 de enero del año 2020, suscrita y extendida por la Directora de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, y dirigida A QUIEN CORRESPONDA, que resulta visible a foja 125 de los presentes autos; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que en derecho corresponda. -----

- - - 2.- **DOCUMENTAL** en original de la CONSTANCIA de fecha 31 de enero del año 2020, suscrita y extendida por la Director de Parques y Jardines del H. Ayuntamiento de Colima, y dirigida A QUIEN CORRESPONDA, que resulta visible a foja 126 de los presentes autos; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que en derecho corresponda. -----

- - - 3.- **DOCUMENTAL** en una impresión original de la DESCRIPCIÓN DEL PUESTO PARQUES Y JARDINES, 0402-DP-01, Revisión 03 octubre 15, relativo al puesto de Jefe de Departamento zona urbana, (vacante), extendido por el H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, que resulta visible a foja 127 a la 129 de los presentes autos, prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que en derecho corresponda. -----

- - - 3.- **DOCUMENTAL** en impresión de las páginas relativas al REGLAMENTO DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE COLIMA, publicado en el periódico oficial con fecha sábado 12 de abril del 2008, No. 83, pág. 2, Tomo 93, que resulta visible a foja 130 a la 133 de los presentes autos, prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que en derecho corresponda. -----



- - - **4.- DOCUMENTAL** en copias fotostáticas simples, del ACTA DE CABILDO No 02 de fecha 16 de octubre del año 2018, que resulta visible a foja 134 a la 154 de los presentes autos, prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que en derecho corresponda. - - - - -

- - - **5.- PRESUNCIONAL EN SU DOBLE ASPECTO LEGAL Y HUMANA**, consistente en las deducciones lógica jurídicas que se desprendan de las actuaciones en el presente juicio, en cuanto favorezcan a las pretensiones del suscrito; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que corresponda. - - - - -

- - - **6.- INSTRUMENTAL PUBLICA DE ACTUACIONES**, consistente en todo lo actuado en el presente proceso y que se deriven de los autos glosados al expediente respectivo; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que corresponda. - - - - -

- - - **IV.-Enseguida, tenemos los MEDIOS DE PRUEBA ofertados por el apoderado especial de la parte DEMANDADA en la AUDIENCIA TRIFÁSICA en los términos siguientes:** - - - - -

- - - **1.- DOCUMENTAL**, en impresión original, de 02 (dos) RECIBOS DE NÓMINA, extendidos por la Dirección de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, Col. en favor del ***** , mismo que resulta visible a foja 156 y 157 de los presentes autos; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que en derecho corresponda. - - - - -

- - - **2.- DOCUMENTAL**, en impresión original, de un NOMBRAMIENTO DE BASE, de fecha 16 de septiembre del año 2018, extendido por el Oficial Mayor del H. Ayuntamiento de Colima, en favor del ***** , como JEFE DE DEPARTAMENTO de la Dirección de Egresos y Contabilidad, mismo que resulta visible a foja 158 de los presentes autos; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que en derecho corresponda. - - - - -

- - - **3.- DOCUMENTAL**, en copia fotostática simple, de un ACUERDO DE PRESIDENCIA No. 009/2018, de fecha 17 de septiembre del año 2018, extendido por el H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, Col., mismo que resulta visible a foja 159 a la 161 de los presentes autos; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que en derecho corresponda. - - - - -

- - - **4.- DOCUMENTAL**, consistente en la exhibición de DOCUMENTOS que deberá de exhibir la DEMANDADA denominada H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA, referentes a la parte ACTORA de nombre ***** siendo los siguientes:--- I).- Lista de Raya o Nomina de personal, II).- Controles de Asistencia, III).- Comprobantes de Pago de Vacaciones, Aguinaldo y Primas a que se refiere la Ley Federal de Trabajo, señalándose desde estos momentos, las 17:00 (diecisiete) horas del día 05 (cinco) de julio del 2023 (dos mil veintitrés),

visible a fojas 199 y 200 de autos. - - - - -

- - - El tribunal acuerda que visto lo solicitado por la apoderada especial de la parte DEMANDADA de nombre ***** , se le tiene por hechas sus manifestaciones y ante la falta de exhibición de documentos por la parte ACTORA, denominada H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA, DOCUMENTOS que le fueron requeridos y ordenados en el acuerdo de calificación de pruebas de 05 de enero de 2023, ante tal circunstancia procesal, desde estos momentos se le hace efectivo el apercibimiento decretado en autos y se le tiene por presuntivamente ciertos los hechos en tal periodo precisado, a la parte DEMANDADA de nombre ***** , que pretende acreditar con los mismos, en el presente expediente laboral 668/2018 y su acumulado 859/2018, para todos los efectos legales a que haya lugar. - - - - -

- - - **5.- BAJO RESERVA la CONFESIONAL EXPRESA**, ofertada por la parte ACTORA, consistente en la aceptación de la demandada de la existencia del NOMBRAMIENTO DE BASE, expedido al actor ***** con fecha 16 de septiembre del 2018, más sin embargo, dígamele al ofertante, que su valoración respectiva queda sujeta y en reserva salvo prueba en contrario, ya que una vez que se hayan desahogado la totalidad de las probanzas, en el presente juicio laboral burocrático, este H. Tribunal actuante podrá tener el presupuesto procesal y los elementos suficientes para determinar alguna CONFESIÓN EXPRESA de las manifestaciones que se viertan en las constancias y las actuaciones del presente juicio, lo anterior tiene apoyo legal en el siguiente criterio de jurisprudencia bajo el RUBRO de: - - - - -

- - - *CONFESIÓN, REQUISITOS PARA QUE SE CONFIGURE UNA, Las manifestaciones de las partes existentes en las actuaciones del juicio, para que constituyan una confesión, debe contener la afirmación clara de uno o varios hechos que perjudiquen a quien las externa, de suerte que, las aseveraciones que, por su falta de claridad pueden ser interpretadas en uno u otro sentido, no pueden tenerse como verdaderas confesiones. AMPARO DIRECTO 107/90 Antonio Villanueva Pérez, 09 de mayo 1990, Unanimidad de voto. AMPARO DIRECTO 142/90, Jesús Chupare García, 27 de junio de 1990, Unanimidad de votos. AMPARO DIRECTO 332/90 Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Manufactura, S.A. de C.V. 16 DE ENERO DE 1991; Unanimidad de Votos. AMPARO DIRECTO 75/91, Compañía Hulera Euzkadi S.A., 15 de mayo 1991. Unanimidad de Votos. AMPARO DIRECTO 170/91. Francisco Hurtado Ortiz y Otro, 11 de septiembre de 1991, Unanimidad de Votos. - - - - -*

- - - **6.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en los hechos debidamente probados de los que se deduzca otro que sea consecuencia de aquel, así como las presunciones legales que la ley me otorga. Y en específico la presunción que se desprenda en caso de que el patrón no exhiba los documentos ofrecidos en el presente escrito, con fundamento en los artículos 804 y 805 de la citada ley y las derivadas del artículo 810 en tanto que las copias hacen presumir la existencia de los originales; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que corresponda. - - - - -



- - - **7.- INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES**, consistente en todas las actuaciones que obran en el presente juicio y que le favorezcan; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que en derecho corresponda. - - - - -

- - - **8.- DOCUMENTAL**, en copias fotostáticas simples, consistentes en el CONVENIO DE CONCERTACIÓN LABORAL ACTUALIZADO AL 2009, de fecha 29 de junio del 2009, celebrado entre el H. AYUNTAMIENTO DE COLIMA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL MISMO, y la MINUTA DE ACUERDOS de fecha 29 de junio del 2009, mismos que resultan visibles a fojas 162 a la 184 de los presentes autos; pruebas que se tienen desahogadas por su propia naturaleza, dándoles en derecho el valor probatorio que en derecho corresponda. - - - - -

- - - Con respecto a los MEDIOS DE CONVICCIÓN que corresponden al **TERCERO LLAMADO A JUICIO denominado INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA**, se hace constar que no oferto ningún medio de prueba ya que no estuvo presente, en la AUDIENCIA TRIFÁSICA, ni persona alguna que legalmente la representara no obstante de estar debidamente notificada como se desprende de autos para constancia legal. - - - - -

- - - Con respecto a los MEDIOS DE CONVICCIÓN que corresponden al **TERCERO LLAMADO A JUICIO denominado SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, se hace constar que no oferto ningún medio de prueba ya que no estuvo presente, en la AUDIENCIA TRIFÁSICA, ni persona alguna que legalmente la representara no obstante de estar debidamente notificada como se desprende de autos para constancia legal. - - - - -

- - - Con respecto a los MEDIOS DE CONVICCIÓN que corresponden al **TERCERO LLAMADO A JUICIO denominado SINDICATO UNIÓN Y ARMONÍA DE TRABAJADORES ACTIVOS, JUBILADOS Y PENSIONADOS DEL H. AYUNTAMIENTO DE COLIMA**, se hace constar que no oferto ningún medio de prueba ya que no estuvo presente, en la AUDIENCIA TRIFÁSICA, ni persona alguna que legalmente la representara no obstante de estar debidamente notificada como se desprende de autos para constancia legal. - - - - -

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

- - - **“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 derecho⁹.” -----

- - - En ese orden de ideas, debe decirse que la *Litis* en el presente juicio, se circunscribe a fin de que este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, determine si resultan procedentes o no las prestaciones que solicita en su escrito inicial de demanda el H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, Colima correspondiente al expediente 668/2018, así como si proceden sus excepciones hechas valer dentro de la contestación de la demanda correspondiente al expediente 859/2018, consistente en: -----

- - - I.- “Por la NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO DE BASE. II.- Por la DECLARACIÓN O PRONUNCIAMIENTO que ese H. Tribunal realice. III. Excepción “SINE ACTIO AGIS”, IV. Excepción de nulidad de nombramiento.” - -

- - - A partir de dichas circunstancias se desprenderá o no la procedencia de las prestaciones reclamadas por el ***** , dentro del expediente 859/2018; así como sus excepciones, o por el contrario, en su defecto se dilucidará la procedencia o improcedencia de las excepciones y defensas hechas valer en el expediente 668/2018, consistentes: -----

- - - “I. Reinstalación, II. Pago de salarios caídos, III. Pago de vacaciones, IV. Pago de prima vacacional, V. Pago de aguinaldo, VI. Pago de prestaciones extralegales, VII. Prescripción y VIII. Falta de acción y Derecho.” -----

- - - **VI.-** Con apoyo en lo anterior y habiéndose determinado la *litis* tal y como fue planteada en términos de lo previsto por los artículos 842 de la Ley Federal de Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, para resolver el fondo del asunto, por técnica jurídica lo conducente es fijar la carga procesal, misma que atendiendo a la naturaleza de las acciones ejercitadas, corresponde a la entidad pública demandada demostrar los extremos hechos valer en su demanda, esto es así, ya que la Entidad Pública demandada se excepcionó argumentando falta de acción y derecho del demandante para el reclamo ejercitado, por lo que una vez analizadas todas y cada una de las pruebas ofertadas por las partes, así como el valor jurídico de cada una de ellas, en el expediente laboral que hoy se resuelve, quedó acreditado que el ***** ingresó a laborar para el Ayuntamiento demandado, el **día 16 de octubre de 2015**, toda vez que este no es un hecho controvertido ya que la parte patronal dentro de su escrito de contestación demanda correspondiente al expediente 859/2018, señalan la misma fecha en la que ingresó el

⁹ Localización: Registro digital: 217450; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Octava Época; Materia(s): Laboral; Tesis: III.T. J/36; Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 61, Enero de 1993, página 83; Tipo: Jurisprudencia.



trabajador para presta los servicios a dicho Ayuntamiento razón por la cual no hay controversia en cuanto a la fecha en comento . - - - - -

- - - Por otra parte, se tiene acreditado que el ***** laboró al servicio del Ayuntamiento demandado, en el puesto de **JEFE DE DEPARTAMENTO adscrito** a la **DIRECCIÓN DE PARQUES Y JARDINES**, toda vez que de los escritos mencionados en el párrafo que antecede, se aprecia que estas circunstancias del puesto y la adscripción tampoco son un hecho que se encuentre controvertido. - - - - -

- - - VII.- ANÁLISIS DE LA ACCIÓN DE NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO DE FECHA 16 DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2018. - -

- - - Ahora bien, en primer término y por cuestión de método, se procede al análisis de la acción de la NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO DE FECHA 16 DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2018 que ejercita el ente público H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA y sobre la cual el demandado ***** opuso la excepción de prescripción en términos del artículo 170 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, toda vez que el nombramiento expedido a favor del trabajador se realizó con fecha **16 de septiembre del año 2018**, por lo que su acción feneció el día 05 de octubre del mismo año, y no lo hizo hasta el día 29 de octubre de 2018, y la demanda se debió ejercitar antes de esta última fecha. - - - - -

- - - En ese sentido, se procede a su análisis, ya que su estudio es preferente al tener carácter perentorio e impeditivo desde el punto de vista procesal; 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 garantías¹⁰.* - - - - -

- - - **“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***

¹⁰ **Registro digital:** 375281; **Instancia:** Cuarta Sala; **Quinta Época;** **Materia(s):** Común; **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación.; Tomo LXXVI, página 1620; **Tipo:** Aislada.

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 excepciones¹¹. -----

- - - 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 excepciones¹².* -----

- - - En ese sentido, y atento a los criterios invocados con anterioridad, queda claro que la demandada opone la referida excepción de prescripción en términos del artículo 170 de la Ley Burocrática del Estado, la cual opone en contra de la acción de nulidad del nombramiento expedido con fecha 16 de septiembre de 2018, en el que precisa que su derecho nació al momento de su expedición y que dice feneció el día 05 de octubre de 2018. -----

- - - Luego entonces, a fin de resolver lo que en derecho corresponde ha de tomarse en consideración lo que dispone el artículo 170 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima y que a la letra se inserta: -----

- - - **ARTICULO 170.-** *Prescribirán en quince días hábiles: I. Las acciones de la autoridad para pedir la nulidad de un nombramiento, cuando el trabajador no reúna los requisitos necesarios para el empleo o cargo de que se trate o no demuestre, en forma fehaciente, tener la capacidad o aptitud que para el cargo se requiera...* -

- - - En términos de este precepto, las acciones de la autoridad para solicitar la nulidad de un nombramiento del servidor público, cuando no reúna los requisitos necesarios para el empleo o cargo de que se trate o no demuestre fehacientemente contar con la capacidad o aptitud que para el cargo requiera, prescriben en **quince días**. -----

- - - En efecto, se considera que la ley burocrática analizada exige que para anular un nombramiento la solicitud se presente en un plazo no mayor a quince días hábiles, cuyo cómputo que empieza a partir de la expedición de aquél. -----

- - - En ese entendido, contrario a lo sostenido por el H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, Col., en la nulidad del nombramiento expedido con fecha 16 de septiembre de 2018, y del cual dice tuvo conocimiento

¹¹ **Registro digital:** 2014368; **Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito; **Décima Época;** **Materia(s):** Laboral; **Tesis:** XVI.1o.T.43 L (10a.); **Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 42, Mayo de 2017, Tomo III, página 1910; **Tipo:** Aislada.

¹² **Registro digital:** 195125; **Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito; **Novena Época;** **Materia(s):** Laboral; **Tesis:** I.9o.T. J/33; **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VIII, Noviembre de 1998, página 469; **Tipo:** Jurisprudencia.



hasta el 16 de octubre del año 2018, con motivo del cambio de administración y fecha en que los nuevos funcionarios llevaron a cabo la entrega recepción con los funcionarios salientes, en que le hicieron de su conocimiento que la pasada administración había otorgado nombramientos de base a diversos trabajadores en el nivel de funcionarios sin tener derecho a ellos, tal el caso del *****, circunstancia que es jurídicamente incorrecta, ya que, un cambio de administración que desconocía el nombramiento que se traduce en el conocimiento de un acto, no es el supuesto que marca pauta para que empiece a contar el término de prescripción, sino la realización material de un hecho específico como es la expedición del nombramiento. - - - - -

- - - Por tanto, si el accionante presentó su demanda con fecha 29 de octubre del año 2018, **es evidente que transcurrió en exceso el término** previsto por el artículo 170 de la Ley de la materia para solicitar la nulidad del nombramiento expedido a la demandada con fecha 16 de septiembre de 2018, resultando aplicable por analogía el criterio de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - **“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y LOS MUNICIPIOS DE JALISCO. EL CÓMPUTO DEL PLAZO PARA QUE OPERE LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA SOLICITAR LA NULIDAD DE SU NOMBRAMIENTO CUANDO NO REÚNAN LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA EL EMPLEO O CARGO DE QUE SE TRATE, O NO DEMUESTREN FEHACIENTEMENTE TENER LA CAPACIDAD O APTITUD QUE PARA EL CARGO SE REQUIERA, COMIENZA A PARTIR DE LA FECHA EN QUE AQUEL FUE EXPEDIDO.** De conformidad con el artículo 106, fracción I, de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, la acción de la autoridad para pedir la nulidad de un nombramiento expedido a favor de un servidor público cuando no reúna los requisitos necesarios para el empleo o cargo de que se trate, o no demuestre, fehacientemente, tener la capacidad o aptitud que para el cargo se requiera, prescribirá en 30 días, los cuales comenzarán a correr a partir de la fecha en que se expida el nombramiento objeto de anulación. Esto conforme al artículo 13 de la ley citada, que establece que el cambio de titulares de las entidades públicas no afectará los derechos de los servidores públicos, pues no existe una disociación administrativa con cada cambio de titulares de las dependencias gubernamentales, sino que se trata de un mismo patrón en la relación burocrática; por lo que la designación de empleados o servidores, conforme al ejercicio del principio de libre contratación que ejerce una administración, no puede ser desconocida o revocada por una posterior, a menos que se ubique dentro del periodo de 30 días para pedir su anulación. Lo anterior, en razón de que desde la expedición del nombramiento se externó la voluntad de contratar de esa manera al personal que ahí presta sus servicios, por lo que la excepción perentoria de referencia, únicamente puede operar a partir de la materialización de ese nombramiento, esto es, cuando se expidió, y no de la fecha en que la nueva administración conoció de ese suceso o evento. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO¹³.” - - - - -

- - - **VIII.- PROCEDENCIA DE LA REINSTALACIÓN.** - - - - -

- - - Respecto al reclamo que realiza el demandante, en el punto I) de su escrito inicial de demanda. Tal prestación resulta procedente por las

¹³ **Registro digital:** 2020225; **Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito; **Décima Época**
Materia(s): Laboral **Tesis:** III.5o.T.1 L (10a.); **Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 67, Junio de 2019, Tomo VI, página 5374; **Tipo:** Aislada.

siguientes causas, razones y fundamentos que lo justifican. - - - - -

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

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

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

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

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

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

- - - En ese sentido, este Tribunal está obligado a estudiar los elementos de la acción, con independencia de las excepciones o defensas que se hagan valer por la parte demandada, o que no se oponga alguna. - - - - -

- - - En este caso, si del análisis de las constancias que obran en autos se desprenden elementos que declaren la improcedencia de la acción, independientemente de que las excepciones hechas valer resulten inadecuadas, se puede declarar la improcedencia de la acción. - - - - -

- - - En esa tesitura, es necesario señalar que dentro del escrito inicial de demanda en el capítulo de hechos la parte actora hace una confesión



expresa de las actividades que realizaba en dicha institución, visible a foja 44, las cuales consistían en las siguientes: - - - - -

- - - *“Realizar las Actividades que el director o jefe inmediato le asigne para cumplir los objetivos del área, revisión general de la unidad asignada al inicio y término de la ruta de recolección, revisar llantas, luces, niveles de combustibles, aceites y estado general de la unidad asignada, reportando a su jefe inmediato las fallas detectadas en la misma, cargar combustible en la unidad asignada cuando sea necesario llevar los residuos sólidos al sitio de disposición final cuando la unidad esté llena, aclarando que nunca estuve al mando de persona alguna, ni tampoco intervenía en la asignación de personal o de recursos alguno, esto es, el suscrito no manejaba valores, ni tenía dominio sobre ellos, ni nunca realice alguna de las funciones se encuentran clasificadas como de confianza.”* - - - - -

- - - No obstante, es importante hacer mención sobre la carga de la prueba cuando se contraviene lo dicho por alguna de las partes, por lo cual, dicha carga le corresponde a la parte patronal acreditar que las realizaba la parte actora el ***** dentro de la Dirección de Parques y Jardines como Jefe de Departamento. Sirva la siguiente jurisprudencia como sustento jurídico: - - - - -

- - - *Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2003179. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: I.3o.T. J/1 (10a.). Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XVIII, Marzo de 2013, Tomo 3, página 1880. Tipo: Jurisprudencia. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO EXISTA CONFLICTO SOBRE LA NATURALEZA DE LA RELACIÓN LABORAL (CONFIANZA O DE BASE), EL JUZGADOR DEBE ANALIZAR SI SE SATISFACEN LOS REQUISITOS DE LA ACCIÓN, AUN CUANDO EL PATRÓN NO HAYA OPUESTO EXCEPCIONES Y VERIFICAR LA EXISTENCIA DE LA NORMA COMPLEMENTARIA QUE PREVEA LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INCLUSO EN AQUELLAS DE CARÁCTER DIVERSO A LA MATERIA LABORAL. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido en diversas tesis que los trabajadores de confianza no tienen derecho a la estabilidad en el empleo, sino que únicamente disfrutarán de las medidas de protección al salario y de los beneficios de seguridad social y, por ello, carecen de acción para demandar la indemnización constitucional o reinstalación por despido. Por otra parte, la Segunda Sala en la jurisprudencia 2a./J. 160/2004, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XX, noviembre de 2004, página 123, de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA CONSIDERARLOS DE CONFIANZA, CONFORME AL ARTÍCULO 5o., FRACCIÓN II, INCISO A), DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO BASTA ACREDITAR QUE ASÍ CONSTE EN EL NOMBRAMIENTO SINO, ADEMÁS, LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN DESEMPEÑADAS.", determinó que para considerar que un trabajador es de confianza no basta que en el nombramiento aparezca la denominación formal de director general, director de área, adjunto, subdirector o jefe de departamento, sino que también debe acreditarse que las funciones desempeñadas están incluidas en el catálogo de puestos a que alude el numeral 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, o que efectivamente sean de dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando. En este sentido, se concluye que, por una parte, las funciones o actividades desempeñadas por el empleado pueden acreditarse con cualquier medio de*

prueba y no únicamente con el catálogo de puestos; y, por otra, que los elementos de la acción son una cuestión de orden público y, cuando exista conflicto sobre la naturaleza de la relación laboral (confianza o de base), los juzgadores deben analizar si el trabajador satisface los requisitos de la acción, aun cuando la demandada no haya opuesto excepciones, ya que de conformidad con el inciso a) de la fracción II del artículo 5o. de la citada ley, el juzgador debe verificar la existencia de la norma o normas complementarias que prevean o de las que deriven las funciones de dirección que tiene el trabajador como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones, las cuales pueden ser incluso de carácter diverso a la materia laboral, para cumplir con el numeral 137 de la aludida ley, que ordena al tribunal resolver los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada y expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión, pues de no hacerlo se llegaría al extremo de considerar a un trabajador con nombramiento de base como de confianza por el hecho de acreditarse que fácticamente desempeña funciones de dirección, e inobservar con ello su garantía constitucional de estabilidad en el empleo; o viceversa, esto es, que un trabajador con nombramiento de confianza, por no ejercer las funciones o actividades de dirección obtuviera una estabilidad laboral, cuando constitucionalmente no le corresponde ese derecho, quedando quebrantada la teleología de la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 13083/2006. Secretario de Hacienda y Crédito Público. 4 de octubre de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretario: Pedro Cruz Ramírez. Amparo directo 158/2012. Secretario de Gobierno del Distrito Federal. 28 de junio de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretaria: Enriqueta Soto Hernández. Amparo directo 277/2012. Alejandro Francisco Jiménez Tepox. 16 de agosto de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretaria: Enriqueta Soto Hernández. Amparo directo 1166/2012. Pablo Jesús Aguilar Sulu. 26 de noviembre de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretaria: Enriqueta Soto Hernández. Amparo directo 887/2012. 7 de diciembre de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretaria: Enriqueta Soto Hernández. -----

- - - Las actividades descritas no pueden considerarse como de confianza debido a que carecen de los elementos que caracterizan este tipo de funciones en términos jurídicos. En primer lugar, las tareas mencionadas son de índole operativa, como la revisión de llantas, luces, niveles de combustibles y aceites, entre otras, lo cual no implica la toma de decisiones estratégicas o administrativas que afecten el rumbo de la organización. En segundo lugar, se aclara que el suscrito no tenía bajo su control ni manejaba valores, lo cual es un criterio esencial para clasificar una actividad como de confianza, ya que estas suelen implicar responsabilidades financieras o de administración de recursos. -----

- - - Asimismo, el actor no estaba al mando de otros empleados ni tenía la facultad de asignar personal o recursos, lo cual también es un indicativo de que sus funciones no eran de confianza, ya que este tipo de cargos suelen implicar autoridad y capacidad de supervisión. Por otra parte, las tareas realizadas eran las que el jefe o director inmediato le asignaba, sin margen de autonomía para decidir sobre la ejecución de las mismas. - - -

- - - Por lo tanto, debe decirse que no solo basta con invocar las leyes en



las que se prevean los trabajadores de confianza, sino que a través de los medios de prueba contundentes deberán de acreditar que él hacía esas funciones y de esa forma, desacreditar el dicho de la parte demandante dentro de este juicio laboral. A pesar de ello, el Tribunal advierte que dentro de autos no existen medios de prueba suficientes para que sea considerado un trabajador de CONFIANZA, así como también es importante hacer mención que dentro de las funciones que dentro de su escrito inicial de demanda no son propias de un trabajador de esa calidad, dado a que no tiene personal a su cargo, no maneja información confidencial y no maneja valores, situación que no afecta al funcionamiento del Ayuntamiento. - - - - -

- - - Por lo tanto, este Tribunal por los argumentos expuestos en supra líneas declara procedente las acciones intentadas por el demandante, en relación con la reinstalación como trabajador de base en el puesto que venía desempeñando, de acuerdo con todos y cada uno de los razonamientos expuestos en el cuerpo de este considerando y en cambio por improcedente las excepciones que se hicieron valer dentro el escrito de contestación a la demanda. - - - - -

- - - Ahora, resulta conveniente precisar que en torno al análisis de la verosimilitud de hechos controvertidos en el juicio laboral, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido diversos criterios en los que ha determinado su validez, en atención a la facultad prevista en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. De dicho dispositivo se desprende que, los Tribunales Laborales deben dictar sus laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a formulismos o reglas sobre estimación de las pruebas, pero siempre expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. Lo anterior implica que las pruebas no solo deban ser analizadas en lo individual, sino también el estudio debe ser sistemático con el fin de resolver la controversia bajo el principio de objetividad que impera en la función jurisdiccional, pues a ello se refiere el citado precepto legal al disponer que la valoración de pruebas debe realizarse a partir de un análisis a conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada, sin sujeción a reglas y formulismos, debiéndose tomar en cuenta los elementos objetivos y subjetivos que cada prueba arroje y concatenarlos entre sí a fin de formar convicción en lo que deba resolverse y que de igual manera estipula el artículo 157 de la Ley Burocrática del Estado. - - - - -

- - - Dicho precepto legal está relacionado con el principio de primacía de la realidad, que, dicho sea de paso, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha acogido al resolver la contradicción de tesis 318/2018, y dicho principio conforme a lo ahí resuelto se desprende

ya fue elevado a rango constitucional al encontrarse consagrado en el párrafo tercero del artículo 17 de nuestra Constitución, el cual establece: “Artículo 17. (...) Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales. (...)” En esta porción del precepto constitucional, adicionada mediante decreto de reforma publicado el quince de septiembre de dos mil diecisiete, se estableció que las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales. Ahora bien, para entender un poco la trascendencia de lo ahí establecido, resulta necesario atender a la exposición de motivos, que en relación con dicho tópico se dijo: “EXPOSICIÓN DE MOTIVOS. El artículo 17, segundo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce el derecho que tiene toda persona “a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes. - - - - -

- - - Por tanto, dicho principio significa que en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica; en otras palabras, con dicho postulado se busca privilegiar lo que sucede en el terreno de los hechos. - - - - -

- - - Del mismo modo, **no pasa desapercibido para este Tribunal que 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**, por consiguiente, resulta incuestionable que el actor, en su calidad de trabajador de base, tienen derecho a disfrutar la estabilidad en el empleo y las prestaciones que de ella emanen. - - - - -

- - - Por lo anterior, se **CONDENA** al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA** a **REINSTALAR** al ***** en el puesto de “**JEFE DE DEPARTAMENTO**” adscrito a la **Dirección de Parques y Jardines**. - - - - -

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

- - - Con relación al considerando anterior y respecto a lo solicitado por el demandante en el punto **II)**, puesto a que se ha decretado procedente la acción principal de reinstalación; dicha prestación en consecuencia resulta ser procedente, pues al tratarse de una prestación de naturaleza secundaria, la misma se encuentra sujeta a la suerte que corra la acción principal. - - - - -

- - - Ahora, el derecho a percibir el pago de los salarios vencidos, es un



derecho que nace cuando se emite el laudo, esto a partir de considerarse procedente el despido injustificado, pues mientras no se emita éste y se declare procedente la acción, el trabajador solo tiene una expectativa de derecho, pues los salarios vencidos no son un derecho adquirido, sino solo una simple expectativa de derecho, que surge con motivo de la resolución en la que se determina que el despido fue injustificado, pero que deben pagarse a partir de la fecha en que se verificó el cese de la relación laboral. Aunado a lo anterior es importante observar lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina al resolver la contradicción de tesis 71/2016, que se transcribe a continuación: - - - - -

- - - (...) De los antecedentes reseñados se advierte que, ambos Tribunales Colegiados realizaron un pronunciamiento sobre el mismo tema, llegando a conclusiones divergentes, en efecto, se pronunciaron sobre cuál era la legislación aplicable para llevar a cabo el cálculo de los salarios caídos, en aquellos casos en los que el trabajador haya presentado su demanda inicial después de la entrada en vigor de la reforma laboral y el despido injustificado hubiera ocurrido antes de la referida reforma, es decir, antes del treinta de noviembre de dos mil doce.

Lo anterior, se actualizó una vez que se verificó que el plazo de dos meses para presentar la demanda inicial no había fenecido, que el trabajador hubiere sido removido de su fuente laboral de manera injustificada y que en el escrito solicitara el pago de salarios caídos.

Por un lado, el Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito resolvió que, si el juicio inició después de la entrada en vigor de la reforma laboral, entonces tenía que regir el contenido reformado del artículo 48 de conformidad como lo establecido en el artículo décimo primero transitorio del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y, en consecuencia, el monto debía calcularse con el límite establecido en la reforma.

Por otro lado, el Cuarto Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Tercera Región estableció que, aunque la demanda inicial se había presentado después de la entrada en vigor de la reforma laboral, el despido se había llevado a cabo antes de dicha reforma y por tanto, le era aplicable el artículo 48 vigente antes del treinta de noviembre de dos mil doce, sin importar que el juicio hubiera iniciado después de esa fecha.

(...)

En otras palabras, conforme a lo previsto en los artículos primero y décimo primero, transitorios del Decreto de reformas de treinta de noviembre de dos mil doce, es posible concluir que todos los juicios iniciados a partir del primero de diciembre de dos mil doce, le serán aplicables los párrafos segundo y tercero del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, con independencia de que el despido o la separación del trabajador haya acontecido en una fecha previa y cercana a la reforma y, en consecuencia, aún no haya transcurrido el plazo de dos meses -artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo- para promover el juicio laboral respectivo, toda vez que el citado artículo décimo primero transitorio evita cualquier viso de incertidumbre respecto de la fecha en que efectivamente entró en vigor la citada reforma laboral.

Cabe aclarar, que si bien, los salarios caídos se pagan a partir de la fecha en que se verificó el despido injustificado, lo cierto es que el derecho a percibirlos surge con motivo de una resolución en la que se determina que el despido efectivamente fue injustificado. (...)

- - - Se puede advertir de lo anterior que la Corte Suprema de la misma forma determina que el derecho a percibir los salarios caídos surge con motivo de una resolución en la que se llega a la conclusión de que el despido efectivamente fue injustificado, pero que se pagan a partir de la fecha en que se verificó dicho despido. - - - - -

- - - Asociado a lo anterior, el Tribunal del Trigésimo Segundo Colegiado

de Circuito dentro de sus ejecutorias que resuelven los amparos directos 30/2023, 155/2023 y 283/2023 adopta similares criterios en donde además nos orienta para entender lo que es una expectativa de derecho y lo que es un derecho adquirido pues mientras que el primero es una pretensión de que se realice una situación determinada que va a generar con posterioridad un derecho, correspondiendo un futuro incierto, el segundo es aquel por virtud del cual se introduce un bien, una facultad o un provecho al patrimonio de una persona, para esto sirve como orientador el criterio que a su letra dice. - - - - -

- - - **“DERECHOS ADQUIRIDOS Y EXPECTATIVAS DE DERECHO, CONCEPTO DE LOS, EN MATERIA DE RETROACTIVIDAD DE LEYES.** *El derecho adquirido se puede definir como el acto realizado que introduce un bien, una facultad o un provecho al patrimonio de una persona, y ese hecho no puede afectarse, ni por la voluntad de quienes intervinieron en el acto, ni por disposición legal en contrario; la expectativa del derecho es una pretensión de que se realice una situación jurídica concreta, conforme a la legislación vigente en un momento determinado¹⁴.* - - - - -

- - - 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 reformado de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. - - -

- - - **“SALARIOS CAÍDOS, MONTO DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO.** *Si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de los salarios vencidos y el patrón no acredita la causa justificada de la rescisión, la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo; de ahí que si durante la tramitación del juicio hasta la fecha en que se reinstale al trabajador hay aumentos al salario por disposición de la ley o de la contratación colectiva, o un aumento demostrado en el juicio laboral, proveniente de alguna fuente diversa de aquéllas, éstos deben tenerse en cuenta para los efectos de calcular el monto de los salarios vencidos, toda vez que la prestación de servicios debió haber continuado de no haber sido por una causa imputable al patrón; pero en el caso de que la acción principal ejercitada sea la de indemnización constitucional, no la de reinstalación, y la primera se considere procedente, los salarios vencidos que se hubieran reclamado deben cuantificarse a la base del salario percibido a la fecha de la rescisión injustificada, toda vez que al demandarse el pago de la indemnización constitucional el actor prefirió la ruptura de la relación laboral, la que tuvo lugar desde el momento mismo del despido¹⁵.* - - - - -

- - - **“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*

¹⁴ Localización: **Registro digital:** 232511; **Instancia:** Pleno; **Séptima Época; Materia(s):** Común; **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación. Volumen 145-150, Primera Parte, página 53; **Tipo:** Aislada.

¹⁵ Localización: **Registro digital:** 242900; **Instancia:** Cuarta Sala; **Séptima Época; Materia(s):** Laboral; **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación. Volumen 157-162, Quinta Parte, página 97; **Tipo:** Jurisprudencia.



*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**¹⁶." -----*

- - - En ese sentido, y toda vez que ya quedo acreditada en el considerando que antecede, la separación del trabajo de manera injustificada se **CONDENA** al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA** a pagarle al *********, la cantidad que resulte por concepto de **salarios vencidos o caídos** desde el **18 de octubre del año 2018** fecha en que fue despedido y los que se sigan generando hasta un día antes de que sea reinstalado. -----

- - - X.- PROCEDENCIA DEL PAGO DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. -----

- - - En sintonía a lo anterior, tomando en consideración que en actuaciones se ha decretado procedente la acción principal de reinstalación, es por lo que la petición intentada por el trabajador actor en los puntos **III) y IV)** de su escrito inicial de demanda; la misma resulta ser procedente, pues al tratarse de una prestación de naturaleza secundaria, la misma se encuentra sujeta a la suerte que corra la acción principal. - - -

- - - Si bien, es procedente que al trabajador actor, se le otorgue el pago de las vacaciones y prima vacacional, en términos de lo dispuesto por los Artículos 51 y 52 de la Ley Burocrática Estatal, lo anterior es así, tomando en consideración que los preceptos legales antes invocados señalan el disfrute de dos periodos anuales de vacaciones en las fechas que se señalen para tal efecto, con excepción de los empleados que deban cubrir las guardias necesarias para la tramitación de los asuntos urgentes. Esto permite a las dependencias fijar discrecionalmente los dos periodos generales de vacaciones de su personal, siempre que los concedan en el año calendario respectivo, por lo que, una vez agotado

¹⁶ Localización: **Registro digital:** 191937; **Instancia:** Segunda Sala; **Novena Época; Materia(s):** Laboral; **Tesis:** 2a./J. 37/2000; **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XI, Abril de 2000, página 201; **Tipo:** Jurisprudencia.



base legales y extralegales resulta procedente.-----

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

--- **“SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.** El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses¹⁷.”-----

--- **“LIBERTAD SINDICAL. POSTULADOS EN QUE SE SUSTENTA ESE PRINCIPIO.** El principio de libertad sindical reconocido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el Convenio Número 87, relativo a la Libertad Sindical y la Protección al Derecho Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, se sustenta fundamentalmente en cuatro postulados: 1. Derecho de libre asociación; 2. Derecho para redactar estatutos y reglamentos administrativos; 3. Derecho para elegir libremente a sus representantes; y 4. Derecho de organización interna. Estas cuatro premisas se encuentran íntimamente relacionadas entre sí, pues no puede entenderse una sin la existencia de las otras; es decir, no puede concebirse el derecho de libre asociación, sin la facultad de redactar sus propios estatutos y, desde luego, sin la potestad de elegir libremente a sus representantes, mucho menos sin el derecho de establecer su organización interna. De manera que la afectación de

¹⁷ Localización: **Registro digital:** 193868; **Instancia:** Pleno; **Novena Época; Materia(s):** Constitucional, Laboral; **Tesis:** P./J. 43/99; **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IX, Mayo de 1999, página 5; **Tipo:** Jurisprudencia.

uno de estos postulados por cualquier norma jurídica representa, desde luego, una violación al principio de libertad sindical¹⁸. -----

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

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

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

- - - Por tanto, resultando improcedente las manifestaciones hechas valer por la Entidad Pública demandada, lo anterior, pues se insiste que dada la calidad reconocida al actor, 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*

¹⁸ **Registro digital:** 2010285; **Instancia:** Segunda Sala; **Décima Época;** **Materia(s):** Constitucional, Laboral; **Tesis:** 2a. CXIV/2015 (10a.); **Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 23, Octubre de 2015, Tomo II , página 2087; **Tipo:** Aislada.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- - - b). - Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, **sin distinciones de ninguna especie**; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones



de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

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

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

- - - Dicho lo anterior, en algunas ocasiones, por el tipo de criterio deslucido por la norma legal examinada (origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas) o por la extensión e intensidad de la incidencia en el goce de un derecho fundamental, será necesario examinar con especial cuidado si los medios (distinciones) usados son adecuados a la luz del fin perseguido. Las anteriores consideraciones están plasmadas en la jurisprudencia que dice: -----

- - - P./J. 28/2011, de rubro y texto siguientes: *Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXXIV, agosto de 2011, página 5* **“ESCRUTINIO DE IGUALDAD Y ANÁLISIS CONSTITUCIONAL ORIENTADO A DETERMINAR LA LEGITIMIDAD DE LAS LIMITACIONES A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. SU RELACIÓN.** *Los criterios de análisis constitucional ante alegaciones que denuncian limitaciones excesivas a los derechos fundamentales tienen mucho de común a los que se usan para evaluar eventuales infracciones al principio de igualdad, lo cual se explica porque legislar implica necesariamente clasificar y distinguir casos y porque en cualquier medida legal clasificatoria opera una afectación de expectativas o derechos, siendo entonces natural que los dos tipos de examen de constitucionalidad se sobrepongan parcialmente. Sin embargo, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ve llamada a actuar como garante del principio de igualdad y no discriminación previsto en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ello la obliga a*

examinar rasgos adicionales a los que considera cuando contempla la cuestión desde la perspectiva de los derechos sustantivos involucrados. Así, aunque el Alto Tribunal haya concluido que una determinada regulación limitadora de derechos no es excesiva sino legítima, necesaria y proporcional, justificada por la necesidad de armonizar las exigencias normativas derivadas del derecho en cuestión con otras también relevantes en el caso, todavía puede ser necesario analizar, bajo el principio de igualdad, si las cargas que esa limitación de derechos representa están repartidas utilizando criterios clasificatorios legítimos. Esto es, aunque una norma legal sea adecuada en el sentido de representar una medida globalmente apta para tratar de alcanzar un determinado fin, puede tener defectos de sobre inclusión o de infra inclusión, de los que derive una vulneración del principio de igualdad y no discriminación. Incluso, en algunas ocasiones, por el tipo de criterio usado por la norma legal examinada (origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas) o por la extensión e intensidad de la incidencia en el goce de un derecho fundamental, será necesario examinar con especial cuidado si los medios (distinciones) usados por el legislador son adecuados a la luz del fin perseguido. -----

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

- - - **“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 Séptimo, Noveno y Sexto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 25 de junio de 2018. Unanimidad de diecisiete votos de los Magistrados María del Rosario Mota Cienfuegos, Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso, Elisa Jiménez Aguilar, Osiris Ramón Cedeño Muñoz, Víctor Ernesto Maldonado Lara, Julia Ramírez Alvarado, Herlinda Flores Irene, Jorge Villalpando Bravo, Edna Lorena Hernández Granados, quien formula voto aclaratorio, Ricardo Rivas Pérez, Noé Herrera Perea, Ángel Ponce Peña, Francisco Javier Patiño Pérez, José Antonio Abel Aguilar Sánchez, Juan Alfonso Patiño Chávez, Héctor Pérez Pérez y Alicia Rodríguez Cruz. Ponente: Juan Alfonso Patiño Chávez. Secretaria: Enid Samantha Sánchez Coronel. Tesis y/o criterios contendientes: El sustentado por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el juicio de amparo directo 727/2017; Tesis I.6o.T.455 L, de rubro: "LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LOS BENEFICIOS ALCANZADOS POR UN SINDICATO MAYORITARIO, AL REVISAR LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE UNA DEPENDENCIA, DEBERÁN HACERSE EXTENSIVOS A TODAS LAS PERSONAS QUE TRABAJEN EN ELLA, CON INDEPENDENCIA DE SU FILIACIÓN SINDICAL.", aprobada por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIII, enero de 2011, página 3220; y, Tesis I.9o.T.58 L (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORES POR TIEMPO DETERMINADO DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO. LES SON APLICABLES LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE ESA ENTIDAD, AUN CUANDO NO SE HAYAN AGREMIADO A ALGUNA ORGANIZACIÓN SINDICAL DURANTE EL TIEMPO EN QUE PRESTARON SUS SERVICIOS.", aprobada por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 28 de abril de 2017 a las 10:32 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 41, Tomo II, abril de 2017, página 1875, y El sustentado por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo directo 727/2017. Nota: En términos del artículo 44, último párrafo, del Acuerdo General 52/2015, del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que reforma, adiciona y deroga disposiciones del similar 8/2015, relativo a la integración y funcionamiento de los Plenos de Circuito, esta tesis forma parte del engrose relativo a la contradicción de tesis 2/2018, resuelta por el Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Esta tesis se publicó el viernes 31 de agosto de 2018 a las 10:39 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 03 de septiembre de 2018, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013¹⁹." -----

- - - "LIBERTAD SINDICAL. PRIVILEGIOS ADMISIBLES EN FAVOR DEL SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO O MAYORITARIO. El artículo 123,

¹⁹ Localización: **Registro digital:** 2017733; **Instancia:** Plenos de Circuito; **Décima Época;** **Materia(s):** Laboral; **Tesis:** PC.I.L. J/40 L (10a.); **Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 57, Agosto de 2018, Tomo II, página 1565; **Tipo:** Jurisprudencia.

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 Tabasco²⁰.” - - -

- - - **“LIBERTAD SINDICAL. LA VIOLA LA CLÁUSULA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE PREVÉ LA FACULTAD EXCLUSIVA DEL SINDICATO MAYORITARIO DE LLEVAR A CABO TRÁMITES ADMINISTRATIVOS DE LOS TRABAJADORES ANTE EL PATRÓN, CUANDO SE TRATA DE CUESTIONES LABORALES.** Si bien es cierto que los sindicatos mayoritarios pueden gozar de algunos privilegios, también lo es que éstos no son irrestrictos; entre otras cosas, no es posible que pacten condiciones que priven a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros. Entonces, las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo que prevén la facultad exclusiva del sindicato mayoritario de llevar a cabo trámites administrativos de los trabajadores ante el patrón, cuando se trata de cuestiones laborales (por ejemplo, los relativos a prestaciones contenidas en el pacto colectivo, los asuntos no resueltos por las autoridades del centro de trabajo o la solicitud de

²⁰ Localización: **Registro digital:** 160288; **Instancia:** Segunda Sala; **Décima Época;** **Materia(s):** Constitucional, Laboral; **Tesis:** 2a. I/2012 (9a.); **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro V, Febrero de 2012, Tomo 2, página 1697
Tipo: Aislada



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 trabajador²¹. -----

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

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

- - - En ese sentido, de los fundamentos y consideraciones anteriormente expuestas, este Tribunal considera procedente el pago de las prestaciones que estén establecidas dentro del Convenio General de Prestaciones del H. Ayuntamiento y su Sindicato que perciben los trabajadores de base y base sindicalizados; así como todos aquellos aumentos e incrementos salariales que en lo sucesivo se sigan generando y que otorgue al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, al salario, beneficios y prestaciones extralegales que reciben o reciban los trabajadores de base y de base sindicalizados a su servicio. -----

- - - Por consiguiente, si esas acciones se han declarado procedentes en el laudo que hoy se emite, entonces, debe convenirse que es a partir de la fecha en que se le reconoció la base, es decir, cuando surge el derecho del trabajador para obtener el pago de las prestaciones que se cubren a los demás empleados de base y de base sindicalizados. -----

- - - Aunado a lo anterior, no solo corresponde al trabajador demostrar que las prestaciones extra legales son pagadas por la parte patronal, **sino que también la operante debe de acreditar que se encuentra en el supuesto de hecho contenido en la cláusula, fracción e inciso,** esto con sustento en la siguiente jurisprudencia: -----

- - - **“INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. CORRESPONDE AL TRABAJADOR LA CARGA PROBATORIA CUANDO SE RECLAMEN LOS ESTÍMULOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD PREVISTOS EN LOS ARTÍCULOS 91 Y 93 DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE ESE ORGANISMO.** Los estímulos por asistencia y puntualidad constituyen una

²¹ Localización: **Registro digital:** 160295; **Instancia:** Segunda Sala; **Décima Época;** **Materia(s):** Constitucional, Laboral; **Tesis:** 2a. IV/2012 (9a.); **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro V, Febrero de 2012, Tomo 2, página 1692; **Tipo:** Aislada.

prestación extralegal, en tanto no tienen su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ni en la Ley Federal del Trabajo, sino en el Reglamento Interior de Trabajo del citado Instituto, cuya base legal se encuentra en el contrato colectivo de trabajo, de forma que ameritan de prueba para su procedencia; en ese sentido, cuando un trabajador reclame tales estímulos, **se debe aplicar la regla en el sentido de que quien alega el otorgamiento de una prestación extralegal debe acreditar en el juicio su procedencia**, demostrando que su contraparte está obligada a satisfacer la prestación que reclama. Por tanto, **NO BASTA QUE EL TRABAJADOR DEMUESTRE LA EXISTENCIA DE LOS ESTÍMULOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD, SINO QUE DEBE ACREDITAR QUE SE UBICA EN LOS SUPUESTOS DE HECHO ESTABLECIDOS PARA QUE SE LE OTORGUEN.** -

- - - Habiéndose declarado procedente la acción de la demandante, se **CONDENA** al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA** a pagarle al *********, las prestaciones extralegales que se encuentran en los convenios, suscritos entre la entidad pública demandada y su sindicato, siempre que se encuentre en la situación de hecho, es decir, en la cláusula, fracción e inciso, situación que será analizada cuando se emita la interlocutoria que resuelva el incidente de liquidación; prestaciones e incrementos que deberán ser otorgados a partir de la fecha en que se le reconoció el derecho a su pago, es decir, a partir del 16 de septiembre del año 2018. - - - - -

- - - XIII.- APERTURA DEL INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN. - - - - -

- - - Desde este momento se ordena su apertura, a efecto de que las partes acrediten la cuantía líquida de los conceptos materia de la condena, cuyo pago deberá cuantificarse por la cantidad de ********* quincenales, que al ser divididos entre 15 resulta la cantidad ********* diarios, toda vez que dentro del escrito inicial de demanda se advierte que hay una cantidad líquida y la parte demandada no contraviene lo dicho por la parte obrera, ya que este Órgano no cuenta con los elementos suficientes para llevar el cálculo de las mismas, por lo cual con fundamento en el artículo 761 y 763 con relación al artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se insertan: - - - - -

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

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

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

- - - Es por ello, por lo que desde este momento se ordena la apertura del **Incidente de Liquidación de Laudo**, en el cual ambas PARTES contendientes deberán de presentar sus conciliaciones contables, a lo anterior tiene apoyo legal el siguiente criterio de Jurisprudencia emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito del Poder Judicial de la



Federación, que a la letra dice: - - - - -

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

- - - Con apoyo en lo anterior, en el **Incidente de Liquidación de Laudo** que al respecto se lleve a cabo en el presente Expediente Laboral, ambas PARTES deberán de exhibir las conciliaciones contables que correspondan, en donde se plasmaran las cantidades y conceptos que cada una considere procedente por las prestaciones antes referidas. - - - -

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

RESUELVE

- - - **PRIMERO.** - La parte obrera el ***** , demandado dentro del expediente 668/2018 le prosperaron sus excepciones y en el 859/2018 en el cual es actor probó su acción intentada. - - - - -

- - - **SEGUNDO.** - A la parte patronal **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, actor dentro del expediente 668/2018 no le prosperó su acción, mientras que dentro del 859/2018 en donde es demandado no le prosperaron sus excepciones y defensas hechas valer. - - - - -

- - - **TERCERO.** - Por las razones expuestas en el cuerpo considerativo del laudo que hoy se emite, se **CONDENA** al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, a: - - - - -

- - - **1) REINSTALAR** al ***** en el puesto de Jefe de Departamento adscrito a la Dirección Parques y Jardines del H. Ayuntamiento de Colima. - - - - -

- - - **2) Pagarle los SALARIOS VENCIDOS O CAÍDOS** a partir del 18 de octubre del 2018 y los que se hayan generado durante el juicio y hasta un día antes de su reinstalación. - - - - -

- - - **3) Pagarle lo correspondiente a los conceptos de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo** que se hayan generado durante el presente juicio laboral más los incrementos que se hayan generado. - - - - -

- - - **4) Pagarle las PRESTACIONES EXTRALEGALES** que se encuentren dentro del Convenio General de Prestaciones del H. Ayuntamiento y su Sindicato, a partir del día que se le reconoció la base, es decir, el 16 de

septiembre del año 2018, en los términos señalados en el considerando respectivo. -----

- - - **CUARTO.** - Se apertura el incidente de liquidación respecto a las prestaciones condenadas en el presente laudo por concepto de salarios vencidos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y prestaciones extralegales que se hayan y sigan generando hasta el cumplimiento total del laudo. -----

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

- - - Así lo resolvieron y firma el **MTRO. VICENTE REYNA PÉREZ**, Magistrado Presidente del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, quien actúa con la **LIC. JOSÉ MARTÍN GUTIÉRREZ DÍAZ**, Secretaria de Acuerdos, quien autoriza y da fe. -----