



- - - Colima, Colima, **13 (trece) de noviembre del año 2025 (dos mil veinticinco).** -----

En el **Expediente Laboral No. 669/2018 y su ACUMULADO 853/2018** promovido por el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA** en contra del **C. \*\*\*\*\*** y **viceversa**, este H. Tribunal tiene a bien emitir el siguiente: -----

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

- - - **VISTO** para resolver en definitiva el expediente laboral No. **669/2018 Y ACUMULADO 853/2018** promovido por el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA**, en contra del **C. \*\*\*\*\***, 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 AREA que le fue expedido a la parte demandada en el presente juicio, por la pasada administración en fecha 16 DE SEPTIEMBRE DEL 2018, 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), ni tenía el tiempo requerido por la ley para ocupar un puesto de base, ni el puesto que desempeñaba es considerado de base.* -----

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

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

- - - **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) C. \*\*\*\*\* , a quien de manera ilegal, indebida e irresponsable se le cambió la categoría de confianza al nombramiento de JEFE DE AREA 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 5o., 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: H "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." ARTÍCULO 5.- Los trabajadores se clasifican en tres grupos: I. De confianza; II. De base; y III. Supernumerarios. ARTÍCULO 6.- Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: a) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; ARTÍCULO 7.- Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: IV. En los Ayuntamientos de la Entidad: a) Los Secretarios de los Ayuntamientos, Tesoreros, Oficiales Mayores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Contralores, Oficiales del Registro Civil, Auditores, Coordinadores, Supervisores e Inspectores, así como todos los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito. 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. 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.qob.mx/portal2016/wp-content/uploads/2017/09/Acta932017.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 empleo 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: 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; 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. 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 10 (diez) 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 **C. \*\*\*\*\*** para lo cual se ordenó emplazar a la parte demandada para que produjera su contestación en relación a los puntos materia de la controversia, en los términos que establece el artículo 148 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

- - - **3.-** Mediante acuerdo de fecha 09 (nueve) de mayo del año 2019 (dos mil diecinueve), se tuvo a la parte demandada **C. \*\*\*\*\***, por conducto del **LICENCIADO \*\*\*\*\*** en su carácter de apoderado especial<sup>1</sup>, dando contestación a la demanda instaurada por la parte actora, oponiendo las excepciones de prescripción y falta de acción y derecho. Escritos que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. -----

- - - Asimismo, de las manifestaciones realizadas por la demandada, en términos del artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, se ordenó la acumulación del expediente laboral 853/2018 al expediente 669/2018, en virtud de que se desprende existe identidad de los sujetos contendientes y ambas controversias derivan de una misma relación de trabajo, y con el efecto de que se resuelvan en un mismo laudo, sin emitir resoluciones contradictorias. -----

- - - **4.-** De ese modo se advierte que, mediante acuerdo de fecha 14 (catorce) de enero del año 2019 (dos mil diecinueve), se tuvo al **C. \*\*\*\*\*** demandando al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, las prestaciones siguientes: -----

<sup>1</sup> Visible a fojas 12 a 19 de autos

- - - I.- La reinstalación en el puesto de base como JEFE DE AREA, adscrito a la DIRECCIÓN DE REGISTRO CIVIL. 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. Y- El pago del aguinaldo equivalente por lo menos a 45 cuarenta y cinco días de sueldo, libre de deducción impositiva alguna, conforme al artículo 67 de la Ley Burocrática. VI.- El pago de las prestaciones que se generen durante el presente juicio, así como los correspondientes incrementos, hasta que se ejecute el laudo. - -

- - - **5.-** Por acuerdo de fecha 29 (veintinueve) de agosto del año 2019 (dos mil diecinueve), se tuvo a la parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA<sup>2</sup>**, 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. - - - - -

- - - **6.-** Con fecha 05 (cinco) de diciembre del año 2019 (dos mil diecinueve), se tuvo a la parte actora por conducto de su apoderado especial **LIC. \*\*\*\*\***, aclarando y ampliando su escrito inicial de demanda y se tuvo llamando como tercero llamado a juicio al **INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA**. - - - - -

- - - **7.-** Por acuerdo de fecha 07 (siete) de abril del año 2021 (dos mil veintiuno), se tuvo al tercero llamado a juicio INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO<sup>3</sup> por conducto de su director general. 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. - - - - -

- - - **8.-** Siendo las **11:00 (once) horas del día 19 (diecinueve) de abril del año 2021 (dos mil veintiuno)** se llevó a cabo el desahogo de la **AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS<sup>4</sup>**, misma que una vez se declaró abierta bajo la presencia del Magistrado Presidente, en uso de las facultades que la ley de la materia le confiere, inició con la fase conciliatoria entre las partes exhortándolas a que llegaran a un arreglo, a quienes las partes se manifestaron inconformes con todo arreglo que pusiera fin al presente juicio.

- - - Haciéndose constar la incomparecencia del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, no obstante, de haber sido legal y oportunamente notificado para su desahogo. - - - - -  
Acto continuo, en términos del artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a las partes en los autos del presente juicio laboral,

<sup>2</sup> Visible a fojas 46 a 50 de autos

<sup>3</sup> Visible a fojas 84 a 87 de autos.

<sup>4</sup> Visible a fojas 76 y 77 de autos



para que ratificarán sus escritos de contestación y de contestación a la ampliación de la demanda, quienes por conducto de sus apoderados especiales tuvieron a ratificar en todas de sus partes sus escritos presentados. -----

- - - Finalmente, y de conformidad con el artículo 152 de la Ley Burocrática Estatal se declaró abierto el período de ofrecimiento de pruebas, en las que ambas partes ofrecieron y objetaron las que estimaron convenientes, reservándose el derecho este Tribunal de calificarlas, mismas que después de ser analizadas y estudiadas, fueron admitidas las pruebas de las partes, por acuerdo de fecha 10 (diez) del año 2022 (dos mil veintidós) <sup>5</sup>. -----

- - - Concluida la recepción y desahogadas que fueron las pruebas admitidas, este Tribunal declaro abierto el período de alegatos y posteriormente, de conformidad a lo establecido por el artículo 155 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y 885 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley antes invocada, se declaró concluido el procedimiento turnándose los autos a la presidencia de este Tribunal para la emisión del laudo correspondiente, mismo que fue pronunciado con fecha **17 (diecisiete) de abril del año 2023 (dos mil veintitrés).** -----

- - - **9.-** Inconforme la parte actora el **C. \*\*\*\*\*** interpuso demanda de amparo directo ante el Tribunal Colegiado del Trigésimo Segundo Circuito en Colima, quien le asignó el número de amparo **853/2018**, habiendo sido emitido en su oportunidad procesal testimonio en el que se otorgó el amparo y protección de la justicia federal al quejoso para los efectos siguientes: - - -

- - - 1).- *Declare insubsistente el laudo de 17 de abril de 2023 emitido en el expediente 669/2018, acumulado 853/2018.* -----

- - - 2).- *Dicte un nuevo laudo en que reitere la condena de las prestaciones que han quedado firmes, las cuales deberán ser determinadas en el incidente de liquidación del laudo y.* -----

- - - 3).- *Condene al pago de salarios caídos en el artículo 35 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, vigente al momento de la presentación de la demanda de rigen, desde la fecha del despido 16 de octubre de 2018 hasta un día anterior a la reinstalación, es decir, que para cuantificar la condena al pago de salarios caídos es aquel que se encontraba vigente al momento de presentar la demanda conforme al texto original del artículo 35 de la ley burocrática local, vigente del 04 de enero de 1992 al 08 de diciembre de 2021.* -----

- - - Mediante acuerdo de fecha **05 (cinco) de agosto del año 2025 (dos mil veinticinco)** este Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, en cumplimiento al fallo protector constitucional concedido a la quejosa, dejó insubsistente el laudo dictado en el expediente laboral en que se actúa de fecha 17 (diecisiete) de abril del año 2023 (dos mil veintitrés). Poniéndose los autos en vía de ejecución, atento a lo previsto en los Artículos 192 y 193 de

<sup>5</sup> Visible a fojas 142 a 146 de autos

la Ley de Amparo en vigor, para el cumplimiento de lo ordenado por la autoridad federal mismo que hoy se pronuncia. -----

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

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

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

- - - III.- A continuación, se procede al análisis y estudio de las pruebas ofrecidas y admitidas al C. \*\*\*\*\* parte actora dentro del expediente laboral 853/2018 y demandada en el expediente laboral 669/2018 se desprende lo siguiente: -----

- - - 1.- **CONFESIONAL POR OFICIO** consistente en las posiciones que absolvió personalmente y no por apoderado el PRESIDENTE MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA, misma que tuvo su desahogo por conducto de la C. ELIA MARGARITA MORENO GONZÁLEZ en su carácter de Presidenta Municipal del H. Ayuntamiento, quien al dar respuesta las posiciones que por escrito se le formularon y que fueron calificadas de legales, y que aún si bien reconoció que el trabajador ingresó con fecha 15 de octubre de 2015, y que su último sueldo fue por la cantidad de \$7,958.53 pesos, se trata de hechos que no fueron controvertidos por el Ayuntamiento y que incluso reconoció al contestar la demanda. - - - -

- - - - En ese sentido, esta prueba **NO** le beneficia a la parte oferente; pues una vez analizado en su contexto lo manifestado por el absolvente, se desprende que no existen elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda; lo anterior, toda vez que no existe un reconocimiento expreso o manifiesto de un hecho propio que se invoca en su contra, por lo que dicha prueba no puede producir efectos jurídicos en su perjuicio; sirviendo de apoyo la siguiente tesis de jurisprudencia: -----

- - - Octava Época. Registro: 220956. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación VIII, Diciembre de 1991. Materia(s): Laboral. Tesis: VI.2o. J/163 Página: 103. **CONFESION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.** Por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo procede efectos en lo que perjudica a quien la hace. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. -----

- - - 2.- **DOCUMENTAL** consistente en el original de un NOMBRAMIENTO DE BASE, como JEFE DE ÁREA de la DIRECCIÓN DE REGISTRO CIVIL a favor del C. \*\*\*\*\* , expedida por la Mtra. Alejandra Sánchez Cárdenas en su carácter de Oficial Mayor, de fecha 16 de septiembre de 2018, documental **visible a fojas 110** de los presentes autos; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio



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

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

- - - **3.- DOCUMENTAL** consistente en una copia fotostática simple del ACUERDO NO. 009/2018, de fecha 17 de septiembre del 2018, mediante el cual la Mtra. Alejandra Sánchez Cárdenas en su carácter de Oficial Mayor, solicita autorización para otorgar la base a diversos trabajadores, como lo es el C. \*\*\*\*\* , documental visible a fojas de la 111 a la 113 de los presentes autos; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

- - - **4.- DOCUMENTAL**, pero no en la forma que lo solicita la parte oferente, lo anterior de conformidad con el último párrafo del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley de la materia. Y que consiste en LA EXHIBICIÓN DE LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS: a). - LISTA DE RAYA O NÓMINA DE PERSONAL; b). - CONTROLES DE ASISTENCIA; y c). - COMPROBANTES DE PAGO DE VACACIONES, AGUINALDOS Y PRIMAS, correspondiente de la C. \*\*\*\*\* . DOCUMENTOS que la PATRONAL tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio, de conformidad al artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, por lo que con fundamento en el artículo 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia; misma que se llevó a cabo con fecha 03 de febrero del año 2022 y que se encuentra visible a foja 163 a 216, en la que se tuvo a la parte demandada H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COL, consistentes en 47 RECIBOS DE PAGO expedidos al C. \*\*\*\*\* y que abarcan del 01 de enero del año 2017 al 30 de septiembre de 2018, en los que aparece en el puesto de JEFE DE ÁREA tipo de trabajador

CONFIANZA, adscrito a la DIRECCIÓN DE REGISTRO CIVIL, con fecha de ingreso el 16 de octubre del año 2015 y con un sueldo bruto quincenal de \$7,160.03 (SIETE MIL CIENTO SESENTA PESOS 03/100 M.N.), integrado por los conceptos de sueldo, bono de renta, bono de despensa, previsión social múltiple y compens p/desarr; así como una CONSTANCIA DE SEMANAS COTIZADAS de fecha 01 de febrero del año 2022, relativo al trabajador que fue dado de alta por el patrón MUNICIPIO DE COLIMA DEL ESTADO DE COLIMA del 01 de noviembre de 2015 al 16 de octubre de 2018; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

- - - **5.- DOCUMENTAL** consistente en el original del ESCRITO de fecha 16 de octubre del 2018, suscrito por la C. Ma. del Carmen Morales Vogel en su carácter de Oficial Mayor, dirigido al C. \*\*\*\*\* , documental **visible a fojas 109** de los presentes autos; pruebas que se tiene desahogada por su propia naturaleza, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

- - - **6.- DOCUMENTAL**, consistente en las copias certificadas del ACUERDO DE CONCERTACIÓN LABORAL Y/O CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO celebrado entre el H. Ayuntamiento de COLIMA y el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de COLIMA, **visible a fojas de la 114 a 136**, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

- - - Octava Época. Registro: 219523 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 52, Abril de 1992 Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/26. Página: 49. **PRUEBA DOCUMENTAL, ALCANCE DE LA.** Como la prueba documental es la constancia reveladora de un hecho determinado, lógicamente su alcance conviccional no puede ir más allá de lo



*que en ella se contiene, pues de ser así se desnaturalizaría la prueba de documentos. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. -----*

- - - **7.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todas las constancias procesales que integran el presente expediente y que favorezcan a su parte; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponda. -----

- - - **8.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en todo lo actuado y por actuar en los mismos términos de la probanza anterior, es decir en cuanto a todo lo que le beneficie a los intereses de su parte; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza. -----

- - - **Ahora se procede al análisis y valoración, de las pruebas admitidas al tercero llamado a juicio INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA se desprende lo siguiente: -----**

- - - **1.- DOCUMENTAL** consistente en el original de una CONSTANCIA, de fecha 10 de marzo del 2021, documental **visible a foja 138** de los presentes autos; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

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

- - - **2.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todas y cada una de las constancias que obran agregadas a los autos del presente juicio y que benefician a su representado; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza. -----

- - - **3.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en todos y cada uno de los hechos que se desprenden de lo actuado y por actuar en el presente juicio que benefician a su representado; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza. -----

- - - **IV.-** En términos del Artículo 842 de la Ley Federal de Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia en concordancia con lo que dispone el Artículo 157 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este

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

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

- - - En 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 resulta procedente o no la acción de **NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO DE BASE** que hace valer el H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, Colima en los autos del juicio laboral 669/2018, respecto al nombramiento que dice le fue expedido al C. \*\*\*\*\* en el puesto de JEFE DE ÁREA con fecha 16 de septiembre del año 2018, el cual dijo le fue expedido de manera ilegal, en virtud de que indebida e irresponsablemente se le cambió la categoría de confianza al nombramiento de jefe de área que venía desempeñando, a la categoría de base, por lo que dicho nombramiento carece de validez, ya que el referido puesto es considerado de CONFIANZA, además de que dijo realizada funciones propias de un trabajador de confianza, por lo que resulta conveniente analizar la naturaleza del nombramiento que tenía antes de que la cambiaran de categoría del nombramiento de confianza, atendiendo a lo dispuesto por el marco jurídico, como lo es el artículo 123 , apartado B, fracción XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 5º, 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; O sobre el particular resultan procedente o no las excepciones y defensas que hace valer el C. \*\*\*\*\* quien opuso la excepción de prescripción en términos del artículo 170 de la Ley de la materia, señalado que con fecha 16 de septiembre de 2018 le fue expedido NOMBRAMIENTO CON LA CATEGORÍA DE BASE, suscrito por la Mtra. Alejandra Sánchez Cárdenas, Oficial Mayor del Ayuntamiento de Colima y que fue ratificado y autorizado mediante acuerdo No. 009/2018, en consecuencia el plazo para demandar la NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO inició el día 17 de septiembre de 2018 y venció el día 05 de octubre del año 2018, por lo que si la demanda de NULIDAD se presentó hasta el día 29 de octubre de 2018, es decir, 24 días después del plazo previsto en la Ley para demandar la nulidad del nombramiento, negando que la plaza de base que se le otorgó carezca de validez, pues por el contrario el trabajador ingreso a laborar el 16 de octubre de 2015 en el puesto de JEFE DE ÁREA adscrita a la Dirección del Registro



Civil, puesto que desempeñó ininterrumpidamente, y en virtud de lo anterior con fecha 16 de septiembre de 2018, le fue expedido su nombramiento con la categoría de BASE, nombramiento que le fue expedido debidamente por el Presidente Municipal del Ayuntamiento de Colima, como Titular de las Relaciones laborales en términos del artículo 14 fracción IV de la Ley Burocrática Estatal; pues sin importar el tabulador de remuneraciones de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento de Colima, se haya establecido que el puesto que desempeñaba fuera considerado como de confianza, pues el artículo 6 de la ley de la materia, limitó la calidad de confianza al JEFE DE DEPARTAMENTO única y exclusivamente cuando realice funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, por lo que el Ayuntamiento debió especificar en su demanda las funciones que realizaba y posteriormente acreditarlas en el juicio. -----

- - - Así como si resulta procedente o no, la acción que hace valer el C. \*\*\*\*\* dentro de los autos del juicio laboral **853/2018** consistente en su **REINSTALACIÓN** en el puesto de base como JEFE DE ÁREA adscrito a la DIRECCIÓN DE REGISTRO CIVIL por el despido injustificado aduce sufrió con fecha 16 de octubre de 2018, y en consecuencia el pago de los salarios caídos desde la fecha de su despido, hasta que se ejecute el presente laudo, así como el pago de las prestaciones consistentes en el pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo y demás prestaciones que se generen durante la tramitación del presente juicio; así como el pago de todas y cada una de las prestaciones contempladas en el Convenio de Concertación Laboral y/o Condiciones Generales de Trabajo, Celebrado entre el Organismo Demandado y el Sindicato Respectivo, así como su inscripción retroactiva 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. -----

- - - O si resultan procedentes las excepciones y defensas que sobre el particular **realizó el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, quien negó acción y derecho de la actora en razón de que tenía la categoría de trabajadora de CONFIANZA, pues dijo realizaba funciones de coordinación e instruí al personal que se encontraba bajo su subordinación, para lo cual desde su ingreso se le otorgó el nombramiento respectivo por la entonces Oficial Mayor, por lo que carecía del derecho a la estabilidad en el empleo y solo tenía derecho a disfrutar de las medidas de protección al sueldo y a la seguridad social, oponiendo la excepción de la nulidad de su nombramiento de base por haberse otorgado de forma ilegal e improcedente.

- - - **V.- ANÁLISIS DE LA ACCIÓN DE NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO DE FECHA 16 DE SEPTIEMBRE 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 DE 2018 que ejercita el ente público H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA y sobre la cual la demandada C. \*\*\*\*\* 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 de 2018, 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 garantías. (Quinta Época, Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: LXXVI. Página: 1620) - - - - -*

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

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

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

- - - 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, 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 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 C. \*\*\*\*\*, 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 al C. \*\*\*\*\* con fecha 16 de septiembre de 2018, resultando aplicable por analogía el criterio de rubro y contenido siguiente: -

- - - *Registro digital: 2020225 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(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 **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 AQUÉL 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 CIRCUITO. -----

**--- VI. - ANÁLISIS DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN. -----**

--- Ahora bien, a fin de resolver lo que en derecho corresponda en relación a la acción de REINSTALACIÓN y dada la procedencia de la excepción de prescripción hecha valer por el C. \*\*\*\*\* respecto a la acción de nulidad del nombramiento que hizo valer el Ayuntamiento Constitucional de Colima, no debe pasar desapercibido para este Tribunal, que en términos del artículo 157 de la Ley Burocrática del Estado a fin de resolver lo que en derecho corresponde, deben analizarse los hechos en conciencia, resolver los puntos controvertidos a verdad sabida y buena fe guardada, y resolver los asuntos sin sujetarse a reglas fijas par su estimación. -----

--- Por otra parte, también debe tenerse en consideración que en atención a los Artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, resultan aplicables supletoriamente a la Legislación Burocrática del Estado de Colima, que de ello emana que la carga de la prueba corresponde a la parte patronal, quien legalmente tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, duración de la jornada de trabajo, monto y pago del salario, entre otros, con el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, teniendo también, la carga procesal de demostrar la naturaleza de su contratación, deben ser demostradas por la parte patronal. Lo anterior tiene apoyo legal en el siguiente criterio de Jurisprudencia emitido por los TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN bajo el RUBRO de: -----

--- **CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SUS CARACTERÍSTICAS.** Del análisis sistemático de lo dispuesto en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la carga de la prueba en materia laboral tiene características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón en el juicio, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio, para eximir al trabajador de probar los que son base de su acción en aquellos casos



*en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos. Lo anterior se traduce en que, la carga de la prueba corresponde a la parte que, de acuerdo con las leyes aplicables, tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, duración de la jornada de trabajo, monto y pago del salario, entre otros, con el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador; además, la obligación de aportar probanzas no sólo corresponde al patrón, sino a cualquier autoridad o persona ajena al juicio laboral que tenga en su poder documentos relacionados con los hechos controvertidos que puedan contribuir a esclarecerlos, según lo dispone el artículo 783 de la ley invocada.” Época: Novena Época. Registro: 186996. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XV, Mayo de 2002. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a. LX/2002. Página: 300. -----*

- - - En ese sentido, el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, tenía la carga procesal de la prueba de demostrar sus manifestaciones y acreditar jurídicamente sus excepciones, ya que en términos de Ley **tanto actor como demandado deben acreditar sus propias afirmaciones**, circunstancia legal que en las presentes actuaciones procesales no sucedió así, sirviendo de apoyo legal a lo anterior el siguiente criterio de jurisprudencia bajo el RUBRO de: -----

- - - **CARGA DE PRUEBA.** *Texto: Una interpretación sistemática y armónica del contenido de los artículos 872, 880, fracción I, 777 y 784 de la Ley Federal del Trabajo, que aluden a la carga de la prueba, permite realizar, determinadamente, las siguientes conclusiones: la carga de la prueba no es un fenómeno jurídico que puede ir variando durante la secuela del procedimiento, según el comportamiento de una u otra parte, o de ambas, o al capricho de la Junta responsable, ya en la etapa de desarrollo del procedimiento, ya en la emisión del laudo. La carga de la prueba está predeterminada, prevista de antemano por la propia legislación del trabajo. Los preceptos en cuestión prevén, sin que deba existir lugar a dudas, que las partes deben probar, cada una de ellas, aquellos hechos que tengan interés para que sean tomados en cuenta por la Junta de Conciliación y Arbitraje en el momento de emitir su resolución definitiva, es decir, que tanto actor como demandado deben acreditar sus propias afirmaciones. Como excepción, amplísima, pero sólo de manera excepcional, corresponde al patrón probar en todas aquellas hipótesis a que se refiere el artículo 784 del ordenamiento legal ya citado. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO. -----*

- - - Por analogía jurídica, de igual forma tiene aplicación al caso en concreto el siguiente criterio de Jurisprudencia bajo el RUBRO de: -----

- - - **CARGA DE LA PRUEBA, NO ES UNA OBLIGACION SINO UNA FACULTAD CUYO EJERCICIO ES EN INTERES EXCLUSIVO DE LAS PARTES.** *- Acorde con la técnica del derecho procesal del trabajo, en el que priva el principio dispositivo según el cual corresponde al actor demostrar sus afirmaciones y al reo sus excepciones, de conformidad con lo que establecen los Artículos 777, 778, 779 y 780, en relación con los Artículos 878, fracciones II, IV, 880, fracciones I y III, preceptos todos de la Ley Federal del Trabajo, salvo los casos de excepción contemplados en los Artículos 784 y 804 de la propia ley, la carga procesal debe entenderse más que como una obligación de las partes, como una facultad, cuyo ejercicio es en interés propio de cada una de ellas, en virtud de que, el que afirma debe probar; y el que niega, también tiene la carga de probar, entre otros casos, cuando su negativa encierre la afirmación de un hecho o cuando se controvierta la presunción que tiene a su favor el colitigante.- PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO. -----*

- - - En esa tónica jurídica, la naturaleza de un trabajador de confianza o de base está sujeta a la índole de las atribuciones o funciones desarrolladas por éste, lo que, si bien generalmente debe ser congruente con la denominación del nombramiento otorgado o acorde al contrato de trabajo, no permite desconocer que ocasionalmente, puede no suceder con motivo de que la Entidad Pública confiera a este último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza. Por tanto, para determinar si un trabajador al servicio del Estado es de base, debe atenderse a que las funciones del puesto no se refieran a las consideradas por la Ley como de confianza y que la materia del trabajo que haya originado el nombramiento sea de carácter permanente y definitivo, sin apegarse a la literalidad de la denominación oficial que le otorgue el nombramiento o cualquier otro documento, con independencia de que dicho trabajador se hubiera desempeñado más de 6 meses en el puesto correspondiente, y sin nota desfavorable para el expediente, pues no son elementos para determinar la calidad de base, sino que también están dirigidos a establecer en qué casos y bajo qué circunstancias el trabajador ha adquirido la inamovilidad, lo cual incide solo en la estabilidad en el empleo. Sirven de apoyo a lo anterior, los siguientes criterios jurisprudenciales, que a la letra dicen: - - - - -

- - - *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. -----*

**- - - “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ASÍ COMO DE LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS. REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACERSE CUANDO EJERZAN LA ACCIÓN PARA QUE SE LES OTORQUE NOMBRAMIENTO DE BASE.** Acorde con el artículo 7 de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, cuando un trabajador ejerza la acción para que se le otorgue nombramiento de base, debe acreditarse que las funciones del puesto no se refieran a las consideradas por la ley como de confianza y que la materia de trabajo que haya originado el nombramiento sea de carácter permanente y definitivo; razón por la cual la exigencia de que se hubiera desempeñado más de 6 meses en el puesto correspondiente y sin nota desfavorable en el expediente, no son elementos para determinar la calidad de base del puesto a la luz de la interpretación del precepto referido, sino que están dirigidos a establecer en qué casos y bajo qué circunstancias dichos trabajadores han adquirido la inamovilidad, lo cual incide sólo en la estabilidad en el empleo”.-----

- - - En este orden de ideas resulta conveniente analizar en primer término lo que al respecto señalan los artículos 4, 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18, 19, 20 y 21 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, que a la letra dicen: -

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

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

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

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

- - - **ARTÍCULO 7.-** Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: **I. En el Poder Legislativo:** aquellos a los que se refiere el artículo 91 del Reglamento de su Ley Orgánica; así como lo establecido por el artículo 98 de la Ley de Fiscalización Superior del Estado, tales como: el Auditor Superior del Estado, los Auditores Especiales de Área Financiera y de Obra Pública; Director de Auditoría, Subdirector, así como por los titulares de Unidades Especializadas, Supervisores, Auditores y demás servidores públicos que al efecto señale esta Ley, así como el Reglamento Interior del Órgano Superior de Auditoría y Fiscalización Gubernamental del Estado. **II. En el Poder Ejecutivo:** Secretario Particular del Gobernador, Representante del Gobierno en el Distrito Federal, Cuerpo de Seguridad, Ayudantes y Choferes al servicio directo del Titular del Ejecutivo; Secretarios de Despacho, Subsecretarios, Procurador, Subprocuradores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Asesores; Secretarios Particulares, Secretarios Privados; Administradores; Coordinadores; Auditores, Contralores, Valuadores, Peritos, Supervisores, Visitadores; Agentes del Ministerio Público, Oficiales Secretarios; Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Procuradores y Subprocuradores de la Defensa del Trabajo, Coordinadores e Inspectores; Integrantes de los Consejos Tutelares o Asistenciales; Vocales Representantes en Dependencias Públicas y Organismos Descentralizados; Directores, Alcaldes, Celadores y Personal de Vigilancia en Cárceles e Instituciones de Asistencia y Prevención y Readaptación Social y el personal sujeto a honorarios; todos los miembros operativos de los Servicios Policiacos, 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:** 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. **V. En el Tribunal:** a) Secretario General de Acuerdos, **Secretarios Proyectistas y Secretarios Actuarios.** VI. El Secretario y Segundo Vocal en la Comisión Agraria Mixta; VII. En el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF): el Director General, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Administradores, Asesores, Auditores y Contralores. **VIII. El titular de la Defensoría de Oficio**, así como los abogados adscritos a esta dependencia; y **IX. En los Organismos Descentralizados**, así como en las Empresas de participación mayoritaria Estatales y Municipales: Directores Generales, Directores de área, Subdirectores, Gerentes, Subgerentes, Tesoreros, Jefes de Departamento con funciones de Dirección y Administradores. -----

- - - **ARTICULO 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. -----

- - - **ARTICULO 13.-** Los trabajadores de confianza disfrutarán de las medidas de protección al sueldo y a la seguridad social. -----

- - - **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: I. Definitivos,



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

--- **ARTICULO 20.-** Los nombramientos deberán contener: I. 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; III. El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo o por obra determinada; IV. La duración de la jornada de trabajo; 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. -----

--- **ARTICULO 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 artículos transcritos se advierten en forma global la clasificación de los trabajadores y los requisitos que deben cumplirse para que se pueda considerar a una persona como trabajador de tal o cual institución pública, y los derechos que se derivan de esas disposiciones jurídicas, de ahí que se torna de vital importancia tener en cuenta que la relación jurídica entre el estado y sus servidores públicos es "*sui generis*" de acuerdo con la naturaleza del estado y la clase de acto jurídico que genera esa relación, pues tanto el nombramiento como su inclusión en la listas de raya, según lo establecido en los artículos 4, 18 y 21 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno Ayuntamiento y Organismos Descentralizados de Colima, constituyen por regla general la condición que permite que al individuo designado se le apliquen automáticamente una serie de disposiciones generales que le atribuyen determinada situación jurídica, fijada de antemano en cuanto al tipo de puesto o cargo, sus obligaciones y derechos, la forma de desempeño, la temporalidad de sus funciones, las protecciones de seguridad social y otros conceptos más, ya que su ingreso como servidor público está regulado en el presupuesto de egreso, de donde se sigue la importancia que tiene el tipo de relación y, en su caso, la inclusión en la lista de raya o en la nómina de pago de sueldos porque el nombramiento o contrato de prestación de servicios es el título que legitima el ejercicio de sus actividades como empleado al servicio del estado. Sin embargo, la aludida regla general admite excepción, ya que se presume la existencia de la relación de servicio público entre el particular que presta un trabajo personal y la entidad pública que lo recibe, según se ve del último párrafo del primero de los dispositivos precitados. -----

--- En las relatadas condiciones, tenemos que el trabajador demandó la reinstalación en el puesto de JEFE DE ÁREA adscrito a la Dirección de Registro Civil, en **atención al nombramiento de base que le fue expedido el 16 de septiembre del año 2018**; sin embargo, el H. Ayuntamiento

demandado al contestar la demanda aseveró que el vínculo que lo unía con su contraria era de otra naturaleza pues tuvo el carácter de CONFIANZA. Es decir, si se afirmó que el lazo que unía a la entidad municipal con la demandante, era de otra naturaleza; en tal virtud debe distribuirse la carga probatoria tal y como se haya planteado la *Litis*, de ahí que, si la entidad pública se excepciona manifestando que tenía la categoría de un trabajador de confianza, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza, a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad, encuentra apoyo lo anterior los criterios de rubro y contenido siguiente: - - - - -

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

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

- - - En esa tesitura, una vez que se ha fijado la *Litis*, y con apoyo en las actuaciones que conforman el expediente que hoy se lauda, no obra documento alguno ofrecido por el Ayuntamiento Constitucional de Colima, en virtud de su incomparecencia al desahogo de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; Sin embargo obran las pruebas documentales ofrecidas por la parte actora consistentes en: **1) NOMBRAMIENTO** de fecha 16 de septiembre de 2018,



expedido por la Mtra. Alejandra Sánchez Cárdenas en su carácter de Oficial Mayor en el que se designa al C. \*\*\*\*\* , con la categoría de BASE en el puesto de JEFE DE ÁREA adscrito a la Dirección de Registro Civil **2)** Escrito de fecha 16 de octubre de 2018, signado por la C. Ma. Del Carmen Morales Vogel en su carácter de Oficial Mayor y dirigido al trabajador, en el que se le comunica que derivado de que desempeña un puesto de confianza y que en virtud de que la administración pública para la cual fue contratado, ha concluido el 15 de octubre del presente año, se da por terminada la relación contractual que tenía como empleado de confianza. **3)** Acuerdo No. 009/2018 en el que se autoriza la partida presupuestal para expedir el nombramiento como trabajadores de base ya que no realizan funciones de confianza, a diversos trabajadores entre ellos a la hoy actora. - - - - -

- - - Del mismo modo, no pasa desapercibido para este Tribunal que el C. \*\*\*\*\* tanto al contestar la demanda promovida por el ayuntamiento como de su propio escrito de demanda señaló que sus funciones y labores consistían en: *“Proporcionar la Guía de trámite para pre cartilla SMN, consultar el libro de registro para ver si no está dado de alta, llenar el formato largo para que el ciudadano revise sus datos, llenar la pre- cartilla del SMN, enviar a firma a presidencia, anotar el libro de registro para que firme de recibido la pre – cartilla SMN y entregar la pre – cartilla SMN al ciudadano quedándose la dirección con el duplicado y triplicado, actualizar el balance general..”* - - - - -

- - - Como principio es preciso aclarar que, de las pruebas ofrecidas, así como de las manifestaciones que realizan las partes, resultan coincidentes en que el actor prestó sus servicios en el H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, Colima, en el puesto de JEFA DE ÁREA adscrito a la Dirección de Registro Civil, desde la fecha de su ingreso el 15 de octubre del año 2015, a quien se le otorgo su nombramiento de BASE en el puesto de referencia con fecha 16 de septiembre de 2018, y que percibía un sueldo quincenal de \$7.958.53 (SIETE MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y OCHO PESOS 53/100 M.N.) integrado por los conceptos de *sueldo 15 \$4,086.45, Bono de Renta \$218.15, Bono de Despensa \$393.04, Previsión Social Múltiple \$131.44 y COMP. p/desarr y super ord \$79.05 y compens r/desarrl y super extraord \$3.050.00.* - - - - -

- - - Por su parte la demandada señaló que el trabajador realizaba funciones de COORDINACIÓN y que tenía personal bajo su subordinación, cuestión que el Ayuntamiento en su calidad de patrón no logró demostrar en autos, con prueba alguna; luego entonces aun si bien es cierto que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima establece el puesto de **JEFE DE DEPARTAMENTO (ÁREA)** como de confianza, señala que únicamente cuando realice funciones de dirección. - - - - -

- - - Además que de las funciones descritas por el actor en los autos del expediente laboral 853/2018, no se advierte que la parte trabajadora

realizara algunas de las funciones descritas por el artículo 6 de la ley burocrática del estado, pues ninguna de las funciones descritas por el trabajador implican funciones de dirección, inspección, manejo de fondo o valores, auditoria, control directo de adquisiciones, pues no tenía facultad de decisión sobre las adquisiciones y compras. - - - - -

- - - 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**, 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, así como lo que dispone el artículo 7 de la Ley de la materia al señalar que **la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones** definidas en el artículo 6 o de lo puestos enumerados de este artículo, encuentra fundamento el razonamiento anterior en el criterio de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *Registro digital: 175735 Instancia: Pleno Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: P./J. 36/2006 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, Febrero de 2006, página 10 Tipo: Jurisprudencia **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.** De la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que "la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza", se desprende que el Poder Revisor de la Constitución tuvo la clara intención de que el legislador ordinario precisara qué trabajadores al servicio del Estado, por la naturaleza de las funciones realizadas, serían considerados de confianza y, por ende, únicamente disfrutarían de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social y, por exclusión, cuáles serían de base; lo que implica, atendiendo a que todo cargo público conlleva una específica esfera competencial, que la naturaleza de confianza de un servidor público está sujeta a la índole de las atribuciones desarrolladas por éste, lo que si bien generalmente debe ser congruente con la denominación del nombramiento otorgado, ocasionalmente, puede no serlo con motivo de que el patrón equiparado confiera este último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza. Por tanto, para respetar el referido precepto constitucional y la voluntad del legislador ordinario plasmada en los numerales que señalan qué cargos son de confianza, cuando sea necesario determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base, deberá atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña o realizó al ocupar el cargo, con independencia del nombramiento respectivo. - - - - -*

- - - En esa tesitura, de acuerdo con el artículo 30 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, cuando se presuma que el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión a que se refieren las fracciones que comprende el Artículo 27 de la Ley antes mencionada, el Titular de la Entidad o dependencia procederá, en primer término, a levantar acta administrativa, en segundo lugar, deberá otorgarse el derecho de audiencia y defensa al trabajador y en la que tendrá intervención la representación sindical, en ese sentido, con relación al artículo 47 de la Ley Federal del



Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, deberá notificársele al trabajador mediante un aviso el cual deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo asentarlo en el aviso u oficio. Así mismo, en tercer término, deberán asentarse en el acta 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. Finalmente, en cuarto término, 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. Lo anterior tiene apoyo legal en el siguiente criterio de Jurisprudencia emitido bajo el RUBRO de: - - - - -

- - - *Época: Décima Época. Registro: 2001803. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XII, Septiembre de 2012, Tomo 3. Materia(s): Laboral. Tesis: XI.1o.A.T.4 L (10a.). Página: 2087. **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN Y SUS MUNICIPIOS. DEBE ENTREGÁRSELES AVISO POR ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSAS DE LA RESCISIÓN O CESE DE LA RELACIÓN LABORAL, SO PENA DE PRESUMIRSE INJUSTIFICADO.** Conforme al artículo 38, fracción VI, inciso a), de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, el cese constituye un acto del Estado-patrón asimilado a la rescisión del vínculo laboral, pues tienen el efecto de dar por terminada la relación de trabajo, por lo que es indispensable que con motivo del procedimiento que así lo resuelva, deba darse el aviso correspondiente al trabajador de la fecha y causas de su resolución para que pueda conocer si incurrió o no en alguna causal que justificara su separación sin responsabilidad para el patrón. Ahora, el hecho de que se disponga que aquél esté debidamente fundado, significa que debe constar por escrito, en observancia a los derechos fundamentales de legalidad y seguridad jurídica previstos en los artículos 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 39, corroborado por el texto de los artículos 40 y 85, fracción II, inciso a), de la citada ley, que regula el procedimiento de rescisión de la relación laboral de los servidores públicos, que se inicia con el levantamiento de un acta administrativa en la que se otorgará el derecho de audiencia al trabajador con intervención del representante sindical, donde se asentarán los hechos, las declaraciones del servidor público afectado, las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan y será firmada por los que en ella hayan intervenido; hecho lo cual, se resolverá lo conducente y deberá entregarse una copia al trabajador; procedimiento que también aplica para el caso de cese, donde el trabajador tiene un plazo de dos meses para impugnar la resolución que le afecte, que inicia a partir del día siguiente a aquel en que se le haya dado a conocer la determinación del despido; de lo que se sigue la necesidad de hacerle saber esa decisión, y su falta de notificación hace presumir la injustificación del cese. **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.** - - - - -*

- - - Por lo tanto, 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; sin embargo, si en el acta administrativa se contiene la razón por la cual se demanda la terminación de los efectos de un nombramiento, y siendo

esa acta un documento privado que no conlleva intrínsecamente la prueba plena de su contenido, para alcanzar tal fuerza se requiere de su perfeccionamiento, lo que se logra a través de la comparecencia, ante el órgano jurisdiccional, de quienes la firmaron, dando así oportunidad al trabajador de repreguntarles. Tal circunstancia opera independientemente de que el acta no haya sido objetada por el trabajador, pues de no ser así, y concluir que su ratificación sólo procede cuando se objeta, implicaría a su vez la grave consecuencia de otorgar a la parte patronal, aun en forma eventual, el poder de formular pruebas indubitables ante sí o por su orden, sin carga alguna de perfeccionamiento. Sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: - - - - -

- - - *Época: Octava Época. Registro: 207821. Instancia: Cuarta Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 58, Octubre de 1992. Materia(s): Laboral. Tesis: 4a./J. 23/92. Página: 23. **ACTAS ADMINISTRATIVAS LEVANTADAS CON MOTIVO DE FALTAS COMETIDAS POR TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SOLO ALCANZAN PLENO VALOR PROBATORIO CUANDO SU CONTENIDO ES RATIFICADO POR SUS FIRMANTES.** Tomando en consideración que en las relaciones laborales con sus servidores públicos, el Estado no actúa como autoridad, sino como sujeto patronal de un contrato de trabajo, según lo ha establecido la jurisprudencia de esta Suprema Corte, y que cuando el titular de una dependencia burocrática (o la persona indicada para ello), ordena el levantamiento del acta administrativa que exige el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con miras a verificar si un servidor público incurrió en alguna de las causales rescisorias que especifica ese mismo ordenamiento, tampoco lo hace como autoridad, sino asimilado a un patrón, debe considerarse dicha acta como un documento privado. Por otra parte, de acuerdo con los artículos 46, fracción V y 127 bis, de dicha ley, toca al titular de cada dependencia ejercitar la acción para demandar la terminación de los efectos del nombramiento del servidor público y, asimismo, le corresponde la carga de probar la existencia de la causal relativa. En ese contexto, si en el acta administrativa se contiene la razón por la cual se demanda la terminación de los efectos de un nombramiento, y siendo esa acta un documento privado que no conlleva intrínsecamente la prueba plena de su contenido, para alcanzar tal fuerza se requiere de su perfeccionamiento, lo que se logra a través de la comparecencia, ante el órgano jurisdiccional, de quienes la firmaron, dando así oportunidad al trabajador de repreguntarles. Tal circunstancia opera independientemente de que el acta no haya sido objetada por el trabajador, pues de no ser así, y concluir que su ratificación sólo procede cuando se objeta, implicaría a su vez la grave consecuencia de otorgar a la parte patronal, aun en forma eventual, el poder de formular pruebas indubitables ante sí o por su orden, sin carga alguna de perfeccionamiento. - - - - -*

- - - Aunado a lo anterior, si del procedimiento administrativo llevado a cabo por la entidad pública demandante, se desprende el despido o cese del trabajador, sin que medie el resultado de una sanción firme de la autoridad administrativa derivada de un procedimiento seguido en términos de la Ley, será considerado como un despido injustificado, toda vez que el acto lo realiza el Estado en su calidad de patrón y no la autoridad administrativa responsable de tramitar y resolver los asuntos por faltas o responsabilidades de carácter administrativo. Además, para determinar la vía procedente debe prescindirse del estudio de la normativa utilizada por el patrón en el aviso respectivo, por no ser un dato objetivo que conduzca a concluir si la rescisión tiene su origen en una sanción firme impuesta conforme al indicado ordenamiento; sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: - - - - -



- - - "Época: Novena Época. Registro: 164201. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXII, Julio de 2010. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 89/2010. Página: 314. **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PROCEDE LA VÍA LABORAL PARA DEMANDAR LA REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN, CUANDO LA BAJA NO SEA RESULTADO DE UNA SANCIÓN FIRME DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DERIVADA DE UN PROCEDIMIENTO SEGUIDO EN TÉRMINOS DE LA LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.** La acción para reclamar la reinstalación o la indemnización por el despido injustificado de los trabajadores al servicio del gobierno federal o de los organismos públicos descentralizados debe ejercerse en la vía laboral, cuando el despido o cese no sea el resultado de una sanción firme de la autoridad administrativa derivada de un procedimiento seguido en términos de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, porque en ese caso, el acto lo realiza el Estado en su calidad de patrón y no la autoridad administrativa responsable de tramitar y resolver los asuntos por faltas o responsabilidades de carácter administrativo. Además, para determinar la vía procedente debe prescindirse del estudio de la normativa utilizada por el patrón en el aviso respectivo, por no ser un dato objetivo que conduzca a concluir si la rescisión tiene su origen en una sanción firme impuesta conforme al indicado ordenamiento. - - -

- - - En ese sentido, tal y como se desprende de las constancias, el H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, Col., omitió desahogar el procedimiento administrativo en contra del C. \*\*\*\*\* removiéndole el nombramiento de base que le había sido otorgado, sin que mediara una sanción firme de la autoridad administrativa o laboral derivada de un procedimiento seguido en términos de la Ley burocrática, generando un despido injustificado. - - -

- - - Por tanto, atendiendo a lo manifestado por el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, en su escrito inicial de demanda, en relación con el nombramiento que obra visible a foja 110, a favor del C. \*\*\*\*\* , mismo que no fue debidamente impugnado respecto a su validez, este Tribunal considera que no existe *litis* respecto a las prestaciones que aquí se analizan, por lo que le asiste la razón al trabajador del derecho a la inamovilidad y por tanto goza de estabilidad en el empleo al tratarse de un trabajador de base. - - -

- - - Por tanto, se condena al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, a **REINSTALAR** al C. \*\*\*\*\* en el puesto de **JEFE DE ÁREA** adscrito a la Dirección de Registro Civil, **así como reconocerle el nombramiento de base que le fue extendido el 16 de septiembre de 2018** en el puesto de **JEFE DE ÁREA** adscrito al mismo. - - -

**- - - VII.- PROCEDENCIA DEL PAGO DE SALARIOS VENCIDOS O CAÍDOS.** - - -

- - - En continuación con esa tónica legal, respecto de las prestaciones reclamadas por el C. \*\*\*\*\* en su escrito de demanda dentro del expediente laboral No. 853/2018, refiriéndonos al **INCISO II)** del **CAPÍTULO de PRESTACIONES** de tal escrito, resulta procedente en términos de lo dispuesto por el artículo 35 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de

Colima, en consecuencia jurídica condenar al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, al pago de los salarios caídos que se le han dejado de pagar desde el día 16 de octubre de 2018 y hasta **el cumplimiento del presente laudo es decir hasta un día anterior a la fecha en que se reinstalados en su empleo**, conforme lo dispone el artículo 35 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, pues al tratarse de una prestación de naturaleza secundaria, se encuentra sujeta a la suerte que corra la acción principal. Lo anterior, toda vez que los salarios caídos están íntimamente relacionados con la procedencia de la acción principal ejercida y que se origina en el despido, por lo que, si éste se tiene por probado, así como la injustificación del mismo, la acción relativa a salarios caídos también resulta procedente, dado que el derecho a la reinstalación y al pago de sus salarios constituyen aspectos de una misma obligación jurídica. En ese sentido, se condena al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, a pagarle al **C. \*\*\*\*\*** la cantidad que resulte por concepto de SUELDOS VENCIDOS desde el día **16 de octubre de 2018** fecha en que terminó la relación laboral **y hasta el cumplimiento del presente laudo es decir hasta un día anterior a la fecha en que se reinstalados en su empleo.** - - - - -

**- - - VIII.- PROCEDENCIA DEL PAGO DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.** - - - - -

- - - Ahora bien respecto a las reclamaciones que hace la demandante, en los **INCISOS III) y IV)** de su escrito inicial de demanda, dentro de los autos del expediente laboral **No. 853/2018**; la misma resulta procedente, toda vez que el derecho de los trabajadores para disfrutar de vacaciones se adquiere cuando han prestado sus servicios de manera consecutiva durante un periodo superior a los seis meses, esto es, cuando se han satisfecho los requisitos al efecto legalmente establecidos, el trabajador tiene derecho a no prestar el servicio en el periodo vacacional en cuestión, cobrar el sueldo normal como si hubiera trabajado y percibir la correspondiente prima vacacional, como un ingreso extraordinario deducido del porcentaje legalmente fijado, todo lo cual constituye derechos correlativos de las obligaciones del titular de la dependencia. - - - - -

- - - En ese sentido, cuando el servidor público es cesado sin causa justificada y con este motivo, opte por demandar la reinstalación en el cargo, en su caso, además del derecho a la reinstalación, tendrá los derechos legalmente consignados de disfrutar de los periodos de descanso y cobrar las correspondientes primas vacacionales, a condición, desde luego, de que durante el tiempo de la rescisión se hubieran cumplido las condiciones previstas en los invocados preceptos legales. Ello, porque conforme a lo dispuesto en los artículos 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución Federal, el servidor tiene derecho al pago de los sueldos vencidos por todo el tiempo que, por la rescisión injustificada, hubiera estado separado del servicio. De tal manera, con motivo de la reinstalación de dicho servidor en el cargo, queda sin materia el derecho a disfrutar de vacaciones, porque en



razón de la propia separación, no trabajó materialmente durante el periodo de descanso que le correspondía y, a la vez, el derecho a percibir el sueldo relativo al mismo lapso se cumple con el pago de los sueldos vencidos, en los que necesariamente queda incluido. En tanto, el importe de la prima vacacional es el único derecho que no se satisface con motivo de la reinstalación y el pago de salarios vencidos, razón por la cual, dicha prestación ya devengada, debe ser materia de condena en el laudo respectivo. -----

- - - Lo anterior, toda vez que las vacaciones son un derecho que los trabajadores adquieren por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios, cuya finalidad es el descanso continuo de varios días para reponer la energía gastada con la actividad laboral desempeñada, y ya que en el caso en concreto la trabajadora actora no prestó su servicio ante la autoridad laboral, no le corresponde el pago de dichas prestación, sin embargo, tenía derecho a gozar de ellas y por ende al pago de la prima vacacional como una prestación ya devengada de carácter extraordinario, motivo por el cual se condena al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA** a pagarle al **C. \*\*\*\*\*** la cantidad que resulte por concepto de vacaciones, en lo que ve a la parte proporcional del año 2018, esto es a la fecha en que se dio por terminada la relación laboral, del 01 de enero al 16 de octubre de 2018; así como el pago de la prima vacacional correspondiente al año 2018 y los demás que se sigan generando hasta el total cumplimiento del presente laudo. Sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: - - -

- - - *Época: Novena Época. Registro: 1009918. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Apéndice de 2011. Tomo VI. Laboral Primera Parte - SCJN Segunda Sección - Relaciones laborales burocráticas Subsección 2 – Adjetivo. Materia(s): Laboral. Tesis: 1123. Página: 1122. **PRIMA VACACIONAL. PROCEDE SU PAGO A LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, AUN CUANDO NO HAGAN USO DEL PERIODO VACACIONAL, SI ESTO OCURRE POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN.** Tomando en consideración que conforme a lo dispuesto en los artículos 30 y 40, tercer párrafo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el derecho de los trabajadores para disfrutar de vacaciones se adquiere cuando han prestado sus servicios de manera consecutiva durante un periodo superior a los seis meses, esto es, cuando se han satisfecho los requisitos al efecto legalmente establecidos, el servidor tiene derecho a no prestar el servicio en el periodo vacacional en cuestión, cobrar el sueldo normal como si hubiera trabajado y percibir la correspondiente prima vacacional, como un ingreso extraordinario deducido del porcentaje legalmente fijado, todo lo cual constituye derechos correlativos de las obligaciones del titular de la dependencia. Así, cuando el servidor público es cesado sin causa justificada y con este motivo, opte por demandar la reinstalación en el cargo, en su caso, además del derecho a la reinstalación, tendrá los derechos legalmente consignados de disfrutar de los periodos de descanso y cobrar las correspondientes primas vacacionales, a condición, desde luego, de que durante el tiempo de la rescisión se hubieran cumplido las condiciones previstas en los invocados preceptos legales. Ello, porque conforme a lo dispuesto en los artículos 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución Federal; y 46, último párrafo, a contrario sensu, de la misma Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el servidor tiene derecho al pago de los sueldos vencidos por todo el tiempo que, por la rescisión injustificada, hubiera estado separado del servicio. De tal manera, con motivo de la reinstalación de dicho*

*servidor en el cargo, queda sin materia el derecho a disfrutar de vacaciones, porque en razón de la propia separación, no trabajó materialmente durante el periodo de descanso que le correspondía y, a la vez, el derecho a percibir el sueldo relativo al mismo lapso se cumple con el pago de los sueldos vencidos, en los que necesariamente queda incluido. En tanto, el importe de la prima vacacional es el único derecho que no se satisface con motivo de la reinstalación y el pago de salarios vencidos, razón por la cual, dicha prestación ya devengada, debe ser materia de condena en el laudo respectivo. -----*

**--- IX.- PROCEDENCIA DEL PAGO DEL AGUINALDO. -----**

--- En esa tesitura, también es procedente se le otorgue a la demandante la prestación reclamada en **INCISO V)** de su escrito inicial de demanda, dentro de los autos del expediente laboral **No. 853/2018**. Lo anterior, una vez analizadas todos y cada uno de los medios de convicción ofertados por ambas partes se demuestra que la patronal al momento de dar contestación a la demanda si bien es cierto niega el derecho de la demandante para recibir dicha prestación, argumentando que no se le adeuda cantidad alguna por ese concepto; no obstante lo anterior es a quien le corresponde la carga probatoria de demostrar las condiciones de trabajo y el pago de todas las prestaciones que la actora alegue su adeudo, pues es la parte que conforme a las leyes cuenta con mayores y mejores elementos para demostrar tales cuestiones, esto es así ya que con fundamento en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, imponen al patrón a conservar diversos documentos tales como el tipo de nombramiento, recibos de nómina o el pago de todas las prestaciones; y de no hacerlo, se tendrán presuntivamente ciertos los hechos que la actora pretenda. -----

--- Por ello, este Tribunal se pronuncia en el sentido de que la reclamación hecha por la parte actora es procedente desde la fecha en que fue separado de su empleo el 16 de octubre de 2018 y hasta el cumplimiento del presente laudo, tomando en consideración que cuando se declare procedente la reinstalación procede también el pago de los aguinaldos que se venzan durante la tramitación del juicio laboral, porque si de la interpretación armónica de los artículos 48, 87 y 89 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, se colige que el aguinaldo es una prestación que integra el salario base para calcular el monto de los salarios caídos, con mayor razón procede el pago de los que se hubieren vencido durante la tramitación del juicio, pues en este supuesto debe considerarse que las prestaciones económicas deben cubrirse como si la relación laboral nunca se hubiera interrumpido, porque el despido le es imputable al patrón. Sirva de sustento a lo anterior, el siguiente criterio jurisprudencial: -----

*--- Época: Décima Época. Registro: 2015178. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 46, Septiembre de 2017, Tomo III. Materia(s): Laboral. Tesis: I.6o.T. J/45 (10a.). Página: 1586. **AGUINALDO. PROCEDE SU PAGO, AL EXISTIR CONDENAS DE REINSTALACIÓN.** Cuando la Junta declare procedente la reinstalación procede también el pago de los aguinaldos que se venzan durante la tramitación del juicio laboral, porque si de la interpretación armónica de los artículos 48, 87 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, se colige que el aguinaldo es una prestación que integra el salario base para calcular el monto de los salarios caídos, con mayor razón procede el pago de los que se hubieren vencido durante la tramitación del juicio, pues en este supuesto debe considerarse que las prestaciones*



*económicas deben cubrirse como si la relación laboral nunca se hubiera interrumpido, porque el despido le es imputable al patrón. -----*

- - - En ese sentido, se condena al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA** a pagarle al **C. \*\*\*\*\*** la cantidad que resulte por concepto de aguinaldo correspondiente al año 2018 y los demás que se sigan generando hasta el total cumplimiento del presente laudo. -----

**- - - X.- PROCEDENCIA DEL PAGO DE PRESTACIONES EXTRALEGALES E INCREMENTOS SALARIALES. -----**

- - - Por lo que toca a la prestación que reclama la parte actora en el inciso **VI)** del escrito inicial de demanda, así como el inciso **VII)** del escrito de ampliación de la misma, en los autos del expediente laboral No. 853/2018, consistente en *el pago de las prestaciones que se generen durante el presente juicio, así como los correspondientes incrementos, hasta que se ejecute el laudo; así como 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.* Este Tribunal resuelve en el sentido de que el pago de dichas prestaciones es PROCEDENTES, por las siguientes causas, razones y fundamentos que lo justifican. -----

- - - 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: -----

- - - *Época: Novena Época Registro: 193868 Instancia: Pleno Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo IX, Mayo de 1999 Materia (s): Constitucional, Laboral Tesis: P./J. 43/99 Página: 5*  
**SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, 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 intereses. - - - - -

- - - Época: Décima Época Registro: 2010285 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 23, Octubre de 2015, Tomo II Materia(s): Constitucional Tesis: 2a. CXIV/2015 (10a.) Página: 2087 **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 uno de estos postulados por cualquier norma jurídica representa, desde luego, una violación al principio de libertad sindical. - - - - -

- - - 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, se le está reconociendo el carácter de trabajador de base, con el puesto de JEFE DE ÁREA 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 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 a la actora, no existe restricción alguna para que goce de las



mismas prestaciones y emolumentos, **en igualdad de condiciones**, respecto de diverso trabajador **SINDICALIZADO**; estimar lo contrario equivaldría a violentar el principio de universalidad y progresividad de los derechos humanos contemplado en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo que sería además discriminatorio y atentaría contra el derecho de igualdad, pues dicho precepto constitucional, establece:

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

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

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

- - - En esa orden de ideas, en el párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana

y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Así pues, en cuanto a propósito de la dignidad humana en el orden jurídico mexicano, el Pleno del 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. -----

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

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

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

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

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

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

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

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



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

- - - Aunado a lo anterior, sobre el tema de la igualdad, el Alto Tribunal 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 C.** \*\*\*\*\* calidad que ha quedado debidamente acreditada en autos, lo anterior encuentra fundamento en el siguiente criterio jurisprudencial: - - - - -

- - - *Época: Décima Época Registro: 2017733 Instancia: Plenos de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 57, Agosto de 2018, Tomo II Materia(s): Laboral Tesis: PC.I.L. J/40 L (10a.) Página: 1565 **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. SON APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES DE BASE DE LA DEPENDENCIA DE QUE SE TRATE, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE SE ENCUENTREN AFILIADOS O NO AL SINDICATO MAYORITARIO.** De conformidad con los derechos a la igualdad y a la libertad sindical reconocidos por los artículos 1o. y 123, apartado "B", fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respectivamente, y de la interpretación sistemática de los artículos 67, 69, 70, 87 y 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se concluye que dada la finalidad de las condiciones generales de trabajo de regular los términos de la relación laboral, su aplicación no se constriñe exclusivamente a los trabajadores que formen parte de la agrupación sindical con la que aquéllas se celebraron, sino que debe extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate; en atención al derecho a la libertad sindical que prevé, incluso, el del trabajador a no afiliarse a algún sindicato, así como al derecho a la igualdad del que gozan todos los empleados que se encuentran en una misma situación, es decir, que desempeñan funciones de base para una dependencia al amparo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y al de disfrutar y obligarse a las prerrogativas establecidas por el titular de la dependencia, con la opinión del sindicato correspondiente, en las condiciones generales de trabajo. Cabe resaltar que en caso de que las condiciones aludidas contengan alguna disposición que restrinja su aplicación a los trabajadores de base, a que se encuentren afiliados únicamente al sindicato mayoritario para gozar de los beneficios y prerrogativas contenidos en ese ordenamiento legal, debe inaplicarse, toda vez que contraviene el derecho a la libertad sindical citado. **PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.** Contradicción de tesis 2/2018. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados 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 19/2013. -----*

*--- Época: Décima Época Registro: 160288 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro V, Febrero de 2012, Tomo 2 Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: 2a. I/2012 (9a.) Página: 1697 **LIBERTAD SINDICAL. PRIVILEGIOS ADMISIBLES EN FAVOR DEL SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO O MAYORITARIO.** El artículo 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé el derecho, tanto de los obreros como de los patrones, de coaligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales u otros grupos. Este derecho también es reconocido por el artículo 2 del Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, que establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, siempre que observen sus estatutos. Ahora bien, en ejercicio del derecho a la libertad sindical, en una empresa puede haber uno o más sindicatos, como lo prevé el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, el más representativo o mayoritario puede tener ciertos privilegios admisibles constitucional y convencionalmente, consistentes en: 1) La facultad exclusiva de negociar el contrato colectivo de trabajo con la empresa; 2) Prioridad respecto de las consultas con los gobiernos; o, 3) Prioridad en materia de designación de los delegados ante organismos internacionales; lo cual es congruente con las decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo. No obstante, estos privilegios no son absolutos y encuentran límites, pues: a) Es inadmisibile que se prive a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para*

*defender los intereses profesionales de sus miembros o del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción; b) Los elementos para distinguir entre las organizaciones más representativas de las que no lo son deben basarse en criterios objetivos y fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso; c) Las ventajas otorgadas al sindicato más representativo no pueden ser de tal naturaleza que influyan indebidamente en la decisión de los trabajadores para elegir la organización a la que deseen afiliarse; y, d) Las organizaciones minoritarias deben poder ejercer su autoridad, actuar como portavoces de sus miembros y representarlos en casos de conflictos individuales. Consecuentemente, no todo privilegio en favor de un sindicato mayoritario es válido por sí solo, sino que debe ajustarse a los límites referidos. Amparo directo en revisión 303/2011. Sindicato Independiente Democrático de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Tabasco. 24 de agosto de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Ileana Moreno Ramírez. - - - -*

*- - - Época: Décima Época Registro: 160295 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro V, Febrero de 2012, Tomo 2 Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: 2a. IV/2012 (9a.) Página: 1692 **LIBERTAD SINDICAL. LA VIOLA LA CLÁUSULA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE 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 licencias con goce de sueldo) violan el derecho a la libertad sindical, al obstaculizar la potestad de los sindicatos minoritarios para defender los intereses profesionales de sus integrantes, entorpeciendo la gestión de temas vinculados con prestaciones y derechos laborales; cuestión que cae en el ámbito de los intereses profesionales de cualquier trabajador. Amparo directo en revisión 303/2011. Sindicato Independiente Democrático de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Tabasco. 24 de agosto de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Ileana Moreno Ramírez. - - - - -*

- - - 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 las relatadas condiciones, si en el presente sumario quedó acreditado que el C. \*\*\*\*\* como trabajador de base al servicio del H. **AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA, no existe impedimento alguno**, en aras de salvaguardar la aplicación de las normas constitucionales ya invocadas, **para que dicha parte actora perciba las mismas prestaciones que se aplican a todos aquellos trabajadores de BASE**



**SINDICALIZADO** al servicio del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, y cualquier otra prestación prevista en los Convenios de Concertación Laboral, que se exhiba en juicio y de los incrementos al valor que les corresponden y de aquellas otras prestaciones que en lo futuro se otorguen a los trabajadores, en la forma, fecha y condiciones que se establecen en las Condiciones Generales de Trabajo y Convenios Generales de Prestaciones y Sueldos, suscritos entre el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, con sus SINDICATOS; así como todos aquellos aumentos e incrementos salariales que en lo sucesivo se sigan generando y que otorgue el **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. -----

- - -Es importante destacar que el derecho a percibir dichas prestaciones no podría obtenerse por el solo hecho de iniciar la prestación de un servicio, pues solo pueden otorgarse a partir de que se determina que las condiciones generales de trabajo deben hacerse extensivas a todo el personal que labora para mismo patrón y bajo idénticas condiciones de trabajo que un sindicalizado, ya sea por el patrón o por un tribunal laboral, pues es hasta ese momento en que se ubica con la categoría referida. **En esas condiciones, las prestaciones que por excepción se les brinda a los trabajadores sindicalizados, solo pueden otorgarse a partir de que se determina que tiene derecho a dichas prestaciones, que en el caso de estudio deberán pagarse a partir de la fecha de emisión del presente laudo, que es cuando este tribunal ha reconocido tal derecho al trabajador.**

Habiéndose declarado procedente la acción en el presente juicio, razón por la cual, se **CONDENA** al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA** a otorgarle al **C. \*\*\*\*\*** las mismas prestaciones que se aplican a todos aquellos trabajadores de **BASE SINDICALIZADO** al servicio del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, y cualquier otra prestación prevista en los Convenios de Concertación Laboral, que se exhiba en juicio y de los incrementos al valor que les corresponden y de aquellas otras prestaciones que en lo futuro se otorguen a los trabajadores, en la forma, fecha y condiciones que se establecen en las Condiciones Generales de Trabajo y Convenios Generales de Prestaciones y Sueldos, suscritos entre el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, con sus SINDICATOS; así como todos aquellos aumentos e incrementos salariales que en lo sucesivo se sigan generando y que otorgue el **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, mismos que deberán ser otorgados a partir de la fecha de emisión del presente laudo. -----

- - - **XI.- INSCRIPCIÓN AL INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA.** - - - - -

Respecto a las prestaciones reclamada por la actora **en el punto VIII del escrito de ampliación a la demanda, relativa a** la inscripción y pago de las cuotas al Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, y que al respecto el tercero llamado a juicio Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima al dar contestación señaló que el **C. \*\*\*\*\*** se encuentra inscrito como trabajador del H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, Col., con número de control 02 -04260, sin embargo, no cotizó para la constitución del fondo de la extinta Dirección de Pensiones del Estado de Colima, así como tampoco cotizó para el ahora Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, señalando también que el concepto de cuotas y aportaciones establecidas por la abrogada Ley de Pensiones Civiles del Estado de Colima forman parte de las cantidades a la que están obligan a enterar las Entidades Públicas y que con la entrada en vigor de la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima el 01 de enero de 2019 las cuotas u aportaciones se establecen en el artículo 60 y décimo transitorio del referido ordenamiento legal y que en caso de dictar laudo condenatorio deberá condenársele de manera retroactiva en caso de que se acredite la relación de trabajo y la omisión del pago de las cuotas y aportaciones. - - - - -

- - - Luego entonces, en autos ha quedado debidamente acreditado que el **C. \*\*\*\*\*** ingreso al servicio del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, con fecha **15 DE OCTUBRE DEL AÑO 2015**, por tanto si en autos ha quedado demostrado que la demandada no realizó la inscripción y pago de las cuotas correspondientes ante la Dirección de Pensiones, ahora Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima desde la fecha de ingreso de la trabajadora, incluso de las manifestaciones realizadas por el tercero quedó acreditada la omisión en la que incurrió la entidad pública demandada en su calidad de patrón, máxime que al patrón correspondía la carga de la prueba, y que además de los recibos de nómina ofrecidos en la exhibición de documentos, **visibles a fojas 166 a 212 de autos** , en relación con la CONSTANCIA expedida por el Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima y que señala el trabajador no apporto cuotas ante dicha institución de seguridad social, encuentra apoyo lo anterior y por mayoría de razón el criterio de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *Registro digital: 178768 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: VII.2o.A.T.77 L Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXI, Abril de 2005, página 1384 Tipo: Aislada*  
**CUOTAS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y APORTACIONES AL FONDO DE AHORRO PARA EL RETIRO. CUANDO SE RECLAMA SU PAGO LA CARGA DE LA PRUEBA DE HABERLAS CUBIERTO CORRESPONDE AL PATRÓN.** De los artículos 123, apartado A, fracción XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 15, fracciones I y III, y 167 de la Ley del Seguro Social, se deduce el derecho de los trabajadores a ser inscritos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y el de contar con un seguro de retiro, los cuales constituyen prerrogativas constitucionales y legales que el legislador ha establecido en favor de aquéllos encaminadas a su protección y bienestar, cuyo propósito fundamental consiste en que los trabajadores gocen de los beneficios de las prestaciones de seguridad social, como son, entre otros, los seguros de invalidez,



\*\*\*\*\*

*de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería, así como de retiro; estableciéndose la obligación a cargo del patrón de enterar al referido instituto las cuotas obrero-patronales respectivas y la aportación estatal del seguro de retiro, en los términos previstos por los citados artículos; por ende, atendiendo a que el derecho del trabajador a gozar de dichas prestaciones deriva de la relación de trabajo y de hechos íntimamente relacionados con aquélla, y tomando en cuenta, además, que el patrón tiene la obligación de enterar las cuotas respectivas, se concluye que cuando en un juicio laboral se demande de éste su pago, a él corresponde la carga probatoria de haberlas enterado, por ser quien cuenta con los elementos de prueba idóneos para demostrarlo, con independencia de que esa carga procesal no esté prevista expresamente por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, pues ello deriva de la interpretación sistemática de los artículos citados en primer lugar. - - -*

- - - Luego entonces ante la falta de documento alguno con el que logrará acreditar sus defensas hechas valer, este Tribunal estima condenar al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, al entero pago de las aportaciones por concepto de pensiones en términos del Artículo 69 fracciones V, IX y X de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, así como en términos del artículo 60, 65, 66 y 67 de la Ley de Pensiones Civiles de los Servidores Públicos del Estado de Colima, desde la fecha en que ingreso la trabajadora a laborar es decir el **15 de octubre de 2015**, y por todo el tiempo que dure la relación de trabajo, vista la acción la procedencia de la acción de REINSTALACIÓN que promovió la trabajadora, sirvan de apoyo los siguientes criterios: - - - - -

- - - Época: *Décima Época Registro: 2012836 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 35, octubre de 2016, Tomo IV Materia(s): Laboral Tesis: XXI.2o.C.T.4 L (10a.) Página: 2838* **APORTACIONES AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO Y AL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES. LA OMISIÓN DEL PATRÓN DE EXHIBIR EN EL JUICIO LOS COMPROBANTES DEL ENTERO DE AQUÉLLAS, NO GENERA EL EFECTO DE CONDENARLO A PAGAR SU MONTO DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR, SINO DE CUBRIRLAS A LA INSTITUCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL.** *De la interpretación sistemática de los artículos 136 y 137 de la Ley Federal del Trabajo; 15, fracciones I, III y VII, y 167 de la Ley del Seguro Social; 3o., fracción I, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se advierte que es obligación de los patrones inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social y enterar las cuotas correspondientes al Sistema de Ahorro para el Retiro y al Fondo Nacional de la Vivienda, cuyo propósito fundamental consiste en que los trabajadores gocen de los beneficios de las prestaciones de seguridad social, como son, entre otros, los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades -asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria- accidentes, servicios de guardería, retiro, al igual que para estar en posibilidad de obtener crédito para adquirir vivienda; de modo que cuando en el juicio laboral el patrón omite exhibir los comprobantes del entero de las aportaciones relativas al Sistema de Ahorro para el Retiro y al Fondo Nacional de la Vivienda, tal omisión no genera el efecto de condenarlo a pagar su monto directamente al trabajador, dado que esta circunstancia, además de no estar prevista en la ley, se apartaría y dejaría de atender a la finalidad de la normativa de mérito, sin que ello signifique, que se exima al patrón de cubrir la totalidad de las aportaciones que correspondan por esos*

conceptos a la institución de seguridad social. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO. - - - -

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

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



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

- - - Debiéndose precisar que en términos del artículo 17 de la Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Colima, establece como descuentos forzosos para los trabajadores acogidos a los beneficios de la Ley de Pensiones Civiles del Estado de Colima, pues el legislador estableció el consistente en el 5% de los sueldos honorarios y percepciones de los trabajadores, en razón de que, al haber sido dado de baja como trabajador de la Comisión demandado, cada uno deberá aportar las cantidades que les correspondan conforme al porcentaje que marca la ley, el cual se inserta a la letra: -----

- - - **Artículo 17.-** Se establecen como descuentos forzosos para los trabajadores acogidos a los beneficios de esta Ley, los siguientes: I.- El cinco por ciento de sus sueldos honorarios y percepciones, sin tomar en consideración la edad del obligado que se destinará a la constitución del Fondo de la Institución. II.- El dos por ciento de las mismas percepciones, que se destinará exclusivamente como aportación para los servicios médico-asistenciales de los servidores públicos. El Estado, Organismos e Institutos y Municipios que se acojan deberán aportar el dos y medio por ciento sobre los sueldos de sus empleados y funcionarios. El fondo constituido es inembargable. -----

- - - En la inteligencia de que la inscripción retroactiva de los trabajadores actores ante el Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, debe realizarse de conformidad con los Artículos Décimo Cuarto y Décimo Séptimo transitorios del decreto por el que se aprueba la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, por haber ingresado al servicio público con fecha anterior a la entrada en vigor de la Ley en comentario. -----

- - - **Artículo Décimo Cuarto.** Quienes hubieren ingresado al servicio público con fecha anterior a la entrada en vigor del presente Decreto, serán considerados como servidores públicos en transición, quedando sujetos a lo establecido en los artículos transitorios y a la Ley, en las partes que no se les contrapongan. -----

- - - **Artículo Décimo Séptimo.** Tratándose de los servidores públicos en transición, las cuotas a que se refiere el artículo 60 de la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos contenida en el presente Decreto, serán de un porcentaje de su salario de cotización independientemente de la Entidad Pública Patronal en la que preste sus servicios de acuerdo con la siguiente tabla: Año Porcentaje del salario de cotización  
2019 4.50% 2020 4.90% 2021 5.30% 2022 5.70% 2023 6.10% 2024 6.50% 2025-2047 7.00% 2048 en adelante 8.00% A los servidores públicos en transición se les reconocerá su antigüedad a través de los años de servicios prestados, la que se comprobará con el documento idóneo.-----

- - - Prestaciones que en términos de la LEY DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS en su artículo 66 otorga la facultad del instituto de cuantificar los capitales constitutivos ante las omisiones de los descuentos procedentes conforme a esta Ley, por lo que el instituto deberá cuantificar el

capital constitutivo correspondiente y exigirlo a la Entidad Pública Patronal, por lo que este Tribunal deberá reservar para la etapa de ejecución del presente laudo, de no cumplirse voluntariamente, remitir VÍA OFICIO copia fotostática autorizada del presente a efecto de que haga valer sus facultades económica – coactivas para el cálculo de las aportaciones omitidas. - - - - -

**- - - XII.- APERTURA INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN. - - - - -**

- - - En virtud de que en el presente laudo se ha condenado a la entidad pública municipal al pago de ciertas prestaciones que no es posible cuantificar en cantidad líquida pues hasta este momento este Tribunal desconoce los incrementos salariales habidos entre la fecha del despido del trabajador y la emisión del presente laudo, se hace necesario la apertura del Incidente de Liquidación de laudo que al efecto se instaure, del cual desde este momento se ordena su apertura, a efecto de que se acredite la cuantía líquida de los conceptos materia de la condena. Por lo cual con fundamento en los Artículos 761 y 843 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se insertan: **Artículo 761.- Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.. - - - - -**

- - - Se sustenta lo anterior en las tesis de jurisprudencia que a continuación se inserta: - - - - -

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

- - - Con apoyo en lo anterior, este H. Tribunal tiene a bien ordenar la apertura de incidente de liquidación con el fin de que determine la cantidad líquida correspondiente a: **1) salarios vencidos o caídos generados a partir de la fecha de su despido el 16 de octubre de 2018 con sus incrementos salariales y hasta un día antes a la fecha en que el trabajador sea reinstalado en su empleo, los cuales deberán incluir los conceptos de prima vacacional y aguinaldo. 2) Así como el pago de salario como trabajador de base en el puesto de JEFE DE ÁREA, con el carácter de trabajador de base, conforme al sueldo tabular de conformidad con lo establecido en los artículos 56, 57 y 58 de la ley burocrática estatal. 3) Aguinaldo 2018, vacaciones de la parte proporcional del año 2018, esto es a la fecha en que se dio por terminada la relación laboral, del 01 de enero al 16 de octubre de 2018. y prima vacacional 2018. 4) el pago de las prestaciones que corresponden en su calidad de trabajador de BASE y que el Ayuntamiento paga a sus trabajadores de base y base sindicalizados y que cumplan con la normatividad establecida para hacerse acreedor a cada una de ellas. - - - - -**

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

*Registro digital: 2026278 Instancia: Plenos Regionales Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: PR.L.CS. J/8 L (11a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 24, Abril de 2023, Tomo III, página 2176 Tipo:*



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

Registro digital: 2002097 Instancia: Segunda Sala Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 142/2012 (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XIII, Octubre de 2012, Tomo 3, página 1977 Tipo: Jurisprudencia **VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL DEVENGADAS Y NO DISFRUTADAS. CUANDO EL TRABAJADOR HAYA SIDO REINSTALADO Y TENGA DERECHO A SU PAGO, ÉSTE DEBE HACERSE CON BASE EN EL SALARIO INTEGRADO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido, por una parte, que, aunque en principio la reinstalación deriva de la existencia de un despido injustificado, la causa directa de las prestaciones adicionales es la propia relación

laboral y, por otra, que el salario a que se refiere el precepto aludido es válido para todos los días de trabajo, incluso los de descanso, y no sólo para efectos indemnizatorios. Así, toda vez que las vacaciones son un derecho que los trabajadores adquieren por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios, cuya finalidad es el descanso continuo de varios días para reponer la energía gastada con la actividad laboral desempeñada, es claro que el salario que debe servir de base para pagarlas, cuando se ha reinstalado al trabajador que, adicionalmente, demandó su pago, es el integrado, previsto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, que comprende los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Lo mismo ocurre respecto de la prima vacacional pues, conforme al artículo 80 de la legislación citada, consiste en un porcentaje fijado a partir de los salarios que corresponden al trabajador durante el periodo vacacional. Ahora bien, este criterio está vinculado con la reclamación de vacaciones y prima vacacional devengadas y no disfrutadas, pero no con las que se reclaman concomitantes a un despido injustificado pues, en este caso, la condena al pago de salarios caídos hace improcedente su pago durante el tiempo que el trabajador permaneció separado del trabajo. En este último supuesto debe considerarse, además, que no podría incluirse el monto que por estos conceptos sea motivo de condena en el juicio laboral dentro del salario integrado, porque ello daría como resultado un doble pago, ya que en éste se incluirían el pago de las vacaciones y la prima vacacional y, a la vez, sería la base para cuantificar las propias prestaciones, lo que, evidentemente, duplicaría la condena. -----

- - - En mérito de lo antes expuesto y fundado y con apoyo en los artículos 22, 79 inciso B y 90 fracción VIII, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima, 132, 133 157 y 158 de la Ley de Los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y el 840 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Burocrática Estatal, y analizadas y valoradas todas las constancias y actuaciones a verdad sabida y buena fe guardada, es de resolverse y se -----

#### ----- R E S U E L V E -----

- - - **PRIMERO.** - La parte actora **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, en los autos del juicio laboral 669/2018 no probó su acción hecha valer. -----

- - - **SEGUNDO.** - La parte demandada **\*\*\*\*\***, en los autos del juicio laboral 669/2018 le prosperaron sus excepciones hechas valer. -----

- - - **TERCERO.** - Resulta **IMPROCEDENTE** la acción de **NULIDAD DE NOMBRAMIENTO DE BASE** hecha valer por el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, vista la excepción de prescripción hecha valer por la parte demandada en los autos del juicio laboral 696/2018. -----

- - - **CUARTO.** - La parte actora **C. \*\*\*\*\***, en el juicio laboral **No. 853/2018**, probó su acción. -----

- - - **QUINTO.** - La parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, en el juicio laboral **No. 853/2018**, no le prosperaron sus excepciones y defensas. -----

- - - **SEXTO.** - Por las manifestaciones vertidas en los considerandos **VI, VII, VIII, IX, X y XI** del presente **LAUDO**, se **CONDENA** al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA** a: -----

- - - **1) A REINSTALAR** al **C. \*\*\*\*\*** en el puesto de **JEFE DE ÁREA** adscrito a la Dirección de Registro Civil a su servicio. -----



- - - **2) A RECONOCERLE** el nombramiento de base que le fue extendido el 16 de septiembre de 2018 en el puesto de **JEFE DE DEPARTAMENTO**. - - -
- - - **3) A PAGARLE** los salarios vencidos o caídos a partir del día 16 de octubre del año 2018 y hasta **el cumplimiento del presente laudo es decir hasta un día anterior a la fecha en que se reinstalados en su empleo** en términos de lo dispuesto por el artículo 35 de la ley de la materia **vigente al momento de su despido**. - - -
- - - **4) A PAGARLE** la cantidad que resulte por concepto de aguinaldo correspondiente al año 2018 y los demás que se sigan generando hasta el total cumplimiento del presente laudo. - - -
- - - **5) A PAGARLE** de la cantidad que resulte por concepto de vacaciones de la parte proporcional del año 2018, esto es a la fecha en que se dio por terminada la relación laboral, del 01 de enero al 16 de octubre de 2018. - - -
- - - **6) A PAGARLE** la cantidad que resulte por concepto de la prima vacacional correspondiente al año 2018 y los que se sigan generando hasta que se dé total cumplimiento al laudo. - - -
- - - **7) A PAGARLE** todas y cada una de las prestaciones que se aplican a todos aquellos trabajadores de BASE SINDICALIZADO al servicio del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, a partir de que se ha reconocido su derecho, es decir, a partir de la fecha de emisión del presente laudo, y que deberán pagarse conforme a las Condiciones General de Trabajo de Colima, Col., tenga derecho, así como las prestaciones que se otorgan a los trabajadores de base y de base sindicalizados que se desempeñan en el puesto de **JEFE DE ÁREA** a su servicio, y de los incrementos al valor que les corresponden y de aquellas otras prestaciones que en lo futuro se otorguen a los trabajadores, en la forma, fecha y condiciones que se establecen en las Condiciones Generales de Trabajo y Convenios Generales de Prestaciones y Sueldos, suscritos entre el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, con sus SINDICATOS. Importes de prestaciones que deberán de ser determinados en incidente de liquidación de laudo que al efecto se instaure, del cual desde este momento se ordena su apertura, a efecto de que las partes acrediten la cuantía líquida de los conceptos materia de la condena, así como los incrementos salariales que hubiesen ocurrido desde el momento de emisión del presente laudo y hasta el cumplimiento total del mismo; y. - - -
- - - **8) A ENTERAR** las aportaciones que en términos de ley se encuentra obligado a la DIRECCIÓN DE PENSIONES, ahora INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA respecto al C. \*\*\*\*\* durante el tiempo que tuvo vigencia la relación laboral, esto es a partir del 15 de octubre de 2015 y mientras subsista la relación laboral, en la inteligencia de que para que sea constituido el fondo de pensiones para asegurar el derecho a la vivienda, deberá realizarse un descuento del 5% del total de los sueldos, honorarios y percepciones del

trabajador; lo anterior, en razón de que, al haber sido dado de baja como trabajador del Ayuntamiento demandado, tanto el trabajador, como el patrón sui generis deberán aportar las cantidades que les correspondan conforme al porcentaje que marca la ley. - - - - -

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

- - - Así lo resolvieron y firma la **LICDA. FENA ELIZABETH CRUZ ÁVALOS**, Magistrada Presidenta del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, quien actúa con la **LICENCIADA ALICIA CARREÓN COBIÁN**, Secretaria de Acuerdos, quien autoriza y da fe. - - - - -