



- - - Colima, Colima, 06 (seis) de noviembre del año 2025 (dos mil veinticinco). - - -

- - - En el EXPEDIENTE LABORAL No. 672/2018 y su acumulado 848/2018, promovido por el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, 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. 672/2018, promovido por el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA, en contra del C. ***** a quien le reclama en su escrito inicial de demanda 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 legal, 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.- Que mediante escrito recibido el día 29 de octubre de 2018 a las 13:50 horas, compareció ante este Tribunal de Arbitraje y Escalafón el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA promoviendo demanda en contra del C. *****, reclamándole las prestaciones precisadas anteriormente, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de: - - -

- - - **HECHOS:** 1.- Con fecha 15 de octubre del presente año, el suscrito tomé protesta como Presidente Municipal del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Colima y se integró el nuevo Cabildo Municipal tal y como lo demuestro con el acta de acabildo número 157 la cual se anexa al presente escrito de demanda, por lo que el día 16 de octubre de este mismo año, se llevó a cabo la sesión ordinaria mediante la cual se designó a los demás funcionarios de dicho Ayuntamiento, quedando de esta manera conformada la nueva administración municipal para el periodo 2018 -2021. 2.- El mismo día 16 de octubre del presente año 2018, en que los nuevos funcionarios de la nueva administración municipal del H. Ayuntamiento de Colima, llevaron a cabo la entrega recepción con los funcionarios salientes, me hicieron del conocimiento que la pasada administración había otorgado nombramientos de base a diversos trabajadores del H. Ayuntamiento de Colima en el nivel de funcionarios, sin tener derecho a ello, tal es el caso del ahora demandado(a) 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: "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. ARTICULO 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. De los artículos transcritos, por principio, se advierte que al establecerse en la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional que "la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza", el Poder Revisor de la Constitución tuvo la clara intención de que el legislador ordinario precisará qué trabajadores al servicio del Estado, por su cargo, es decir, por la naturaleza de las funciones realizadas, serían considerados de confianza y, por ende, únicamente disfrutarían de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social. Así, resulta patente que conforme a lo previsto en el citado precepto constitucional, la determinación sobre qué trabajadores al servicio del Estado son de confianza y, por exclusión, cuáles son de base, quedó al arbitrio del legislador, precisándose en la propia norma fundamental que éste señalaría los cargos de confianza; lo que implica, atendiendo a que todo cargo público conlleva una específica esfera competencial, que la naturaleza de confianza de un servidor público está sujeta a la índole de las atribuciones desarrolladas por éste, lo que si bien generalmente debe ser congruente con la denominación del nombramiento otorgado, no permite desconocer que, ocasionalmente, puede no suceder con motivo de que el patrón equiparado confiera este último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza. Situación ésta última que no aconteció, pues en el caso del demandado(a) siempre desempeño funciones propias de un trabajador de confianza. 3.- Ahora, no obstante lo anterior, el Cabildo del Municipio de Colima, en sesión extraordinaria celebrada el 26 de agosto de 2016, según consta en el acta de Cabildo No. 93, publicada en el portal de dicho ente bajo la siguiente dirección electrónica: <http://www.colima.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: 1. Las acciones de la autoridad para pedir la nulidad de un nombramiento, cuando el trabajador no reúna los requisitos necesarios para el empleo o cargo de que se trate o no demuestre, en forma fehaciente, tener la capacidad o aptitud que para el cargo se requiera; 5.- Además, las funciones desempeñadas y desarrolladas por el demandado(a), siempre fueron de confianza de ahí que su cambio de categoría a empleado de base deba ser declarado NULO, pues las funciones de esa naturaleza dirección, vigilancia y fiscalización, que fueron de las desempeñadas por el demandado(a) son de confianza, máxime que el propio cabildo en el reglamento del gobierno municipal de Colima, determino que las funciones de la plaza que venía desempeñando la parte demandada son de confianza. 6.- Por lo anterior, es que le asiste al H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, por conducto del suscrito, el derecho para demandar ante ese H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón, la nulidad del nombramiento de base expedido a la parte demandada del presente juicio, ya que dicho nombramiento ha sido expedido en contravención a la ley de la materia, razón esta por la que se demanda la nulidad del mismo en esta vía y forma, por lo que al haberme hecho del conocimiento de dicha irregularidad, es que acudo dentro del término de ley a demandar la nulidad respectiva.” - - - - -

- - - **2.-** Mediante acuerdo de fecha 19 (diecinueve) de diciembre del año 2018 (dos mil dieciocho), este Tribunal se avocó al conocimiento de la demanda, registrándose en el libro de Gobierno con el número correspondiente en el que se dictó auto a través del cual se tuvo por radicada la demanda promovida por el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**; así mismo, se ordenó emplazar al demandado el **C. ******* para que produjera su contestación en relación a los puntos y 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 escrito recibido a las 14:45 horas del día 21 (veintiuno) de febrero del año 2019 (dos mil diecinueve), se tuvo a la parte demandada **C. *****¹**, dentro del término que para efecto se le concedió por este Tribunal, dando contestación a la demanda instaurada por el Ayuntamiento, oponiendo las excepciones y defensas echas valer. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. - - - - -

- - - **4.-** Por otra parte, mediante acuerdo de fecha 19 de febrero de

¹ Visible a fojas de la 22 a la 29 de autos.

2020², se ordenó la Acumulación de los expedientes 672/2018 al más antiguo 848/2018, para el efecto legal de que todos los expedientes una vez desahogada la secuela procesal conducente fueran dictaminados en una sola resolución. - - - - -

- - - **5.- Acto continuo y visto para resolver en definitiva el expediente laboral No. 672/2018 y su acumulado 848/2018, promovido por el C. *****, en contra del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, a quien le reclamó las siguientes prestaciones: - - -**

- - - I.- La reinstalación en el puesto de base como JEFE DE AREA, adscrito a la DIRECCION DE EGRESOS Y CONTABILIDAD. II.- Por el pago de los salarios caídos que se generen desde la fecha del despido injustificado hasta que se ejecute el laudo dictado en el presente juicio. III.- Por el pago de vacaciones consistentes en dos periodos anuales cada uno de 10 días laborables que se generen durante la tramitación del presente juicio, con fundamento en el artículo 51 de la Ley Burocrática. IV.- El pago de la prima vacacional consistente en el 30% treinta por ciento del sueldo de los días correspondientes a cada período que se generen durante la tramitación del presente juicio, con fundamento en el artículo 52 de la Ley Burocrática. V.- El pago del aguinaldo equivalente por lo menos a 45 cuarenta y cinco días de 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. - - - - -

- - - Mediante escrito recibido el día 20 (veinte) de noviembre del año 2018 (dos mil dieciocho) a las 10:47 horas, compareció ante este Tribunal de Arbitraje y Escalafón el C. ***** , demandando al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, las prestaciones precisadas anteriormente, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de: - - - - -

- - - HECHOS: 1.- Con fecha 01 de enero de 2016, ingresé a laborar al H. AYUNTAMIENTO DE COLIMA, en el puesto de JEFE DE AREA, adscrito a la DIRECCIÓN DE EGRESOS Y CONTABILIDAD, prestando mis servicios de forma ininterrumpida, eficiente y profesional. Con las siguientes condiciones generales de trabajo: En cuanto al salario este me era pagado los días 15 y 30 de cada mes, percibiendo la cantidad quincenal de \$7,958.53 (siete mil novecientos cincuenta y ocho pesos 53/100 M.N.), conformado por los conceptos que aparecen en el talón de pago de la siguiente manera:

CONCEPTO	CANTIDAD
(15.00) SUELDO (15)	\$4,086.45
BONO DE RENTA	\$218.15
BONO DE DESPESA	\$393.04
PREVISION SOCIAL MULTIPLE	\$131.44
COMPENS. P/DESARR. Y SUPER. ORD.	\$79.45
COMPENS. P/DESARR. Y SUPER. EXTRAORD.	\$3,050.00
TOTAL	\$7,958.53

En lo que respecta al horario, se pactó como jornada habitual de las 09:00 a las 16:30 horas de lunes a viernes, descansando sábados y domingos. Mis funciones y labores consistían en: Auxiliar en la elaboración presupuestal de egresos, realizar Actividades que el director o jefe inmediato le asigne para cumplir los objetivos del área, implementación del sistema de Gestión de la Calidad, revisar y validar Recalendarizaciones, transferencias y ampliaciones presupuestales (formatos calidad), elaboración de -Contra-recibos,

² Visible a fojas de la 61 a la 65 de autos.



contabilización presupuestal de documentos para pago, elaboración de asientos contables, realización de oficios, dar información de fechas de contra recibo, cubrir puestos de compañeros que salen de vacaciones, atención al público, entre otras, aclarando que nunca estuve al mando de persona alguna, ni tampoco intervenía en la asignación de personal o de recursos alguno, esto es, el suscrito no manejaba valores, ni tenía dominio sobre ellos, ni nunca realice alguna de las funciones se encuentran clasificadas como de confianza por el artículo 6 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, por lo tanto el puesto era de base, en virtud de que reúno los requisitos establecidos por el artículo 9 de dicha Ley, ya que tengo más de 6 meses ininterrumpidos trabajando en el puesto antes señalado. Las labores antes señaladas las realicé de forma ininterrumpida desde mi fecha de contratación hasta la fecha de mi despido del 18 de octubre de 2018, es decir, laboré continuamente por más de 2 años, durante todo este tiempo, presté mis servicios de forma eficiente, intensidad, cuidado y esmero, sin tener ninguna queja, reporte o sanción alguna impuesta por la patronal. En virtud de lo anterior, con fecha 16 de septiembre de 2018 me fue expedido NOMBRAMIENTO CON LA CATEGORIA DE BASE, suscrito por la Mtra. Alejandra Sánchez Cárdenas, Oficial Mayor del Ayuntamiento de Colima, nombramiento que fue ratificado y autorizado mediante el ACUERDO No 009/2018, de fecha 17 de septiembre de 2018, en el que, la Oficial Mayor del Ayuntamiento solicitó: "Se solicita su autorización para reconocer la condición de base a 69 trabajadores en el nivel salarial, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en los artículos 3 y 14, fracción IV, de la Ley Burocrática local, relaciones de trabajo que se entablan con los trabajadores del H. Ayuntamiento de Colima, por lo que debe efectuarse la regularización de 69 personas y expedirles su nombramiento como trabajadores de base, ya que no realizan funciones de confianza señaladas en el artículo 6° de dicha ley, ni ocupan alguno de los cargos referidos en el artículo 7°, fracción IV, inciso a), del mismo ordenamiento legal, habiéndose desempeñado en los puestos respectivos por más de seis meses, por lo que es procedente el reconocimiento de dicha condición laboral de conformidad con la fecha señalada en la relación anexa. Solicitud que fue autorizada por el Presidente Municipal, Mtro. Héctor Insúa García, quien firmó bajo la siguiente leyenda: AUTORIZADO SI HAY PARTIDA PRESUPUESTAL Y DISPONIBILIDAD DE RECURSOS Contando además con la validación del Tesorero Municipal, C.P. Eduardo Camarena Berra y la propia Oficial Mayor, Mtra. Alejandra Sánchez Cárdenas, lo anterior conforme a lo dispuesto por los siguientes artículos de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima: 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 35 de su Ley Orgánica y los artículos 191 y 192 de su Reglamento; así como lo establecido por el artículo 7 de la Ley Orgánica de la Contaduría Mayor de Hacienda del Estado de Colima; tales como: Oficial Mayor, Contador Mayor de Hacienda, Subcontralores, Secretarios Particulares, Secretarios Privados y Auxiliares, Directores, Asesores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Auditores y Contralores; II. En el Poder Ejecutivo: Secretario Particular del Gobernador, Representante del Gobierno en el Distrito Federal, Cuerpo de Seguridad, Ayudantes y Choferes al servicio directo del Titular del Ejecutivo; Secretarios de Despacho, Subsecretarios, Procurador, Subprocuradores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Asesores; Secretarios Particulares, Secretarios Privados; Administradores; Coordinadores; Auditores, Contralores, Valuadores, Peritos, Supervisores, Visitadores; Agentes del Ministerio Público, Oficiales Secretarios; Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Procuradores y Subprocuradores de la Defensa del Trabajo, Coordinadores e Inspectores; Integrantes de los Consejos Tutelares o Asistenciales; Vocales Representantes 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. De crearse categorías o cargos no comprendidos en este artículo, se hará constar en el nombramiento el carácter de base o confianza. La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones definidas en el Artículo 6 o de los puestos enumerados en este artículo.

ARTÍCULO 8.- Son trabajadores de base los no comprendidos en los dos artículos anteriores. ARTÍCULO 9.- Los trabajadores de base serán inamovibles. Se entiende por inamovilidad el derecho que gozan los trabajadores a la estabilidad en su empleo y a no ser separado sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas. ARTÍCULO 10.- Los derechos consagrados en esta Ley en favor de los trabajadores de base son



irrenunciables. ARTÍCULO 11.- Son trabajadores supernumerarios aquellos a quienes se otorgue nombramiento de los señalados en las fracciones II, III, IV y V del Artículo 19 de esta Ley. ARTÍCULO 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. ARTÍCULO 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. ARTÍCULO 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 escalafón correspondiente; VI. Localidad y Entidad en que prestará los servicios; VII. Lugar en que se expide; VIII. Fecha en que deba empezar a surtir efectos; y IX. Nombre y firma de quien lo expide. ARTÍCULO 21.- El nombramiento aceptado obliga al trabajador a regir sus actos con el más alto concepto de profesionalismo, honestidad y rectitud; a cumplir con todos los deberes inherentes al cargo o empleo correspondiente y a las consecuencias que sean conformes a la Ley, a la costumbre y a la buena fe. De los preceptos antes transcritos conforme al artículo 5 o se advierte que en materia burocrática existen 3 tipos de trabajadores a saber: de confianza, de base y supernumerarios. Son considerados como trabajadores de confianza aquellos que realizan las funciones establecidas en los artículos 6 y 7 antes invocados y por excepción, todos los que no realicen ese tipo de funciones son considerados como de base, de acuerdo al texto del artículo 8, así pues, como lo señalé anteriormente, el suscrito no realizaba ninguna de las funciones previstas en los numerales 6o y 7o, por lo que no puedo ser considerado como trabajador de confianza. Sirve de base a lo anterior la siguiente jurisprudencia: Novena Época Registro: 180045 Instancia: Segunda Sala Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XX, Noviembre de 2004 Materia(s): Laboral Tesis: 2a. /J. 160/2004 Página: 123 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA CONSIDERARLOS DE CONFIANZA, CONFORME AL ARTÍCULO 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. La calidad de confianza de un trabajador al servicio del Estado es excepcional en atención a la regla general consistente en que los trabajadores se consideran de base, de ahí que conforme al artículo 5o., fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para considerar que un trabajador es de confianza no basta que en el nombramiento aparezca la denominación formal de director general, director de área, adjunto, subdirector o JEFE DE ÁREA, sino que también debe acreditarse que las funciones desempeñadas están incluidas en el catálogo de puestos a que alude el artículo 20 de la ley citada o que efectivamente sean de dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando. Contradicción de tesis 137/2004-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales

Colegiados Sexto y Séptimo, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de octubre de 2004. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz. Tesis de jurisprudencia 160/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de octubre de dos mil cuatro. Cabe señalar que el artículo 9 de la ley en comento dispone: ARTÍCULO 9.- Los trabajadores de base serán inamovibles. Se entiende por inamovilidad el derecho que gozan los trabajadores a la estabilidad en su empleo y a no ser separado sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas. Del artículo antes transcrito se advierte claramente que los trabajadores de base son inamovibles y que para adquirir dicha inamovilidad única y exclusivamente se requiere del transcurso de más de seis meses ininterrumpidos de labores, habiéndose desempeñado eficientemente en las labores encomendadas, esto es, no se exige por parte de tal precepto de ningún procedimiento para alcanzar la estabilidad en el empleo, por lo que no es necesario demandar la expedición del nombramiento de base después de 6 seis meses de servicio, ni tampoco es necesario exigir o demandar la apertura de un procedimiento escalafonario para el otorgamiento de un nombramiento de base y el derecho que conlleva a no ser separado del empleo sin causa justificada, sirve de fundamento a lo anterior las siguientes jurisprudencias: Época: Décima Época Registro: 2005011 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia í Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro XXVI, Noviembre de 2013, Tomo 1 Materia(s): Laboral Tesis: I.3o.T. J/3 (10a.) Página: 944 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO SE LES OTORGAN CONTINUA E ININTERRUMPIDAMENTE NOMBRAMIENTOS INFERIORES A SEIS MESES, NO PUEDEN CONSIDERARSE TRABAJADORES INTERINOS Y, POR TANTO, ADQUIEREN EL DERECHO A LA INAMOVILIDAD. De la interpretación de los artículos 6o., 43, fracción VIII, 63, 64 y 65 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se advierte que para adquirir el derecho a la inamovilidad es indispensable que: 1) El trabajador ocupe una plaza definitiva y que ésta se encuentre totalmente vacante; y, 2) En un puesto de base, que labore durante seis meses de servicios, y sin nota desfavorable en su expediente. Por tanto, deben considerarse excluidos de tal beneficio, dada su naturaleza, los trabajadores interinos, toda vez que éstos permanecen en una plaza definitiva, pero que está vacante temporalmente, porque su titular goza de licencia. En este caso, el titular de la dependencia de que se trate, tiene la facultad de nombrar y removerlo libremente. Ahora bien, cuando existe simulación en alguna de las particularidades que delimitan esa finalidad, bajo la consideración de que se trata de una ocupación interina, pero se otorguen continua e ininterrumpidamente nombramientos inferiores a seis meses, y que por su cómputo determinen que el trabajador ha laborado por lo menos ese lapso efectivo, sin que se demuestre, primero, que la plaza no es definitiva sino temporal (ausencia del titular), segundo, que es de confianza, o tercero, que existe nota desfavorable, deberá entenderse que el trabajador satisface los requisitos para adquirir el derecho a la inamovilidad, al ser evidente que entre los nombramientos hubo una formal vinculación ininterrumpida. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 1116/2009. Liliana Elizabeth Saravia Fernández. 9 de diciembre de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Tarsicio Aguilera Troncoso. Secretaria: Karina Raquel Capdeponet Romero. Amparo directo 692/2011. María Elena Cruz Vázquez, 6 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretaria: María Cristina Téllez García. Amparo directo 222/2012. Edgar Bartolón Molina. 21 de junio de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretaría: Yara Isabel Gómez Briseño. Amparo directo 489/2013. Gerardo de la Cruz Sánchez. 4 de julio de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretaria: Yara Isabel Gómez Briseño. Amparo directo 488/2013. 12 de septiembre de 2013.



Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretaria: Enriqueta Soto Hernández. Nota: En relación con el alcance de la presente tesis, destacan las diversas jurisprudencias P./J. 35/2006 y 2a./J. 134/2006, de rubros: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO,- ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL." y "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA INAMOVILIDAD PREVISTA EN EL ARTÍCULO 6o. DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO CORRESPONDE A QUIENES SE LES EXPIDE UN NOMBRAMIENTO TEMPORAL, AUNQUE LAS FUNCIONES DEL PUESTO QUE DESEMPEÑEN SEAN CONSIDERADAS DE BASE." Época: Novena Época Registro: 175734 Instancia: Pleno Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXIII, Febrero de 2006 Materia (s): Laboral Tesis: P./J. 35/2006 Página: 11 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL. Conforme a los artículos 15, fracción III, 46, fracción II, 63 y 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el nombramiento que se otorga a los servidores públicos, en atención a su temporalidad, puede ser: a) definitivo, si se da por un plazo indefinido y cubre una plaza respecto de la cual no existe titular; b) interino, cuando cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses; c) provisional, si cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular; d) por tiempo fijo, si se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido; y, e) por obra determinada, si se confiere en una plaza temporal para realizar una labor específica por un plazo indeterminado. En tal virtud, para determinar cuáles son los derechos que asisten a un trabajador al servicio del Estado, tomando en cuenta el nombramiento conferido, debe considerarse la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, ya que al tenor de lo previsto en los citados preceptos legales, de ello dependerá que el patrón equiparado pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna. Conflicto de trabajo 1/2003-C. Suscitado entre Elia Elizabeth Rivera Arriaga y la Directora General de Recursos Humanos y el Director General de Inmuebles y Mantenimiento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1o. de abril de 2004. Unanimidad de diez votos. Ausente: Humberto Román Palacios. Conflicto de trabajo 4/2003-C. Suscitado entre Juan Leonardo Hernández Rojas y los Directores Generales de Obras y Mantenimiento y de Desarrollo Humano ambos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 11 de noviembre de 2004. Unanimidad de diez votos. Ausente: Mariano Azuela Güitrón. Conflicto de trabajo 3/2005-C. Suscitado entre Jesús Salinas Domínguez y el Director General de Personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 7 de noviembre de 2005. Unanimidad de ocho votos. Ausentes: Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Conflicto de trabajo 4/2005-C. Suscitado entre Clemente González Núñez y el Director General de Personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y otro. 7 de noviembre de 2005. Unanimidad de ocho votos. Ausentes: Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Conflicto de trabajo 5/2005-C. Suscitado entre Enrique Aurelio Ramírez Torillo y el Director General de Personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y otro. 9 de enero de 2006. Once votos. El Tribunal Pleno, el veinticuatro de enero en curso, aprobó, con el número 35/2006, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a veinticuatro de enero de dos mil seis. En el caso que nos ocupa, se reitera que en cumplimiento a lo establecido en los artículos supra citados, el Ayuntamiento de Colima, me reconoció la calidad de trabajador de base,

mediante la expedición del nombramiento respectivo, por haberme desempeñado en mi puesto de trabajo por más de 2 años consecutivos, por lo que es notorio que se requiere mis funciones se requieren de forma permanente, así también es evidente que el Municipio previó la existencia de una partida permanente que garantizaba el pago de mi sueldos y prestaciones que percibí durante más de 2 años, conforme al artículo 57 de la Ley Burocrática que dispone: ARTÍCULO 57.- El sueldo de los trabajadores será uniforme para cada una de las categorías y se fijará en los presupuestos de egresos respectivos, de acuerdo a la capacidad económica de cada Entidad pública, sin que puedan ser disminuidos durante la vigencia de estos. En ningún caso los sueldos podrán ser inferiores al mínimo general y profesional para la zona económica donde se preste el servicio, de acuerdo con las categorías similares contenidas en los tabuladores. Para compensar las diferencias que resulten del distinto costo de la vida, en las diversas zonas del Estado se crearán partidas destinadas al pago de sobresueldos, determinándose previamente las zonas en que daban cubrirse y que serán iguales para cada categoría. Por lo anterior, en el supuesto no concedido de que se demostrara plenamente que la plaza que demandó fue suprimida, con fundamento en el artículo 69, fracción XI que dispone: ARTÍCULO 69.- Son obligaciones de las Entidades públicas, en las relaciones laborales con sus trabajadores: XI. Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los sueldos caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, el trabajador tendrá derecho a optar porque se le otorgue otra similar o recibir la indemnización correspondiente; De ser el caso solicito se me otorgue otra similar. Así las cosas, es evidente que mi sueldo y prestaciones se encuentran previstas en el presupuesto de egresos del Municipio y por tanto no se afecta en nada al mismo, sirve de fundamento a lo anterior la siguiente jurisprudencia: Época: Novena Época Registro: 195737 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo VIII, Agosto de 1998 Materia(s): Laboral Tesis: XV. 2o. J/5 Página: 811 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SU BASE NO AFECTA LA HACIENDA DE LOS MUNICIPIOS. No contraviene ni afecta la libertad de la administración de la hacienda municipal, que le es conferida a los Municipios por el artículo 115, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, relacionado con el artículo 32, de la Constitución Política del Estado de Baja California, que se imponga la obligación de incluir en su presupuesto de egresos correspondiente al siguiente ejercicio fiscal como trabajadores de base, a aquellos empleados de confianza que desempeñen funciones de tal naturaleza, cuando sus actividades se prolonguen por más de seis meses, en virtud de que siéndolo o no al desempeñar un trabajo se le debe retribuir, lo que en todo caso, repercute en la estabilidad del empleo y no en los egresos del Municipio, según lo establece el artículo 9o. de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO QUINTO CIRCUITO. Amparo directo 470/97. XV Ayuntamiento de Tijuana, B.C. 16 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Javier Coss Ramos. Secretaria: Nora Laura Gómez Castellanos. Amparo directo 536/97. XV Ayuntamiento de Tijuana, B.C. 23 de octubre de 1997. (" Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Javier Coss Ramos. Secretaria: Nora Laura Gómez Castellanos. Amparo directo 783/97. XV Ayuntamiento de Tijuana, B.C. 30 de enero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Adán Gilberto Villarreal Castro. Secretaria: Gabriela Reyna Soria. Amparo directo 119/98. XV Ayuntamiento de Mexicali, B.C. 26 de marzo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Javier Coss Ramos. Secretaria: Nora Laura Gómez Castellanos. Amparo directo 120/98. XV Ayuntamiento de Mexicali, B.C. 26 de marzo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Humberto Trujillo Altamirano. Secretario: Marco Antonio Romero Castillo. Por todo lo anterior debo ser considerado como trabajador de base. 2.- Es tal que con fecha 18 de octubre de 2018, siendo aproximadamente las 12:00 horas, me presenté en las instalaciones del



Ayuntamiento de Colima, cito en calle Gregorio Torres Quintero 85, colonia centro, de Colima, Colima, en virtud que la C. MA. DEL CARMEN MORALES VOGEL, Oficial Mayor del Ayuntamiento, me mando citar y una vez que estuve en su presencia me dijo que a partir de esos momentos estaba dado de baja de la Ayuntamiento y para tal efecto me entregó un escrito dirigido a mi persona y suscrito por ella misma, en el que a la letra se lee: "Por medio del presente y toda vez que usted desempeña un puesto de los denominados como de confianza, el cual encuadra en los artículos 6 inciso a), y 7, fracción IV inciso a), de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizado del Estado de Colima; y así mismo, en virtud de que la administración municipal para la cual usted fue contratado, ha concluido el día 15 de octubre del presente año, se le hace de su conocimiento que el H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Colima, le da por terminada la relación contractual que usted tenía como empleado de confianza de dicha entidad municipal, circunstancia que surte efectos el día de hoy, por lo cual usted deberá realizar la entrega de su material y archivos, así como de personal que haya tenido bajo su subordinación a quien deberá sustituirlo y quien ocupara dicha plaza a partir de esta fecha. Así mismo, le manifiesto, que se encuentra a su disposición en el área de Recursos Humanos de esta Entidad, lo correspondiente a sus prestaciones de ley respectivas." Manifestándome además, que únicamente me correspondían mis partes proporcionales, a lo cual me negué, pues era mi deseo continuar con mi trabajo y tener un empleo estable para satisfacer mis necesidades personales, sin que hubiera existido causal alguna de mi parte para que se diera por terminada la relación de trabajo, pero solo me respondió que no podía hacer nada al respecto y que yo no podía continuar trabajando. Sin que existiera alguno de los supuestos previstos por el artículo 26 de la Ley Burocrática para dar por terminada la relación de trabajo y sin que mucho menos se hubiera seguido el procedimiento contemplado en los artículos 27 a 31 de la citada ley, que establecen: ARTÍCULO 26.- Se termina la relación de trabajo sin responsabilidad para la Entidad pública, en los siguientes casos: i. Por la muerte del trabajador; II. Por renuncia voluntaria; III. Por jubilación o pensión; IV. Por conclusión de la obra o vencimiento del término por el que fue contratado el trabajador; y V. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida la prestación del servicio. En los casos de la fracción I y III subsistirá la obligación de las Entidades de cubrir a los beneficiarios o al trabajador las prestaciones correspondientes. ARTICULO 27.- Por resolución del Tribunal, serán causas de rescisión de la relación laboral, justificadas y plenamente comprobadas, las siguientes: I. Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez; o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros, o familiares de unos u otros, dentro de horas de servicio, salvo que medie provocación o que obre en legítima defensa, si son de tal manera graves que hagan imposible la relación de trabajo; II. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que desempeña el trabajo; III. Por abandono de empleo, consistente en faltar por más de tres días consecutivos a sus labores sin permiso y sin causa justificada. Se entenderá también por abandono de empleo, el retiro injustificado del trabajador de sus labores, cuando a su cargo se encuentre: la atención de personas, control de maquinaria o equipo, que por su ausencia ponga en peligro la salud o la vida y en riesgo la operación técnica de los bienes de la Entidad pública; IV. Ocasionar el trabajador intencionalmente daños materiales en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; o causar dichos daños por negligencia tal, que ella sea causa del perjuicio; V. Por cometer actos inmorales durante el trabajo; VI. Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo; VII. Por desobedecer el trabajador reiteradamente y sin justificación, las órdenes que recibe de sus superiores; VIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o

droga enervante, salvo que en este último caso exista prescripción médica; IX. Por incumplimiento comprobado a esta Ley o a las condiciones generales de trabajo vigentes en la Entidad pública o dependencia; X. Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada y que se derive de un delito doloso, siempre que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo. Cuando esta sentencia sea absolutoria, al trabajador deberá reintegrarse a sus labores, debiéndosele liquidar sus sueldos cuando haya obrado en defensa de los intereses de la Entidad pública; y XI. Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades. ARTICULO 28.- En los casos a que se refiere el artículo anterior, exceptuando las fracciones III, VI, VII y IX, el Titular de la Entidad o dependencia respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en la que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad pública y población, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal. ARTICULO 29.- Por cualquiera de las causas a que se refiere el Artículo 27 de esta Ley, el Titular de la Entidad o dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento, si con ello está conforme el sindicato correspondiente. Pero si éste no estuviere de acuerdo y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en las fracciones I, IV, VII, VIII y XI el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los plazos en que corresponda, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento. ARTICULO 30.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión a que se refieren las fracciones que comprende el Artículo 27 de esta Ley, el Titular de la Entidad o dependencia procederá a levantar acta administrativa en la que se otorgará derecho de audiencia y defensa al trabajador y en la que tendrá intervención la representación sindical. En el acta se asentarán los hechos con toda precisión, la declaración del trabajador afectado y la del representante sindical si intervinieron y quisieron hacerlo, las de los testigos de cargo y de descargo idóneos; asimismo se recibirán las demás pruebas que pertinentemente procedan, firmándose las actuaciones al término de las mismas por los interesados, lo que harán de igual forma dos testigos de asistencia. De no querer firmar el acta los intervinientes se asentará tal circunstancia, lo que no invalidará el contenido de la misma, debiéndose entregar una copia al trabajador y otra al representante sindical. En las causales a que se refieren las fracciones III y X del Artículo 27, abandono de empleo y prisión del trabajador, respectivamente, para la formulación del acta administrativa no se requerirá la presencia del trabajador. ARTICULO 31.- Si del resultado de las actuaciones se demuestra que el trabajador incurrió en alguna de las causales de rescisión, el Titular enviará el acta levantada al Tribunal, así como los documentos que al formularse ésta se hayan agregado a la misma, demandando la rescisión de la relación de trabajo. El Titular comunicará personalmente al trabajador la decisión adoptada y le turnará copia del oficio de remisión al Tribunal. Por lo que por ese simple hecho deberá considerarse que el despido fue injustificado. Ahora bien, en el caso que nos ocupa el Ayuntamiento de Colima, reconoció y aceptó que las labores que realizaba el suscrito no eran consideradas como de confianza y para tal efecto se ordenó la expedición del nombramiento de base respectivo, emitido por la Oficial Mayor de dicho Municipio. En consecuencia y sin que implique un reconocimiento de por parte, si la actual Administración Municipal consideraba que el nombramiento de base con el que cuento, fue expedido por error o en contravención a lo dispuesto por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en aras de salvaguardar la seguridad jurídica de los derechos que la ley otorga a los empleados de base (entre ellos la estabilidad en el empleo y la inamovilidad en el puesto), ya que el patrón no puede unilateral y discrecionalmente,



revocar o anular el nombramiento bajo el argumento de que fue expedido por error o en contravención a la ley, pues para ello, deberá ejercer la nulidad, vía acción o excepción, ante el Tribunal de Arbitraje del Estado, por lo tanto debió plantear su nulidad vía acción ante el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, sirve de apoyo a lo anterior la siguiente tesis: Época: Décima Época Registro: 2017507 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 57, Agosto de 2018, Tomo III Materia(s): Laboral Tesis: XV. 3o. 12 L (10a.) Página: 3118 TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO Y MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE BAJA CALIFORNIA. SI POR ERROR O EN CONTRAVENCIÓN A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL RELATIVA SE LES EXPIDIÓ UN NOMBRAMIENTO DE BASE, EL PATRÓN DEBE PLANTEAR SU NULIDAD VÍA ACCIÓN O EXCEPCIÓN ANTE EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE DEL ESTADO. De la interpretación sistemática de los artículos 1, 8, 15, 20, 22, 56, 57 y 95, fracción I, inciso a), de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California -vigente hasta el 8 de mayo de 2014-, se advierte que: i. es obligatoria para la patronal; ii. los trabajadores deben tener un nombramiento expedido; iii. los trabajadores pueden ser ji de base o de confianza; iv. los de base son inamovibles, adquiriendo el derecho a la estabilidad en el empleo; v. en ningún caso el cambio de funcionarios de las autoridades públicas o de éstas, modificará la situación de los trabajadores de base; vi. los trabajadores únicamente podrán ser cesados por causa justificada en los términos que exige la ley; vii. si un nombramiento es expedido por error o en contravención a las disposiciones de la ley, el patrón tiene acción para demandar ante el Tribunal de Arbitraje del Estado la nulidad del nombramiento; y, viii. la acción para demandar la nulidad del nombramiento prescribe en el plazo de un mes, contado a partir de la fecha que sea conocido el error o que se haga de conocimiento general. Por consiguiente, cuando se haya expedido un nombramiento que otorgue la categoría j de empleado de base a un trabajador y éste surta sus efectos -al pagarse dos catorcenas con esa calidad-, en aras de salvaguardar la seguridad jurídica de los derechos que la ley otorga a los empleados de base (entre ellos la estabilidad en el empleo y la inamovilidad en el puesto), el patrón no puede unilateral y discrecionalmente, revocar o anular el nombramiento bajo el argumento de que fue expedido por error o en contravención a la ley, pues para ello, deberá ejercer la nulidad, vía acción o excepción, ante el Tribunal de Arbitraje del Estado. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO QUINTO CIRCUITO. Amparo directo 72/2018. Mariana de la Parra Palacios. 30 de mayo de 2018. Unanimidad de votos. Ponente: Gerardo Manuel Villar Castillo. Secretario: Felipe Yaorfe Rangel Conde. Esta tesis se publicó el viernes 03 de agosto de 2018 a las 10:11 horas en el Semanario Judicial de la Federación. Aunado a lo anterior, el artículo 170 de la Ley Burocrática del Estado dispone: ARTICULO 170.- Prescribirán en quince días hábiles: I. Las acciones de la autoridad para pedir la nulidad de un nombramiento, cuando el trabajador no reúna los requisitos necesarios para el empleo o cargo de que se trate o no demuestre, en forma fehaciente, tener la capacidad o aptitud que para el cargo se requiera; Conforme a lo anterior, el Ayuntamiento de Colima, contaba con un plazo de 15 días hábiles para acudir ante el Tribunal de Arbitraje a demandar la nulidad del nombramiento que me fue entregado, dicho plazo inició el primer día hábil posterior a su emisión, esto es, el 17 de septiembre de 2018 y feneció el día 05 de octubre de 2018, por lo que al día 18 de octubre de 2018 en que decidí unilateralmente dar por terminada la relación laboral, ya había prescrito en exceso el término para acudir a demandar la nulidad de mi nombramiento de base, sin que pueda posteriormente oponer tal excepción.

- - - **6.-** Por escrito recibido con fecha 03 (tres) de abril del año 2019 (dos mil diecinueve), se le tuvo al **C.P. LEONCIO ALFONSO MORÁN SÁNCHEZ**, en su carácter de PRESIDENTE MUNICIPAL DEL H.

AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA³, dando contestación a la demanda, dentro del término que para efecto se le concedió por este Tribunal, dando contestación a la demanda, oponiendo las excepciones y defensas echas valer. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. - - - - -

- - - 7.- Por escrito recibido con fecha 27 (veintisiete) de noviembre del año 2019 (dos mil diecinueve), se le tuvo a la parte actora, por conducto de su apoderado especial, ampliando su escrito inicial de demanda, en los siguientes términos: - - - - -

- - - *PRESTACIONES: VII).- Por el pago de todas y cada una de las prestaciones contempladas en el Convenio de concertación laboral y/o las Condiciones Generales de Trabajo, celebrado entre el Organismo demandado y el Sindicato respectivo, en virtud de que al ser reconocida como trabajadora de base, se le deberán otorgar todas las prestaciones que se brinden a los Sindicalizados (...)* VIII.- *Por la inscripción y pago de las cuotas al Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, conforme a la obligación que le impone a la demandada la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima.* - - - - -

- - - Mediante escrito recibido con fecha 01 (uno) de julio del año 2020 (dos mil veinte), se le tuvo al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**,⁴ por conducto de su apoderado especial, dando contestación en tiempo y forma al escrito de ampliación de demanda instaurada en contra de su representada. 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.- A petición de la parte actora y en atención a lo que previene el Artículo 149 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este Tribunal señaló día y hora para el desahogo de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, audiencia de Ley que se llevó a cabo hasta las 13:00 horas (trece horas) del día 11 (once) de noviembre del año 2021 (dos mil veintiuno),⁵ misma que una vez se declaró abierta bajo la presencia del Magistrado Presidente, se le dio cuenta con un escrito suscrito por el apoderado especial del H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, Col., recibido a las 14:36 horas del día 10 de noviembre de 2021 a través del cual, se le tuvo ampliando su escrito de demanda y contestación a la ampliación de la demanda, en los siguientes términos: - - - - -

- - - *SE AMPLIA EL ULTIMO PUNTO DE HECHOS DEL ESCRITO DE DEMANDA DE NULIDAD DEL EXPEDIENTE 672/2018, ASI COMO EL*

³ Visible a fojas de la 47 a la 51 de autos.

⁴ Visible a fojas de la 106 y 107 de autos.

⁵ Visible a fojas de la 111 a la 113 de autos.



*ULTIMO PUNTO DEL ESCRITO DE CONTESTACIÓN A LA DEMANDA DE LA ACTORA EN EL EXPEDIENTE LABORAL ACUMULADO 848/2018, AGREGANDO LO SIGUIENTE: Manifiesto a ese Tribunal, mi insistencia en el sentido de que el demandado en el presente juicio principal y parte actora en el juicio acumulado el C. ***** , carece de derecho a que sea catalogado o considerado por ese Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, COMO TRABAJADOR DE BASE, ya que como se ha dicho con anterioridad en los puntos de hechos de la demanda de nulidad de nombramiento que fue promovida por mi representada el H. Ayuntamiento de Colima, así como en la propia contestación de demanda en el juicio acumulado, al venirse desempeñando como JEFE DE ÁREA DE CONTROL PRESUPUESTAL con la CATEGORÍA DE CONFIANZA de la DIRECCIÓN DE EGRESOS Y CONTABILIDAD de mi representada el H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, señalando que dicho puesto lo venía desempeñando específicamente REALIZANDO o EJERCIENDO FUNCIONES DE DIRECCIÓN al tener bajo su subordinación a personal operativo de dicha Dirección, a quienes les daba indicaciones e instrucciones de las actividades que debían realizar, por lo que jamás se le debió de haber extendido un nombramiento de base, el cual se sigue negando tenga validez y el cual debe declararse nulo por ese H. Tribunal, aunado ya que al venirse desempeñando como JEFE DE ÁREA DE CONTROL PRESUPUESTAL de la DIRECCIÓN DE EGRESOS Y CONTABILIDAD del Municipio de Colima, es obvio que como tal tenía personal bajo su subordinación ya que dependían directamente del C. ***** , tal y como se acreditará en el momento procesal oportuno.*

*Además de lo anterior, se insiste en que al C. ***** , como JEFE DE ÁREA DE CONTROL PRESUPUESTAL de la DIRECCIÓN DE EGRESOS Y CONTABILIDAD, jamás se le debió de haber otorgado nombramiento de base alguno por la pasada administración, ya que conforme a la NORMATIVIDAD Y AUTONOMÍA del H. Ayuntamiento de Colima, de manera específica conforme al REGLAMENTO DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE COLIMA en su Artículo 281 Fracción II ESTABLECE CLARAMENTE A LOS JEFES DE DEPARTAMENTO COMO FUNCIONARIOS O EMPLEADOS DE CONFIANZA, precepto legal que a la letra reza: Artículo 281.- Serán funcionarios y empleados de confianza: I.- El Secretario del Ayuntamiento, el Tesorero Municipal, el Oficial Mayor, el Contralor Municipal y los Jueces Cívicos. II. Directores Generales, Directores de Área, Jefes de Departamento, Jefes de Área, Oficiales del Registro Civil, Coordinadores, Supervisores e Inspectores. III. El personal que labore en el Centro Preventivo Municipal. IV. Los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito. V. Los encargados y responsables de áreas específicas. VI. Quienes realicen funciones de: auditoría, vigilancia y fiscalización; manejo de fondos o valores; control directo de adquisiciones; investigación científica y tecnológica; asesoría o consultorio, únicamente cuando se proporcione a algún munícipe, el Secretario del Ayuntamiento, el Tesorero Municipal, el Oficial Mayor, el Contralor Municipal o Directores Generales; y almacenes e inventarios; así como VII. Todos aquellos que, por la naturaleza de las funciones que desempeñen, así se haga constar en el nombramiento respectivo. De lo anterior se desprende claramente que la parte demandada en el juicio de nulidad y parte actora en el juicio acumulado se trataba de un FUNCIONARIO O UN EMPLEADO DE CONFIANZA, que desde luego NO PUEDE NI DEBE SER CONSIDERADO COMO DE BASE, Y MENOS DEBE SER REINSTALADO EN EL PUESTO QUE INDEBIDAMENTE SEÑALA Y RECLAMA EN EL JUICIO ACUMULADO, tal y como se acreditará con las pruebas ofertadas por parte de mi representada el H., Ayuntamiento de Colima. Aunado a lo anterior, es de señalar que el nombramiento otorgado como supuestamente de base al demandado en el presente expediente en que se actúa y actor en el juicio acumulado el C. ***** , quedó sin efecto mediante Acta de Cabildo Numero 2 de fecha 16 de octubre del año 2018, al haber sido ABROGADO el ACUERDO mediante el cual se había otorgado diversos nombramientos de base a diversos trabajadores del H. Ayuntamiento de Colima, esto, en virtud de que un acto de la magnitud de*

haber basificado a 467 trabajadores, constituía un acto jurídico que comprometía las finanzas y al propio Municipio por un plazo mayor al periodo del Ayuntamiento, razón por la cual en la Sesión Extraordinaria del H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, dentro del Orden del Día, en la Fracción o punto V, se dio lectura y se sometió a discusión y aprobación en su caso del acuerdo que textualmente señala: "ACUERDO QUE MODIFICA DIVERSOS ARTICULOS DEL REGLAMENTO DE GOBIERNO MUNICIPAL DE COLIMA Y ABROGA EL ACUERDO QUE REFORMA Y ADICIONA EL REGLAMENTO MUNICIPAL DE COLIMA; VALIDA LA REGULARIZACIÓN DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE COLIMA Y CONSECUENTEMENTE, MODIFICA EL TABULADOR DE REMUNERACIONES SALARIALES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL H. AYUNTAMIENTO DE COLIMA 2018 APROBADO EN SESIÓN EXTRAORDINARIA DE CABILDO DEL 10 DE OCTUBRE DEL PRESENTE AÑO." A raíz del ACUERDO anteriormente señalado, y como consecuencia de su emisión, es que dentro de sus PUNTOS TRANSITORIOS, específicamente en el PUNTO CUARTO, se ordenó por el H. Cabildo a la Oficialía Mayor que se hiciera lo conducente a fin de darle cumplimiento al citado ACUERDO, misma indicación que quedó plasmada en el citado punto transitorio, el cual a la letra señala: CUARTO.- Notifíquese a la Oficialía Mayor, a efecto de que realice las adecuaciones correspondientes a los perfiles de puestos, manuales de organización y organigrama de este H. Ayuntamiento. Así mismo se le instruye para que revise minuciosamente cada uno de los expedientes personales y las funciones desempeñadas por los trabajadores, contenidos en los acuerdos de presidencia: 01/2018, 04/2018, 06/2018, 07/2018, 08/2018, 09/2018 y 10/2018, de manera que no se afecten sus derechos laborales. De lo anterior se desprende que con el Acta de Cabildo Número 2 que se emitió como consecuencia de la Sesión Extraordinaria celebrada por el Ayuntamiento de Colima en fecha 16 de octubre del año 2018, QUEDARON SIN EFECTO TODOS LOS ACUERDOS MEDIANTE LOS CUALES LA PASADA ADMINISTRACIÓN 2015-2018 EMITIÓ PARA OTORGAR A DIESTRA Y SINIESTRA Y DE MANERA IRREGULAR E ILEGAL LOS DIVERSOS NOMBRAMIENTOS DE BASE A DIVERSOS TRABAJADORES SIN QUE ESTOS HAYAN TENIDO DERECHO A ELLO, MISMOS QUE, AL HABER SIDO ABROGADO EL ACUERDO PRINCIPAL QUE AUTORIZÓ LA EMISIÓN DE DIVERSOS NOMBRAMIENTOS SUPUESTOS DE BASE, ;LOS MISMOS QUEDARON SIN EFECTO ALGUNO, RAZONES ESTAS PARA CONSIDERAR QUE EL NOMBRAMIENTO QUE LE FUE OTORGADO AL C. ***** , DEBE DECLARARSE NULO Y SIN EFECTO ALGUNO, ESTO POR LAS RAZONES QUE SE HAN HECHO VALER AL DEMANDAR LA NULIDAD DE DICHO NOMBRAMIENTO Y AL DAR CONTESTACIÓN A LA DEMANDA POR EL SUPUESTO DESPIDO INJUSTIFICADO QUE EL MENCIONADO PROMOVIO EN CONTRA DE MI REPRESENTADA EL H. AYUNTAMIENTO DE COLIMA. -----

- - - Atendiendo a lo anterior, se le concedió el uso de la voz a la parte **DEMANDADA**, el C. ***** , para que si era su deseo procediera a dar contestación a la ampliación vertida por la parte actora, en lo que corresponde al expediente laboral 672/2018 quien, por conducto de su apoderado especial, manifestó lo siguiente: -----

"Que en este acto ratifico en todas y cada una de sus partes mi escrito de contestación de demanda del expediente 672/2018, así como mi escrito de demanda y ampliación del expediente 848/2018, dando contestación en este momento al escrito de ampliación por la parte actora en el expediente 672/2018, con el mismo escrito de contestación presentado en este expediente por no desprenderse hechos nuevos en este escrito de ampliación." -----

- - - De igual forma, se le concedió el uso de la voz al tercer con interés, **Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del**



Estado de Colima (IPECOL), quien por conducto de su apoderado especial manifestó lo siguiente: - - - - -

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

- - - Por lo anterior, se ordenó suspender el desahogo de la audiencia trifásica, concediéndole un término de 5 (cinco) días a las partes, para que realizaran su contestación al escrito de ampliación de demanda. - -

- - - **9.-** Llegado el nuevo día y hora señalados para el desahogo de la audiencia trifásica,⁶ una vez se declaró abierta bajo la presencia del Magistrado Presidente, en uso de las facultades que la ley de la materia le confiere, inició con la fase conciliatoria entre las partes exhortándolas a que llegaran a un arreglo, a quienes las partes se manifestaron inconformes con todo arreglo que pusiera fin al presente juicio. - - - - -

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

- - - *“En este acto ratifico el escrito inicial de demanda y su ampliación promovido dentro del expediente 672/2018 y de igual forma, ratifico el escrito de contestación a la demanda presentada en el expediente 848/2018.”* - - - - -

- - - Acto continuo y con apoyo en lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz al Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima (IPECOL), quien por conducto de su apoderado especial manifestó lo siguiente: - -

- - - *“Que en este acto ratifico en todas y cada una de sus partes el escrito de contestación a la ampliación de demanda presentado el 06 de mayo del año 2020, así mismo, ratifico en todas y cada una de sus partes el escrito de contestación a las demandas iniciales interpuestas por el H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, y ***** , misma que fue presentada el 17 de junio del año 2021, finalmente ratifico la contestación a la ampliación de la demanda hecha por el apoderado legal del Ayuntamiento de Colima, presentada el 17 de noviembre del 2021.”* - - - - -

- - - Siguiendo el desahogo de la audiencia de Ley, y de conformidad con el artículo 152 de la Ley Burocrática Estatal se declaró abierto el período de ofrecimiento de pruebas, en las que la parte actora ofreció las que estimó convenientes, reservándose el derecho este Tribunal de calificarlas, mismas que después de ser analizadas y estudiadas, por acuerdo de fecha 05 (cinco) de enero del año 2023 (dos mil veintitrés)⁷ le fueron admitidas a la parte actora. - - - - -

- - - 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

⁶ Visible a fojas de la 120 a la 123 de autos.

declaró concluido el procedimiento turnándose los autos para la emisión del laudo correspondiente, mismo que fue pronunciado con fecha **29 (veintinueve) de mayo del año 2023 (dos mil veintitrés).** -

- - - **10.-** 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 **01/2024**, 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: - - - - -

- - - *A).* –Deje insubsistente el laudo reclamado; - - - - -

- - - *B.)-* Dicte otro en el que reitere las consideraciones que no son materia de concesión, a saber, la reinstalación del trabajador, pago de aguinaldo, prima vacacional, prestaciones que se les otorgan a los trabajadores de base sindicalizados y condena a enterar las aportaciones al Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima. - - - - -

- - - *C.)-* Considere que para cuantificar la condena al pago de salarios caídos la porción normativa aplicable es aquella que se encontraba vigente al momento de presentar la demanda, es decir, el texto original del artículo 35 de la ley burocrática local, vigente del 4 de enero de 1992 al 8 de diciembre de 2021; y . - - - - -

- - - *D.)-* Siguiendo los lineamientos de esta ejecutoria elucide la controversia relativa a las prestaciones extralegales reclamadas, teniendo a la vista las condiciones generales de trabajo, convenios o contratos colectivos publicadas en las páginas web de la parte patronal demandada, por lo que con independencia de su exhibición por las partes o de su perfeccionamiento en el juicio son hechos notorios y, por lo tanto, no son objeto de prueba, aun cuando no se hayan exhibido en juicio; *E.* Hecho lo anterior, analice si el actor se encuentra en los supuestos normativos para ser acreedor de las prestaciones extralegales que reclama. En el entendido que el pago de dichas prestaciones, de ser procedentes, se deberán cubrir a partir de la fecha en que al impetrante de garantías se le reconoció su calidad de trabajador de base, y no así a partir de la emisión del laudo reclamado. Cabe precisar que al dictar laudo en cumplimiento de este fallo protector, la autoridad responsable cumplirá con estas directrices ordenando: (i) la apertura de un incidente de liquidación de laudo para cuantificar (a) el monto de los salarios vencidos o caídos por el periodo del 18 de octubre de 2018 y hasta un día antes de la fecha en que se reinstale a la parte trabajadora, debido a que se desconocen los incrementos de los salarios; y, (b) el monto de las prestaciones extralegales; porque no está en condiciones de determinar los montos de esas prestaciones; (ii) que designará a una persona experta en la materia para que realice un dictamen en el que se contengan las operaciones y cálculos correspondientes; y, (iii) dará dar vista a la demandada para que pueda pronunciarse al respecto. En la inteligencia de que a partir de que la parte trabajadora reanude sus labores por la reinstalación, sus prestaciones deberán pagarse como ordinariamente correspondan - - - - -

- - - Mediante acuerdo de fecha **24 (veinticuatro) de marzo del año 2025 (dos mil veinticinco)**, este Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, en cumplimiento al fallo protector constitucional concedido al quejoso, dejó insubsistente el laudo dictado en el expediente laboral en que se actúa de fecha 29 (veintinueve) de mayo del año 2023 (dos mil veintitrés). Poniéndose los autos en vía de ejecución, atento a lo previsto en los Artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo en vigor, para el cumplimiento de lo ordenado por la autoridad federal, mismo que hoy se pronuncia, mismo que **fue pronunciado con fecha 11 (once) de julio del año 2025 (dos mil veinticinco).** - - - - -

⁷ Visible a fojas de la 212 a la 218 de autos.



- - - **10.-** Por acuerdo de fecha 03 (tres) de septiembre del año 2025 (dos mil veinticinco) se tuvo por recibido el Oficio **120/2025 P3 M5**, a través del cual el Tribunal Colegiado del Trigésimo Circuito del Estado de Colima señaló que esta autoridad incurrió en defecto en el cumplimiento y se ordenó el cumplimiento sin excesos ni defectos en los términos siguientes: - - - - -

- - - **1.- Procedencia de salario caídos:** en el considerando VIII del laudo dictado en cumplimiento, respecto a la procedencia del pago de salarios vencidos o caídos, se parecía la incongruencia interna siguiente: ... el laudo reclamado adolece de un vicio de congruencia interna, toda vez que, por una parte se menciona que resulta procedente el pago de salarios caídos que se le han dejado de pagar desde el día 18 de octubre de 2018 y hasta el cumplimiento del laudo, es decir, hasta un día antes de la fecha en que el trabajador sea reinstalado; y por otra parte señala que se condena al pago de sueldo caídos desde el día 18 de octubre de 2018, fecha en que se terminó la relación laboral y hasta un período máximo de doce meses. - - - - -

- - - **2.- Procedencia del pago de prestaciones extralegales:** En el considerando XI del laudo del citado en cumplimiento, respecto a la procedencia del pago de prestaciones extralegales Sin embargo, fue omiso en pronunciarse si el actor se ubica en los supuestos normativos previstos para acceder a las prestaciones extralegales reclamadas. Por lo que debió analizar de forma concreta si el trabajador reunía los requisitos establecidos en el Convenio General para ser acreedor a dichas prestaciones. Asimismo, se advierte que el tribunal laboral no se pronunció a la directriz expresa al ordenar la apertura del incidente de liquidación contenida en la sentencia de amparo (b) el monto de las prestaciones extralegales; porque no está en condiciones de determinar los montos de esas prestaciones, por lo que una vez la autoridad responsable determine cuales son las prestaciones extralegales que resultan procedentes a favor del trabajador, deberá ordenar el trámite incidental para establecer sus montos. - - - - -

- - - Por tanto, dejó insubsistente el laudo dictado con defecto de fecha **11 (once) de julio del año 2025 (dos mil veinticinco)**. Poniéndose los autos en vía de ejecución, atento a lo previsto en los Artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo en vigor, para el cumplimiento de lo ordenado por la autoridad federal, mismo que se pronunció en fecha 26 (veintiséis) de septiembre del año 2025 (dos mil veinticinco). - - - - -

- - - **11.-** Por acuerdo de fecha 05 (cinco) de noviembre del año 2025 (dos mil veinticinco) se tuvo por recibido el Oficio **183/2025 P3 M5**, a través del cual el Tribunal Colegiado del Trigésimo Circuito del Estado de Colima señaló que esta autoridad incurrió en defecto en el cumplimiento y se ordenó el cumplimiento sin excesos ni defectos en los términos siguientes: - - - - -

- - - **1.-** Deje insubsistente el laudo de fecha 26 de septiembre del año 2025. - - - - -

- - - **2.-** Pronuncie un nuevo laudo en el que subsane la incongruencia destacada en los términos siguientes: (“De lo expuesto es evidente que el laudo reclamado adolece de un vicio de congruencia interna, toda vez que, por una parte se menciona que resulta procedente el pago de salarios caídos que se le han dejado de pagar desde el día 18 de octubre de 2018 y hasta el cumplimiento del laudo, es decir, hasta un día antes de la fecha en que el trabajador sea reinstalado en su empleo; y por otra, se ordena en la apertura el incidente de liquidación la cuantificación de salarios vencidos, aumentos e incrementos salariales a partir de la fecha del despido del trabajador es decir el 16 de octubre de 2018 y hasta un día anterior a la fecha en que la parte actora sea reinstalada en su empleo. Sin embargo, lo correcto es señalar como acertadamente lo hizo en el punto resolutivo,

que la cuantificación comprendida a partir del día 18 de octubre de 2018 y hasta el cumplimiento del laudo, es decir hasta un día antes de la fecha en que el trabajador sea reinstalado en su empleo. -----

--- Por tanto, dejó insubsistente el laudo dictado con defecto de fecha **26 (veintiséis) de septiembre del año 2025 (dos mil veinticinco)**. Poniéndose los autos en vía de ejecución, atento a lo previsto en los Artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo en vigor, para el cumplimiento de lo ordenado por la autoridad federal, mismo que hoy se emite. ---

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

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

--- II.- La personalidad de las partes quedó demostrada en los autos que engrosan este expediente, de conformidad a lo previsto a los artículos 144 y 145 de la Ley Burocrática Estatal. -----

--- III.- Se procede al estudio, análisis y valoración de las pruebas ofrecidas y admitidas a la parte actora el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, encontrando las siguientes: -----

--- 1.- **DOCUMENTAL**, consistente en un NOMBRAMIENTO DE BASE, de fecha 1° de enero del año 2016, resulta visible a foja 127 de los presentes autos. Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: ---

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

--- 2.- **DOCUMENTALES**, consistente en una CONSTANCIA de fecha 10 de agosto del año 2020, resulta visible a foja 128 de los presentes autos, así como, la DESCRIPCIÓN DEL PERFIL DEL PUESTO EGRESOS Y CONTABILIDAD de fecha octubre 15, relativo al puesto de JEFE DE ÁREA DE CONTROL PRESUPUESTAL, resulta visible a foja 129 y 130 de los presentes autos. Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente



jurisprudencia: - - - - -

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

- - - **3.- DOCUMENTAL**, relativas al REGLAMENTO DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE COLIMA, publicado en el periódico oficial con fecha sábado 19 de diciembre del 2020, No. 83, pág. 3558, Tomo 105, resulta visible a foja 131 a la 133 de los presentes autos. Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

- - - **4.- DOCUMENTAL** consistente en el ACTA DE CABILDO No. 02 de fecha 16 de octubre del año 2018, resulta visible a foja 134 a la 154 de los presentes autos. Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

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

- - - **6.- INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES**, consistente en todo lo actuado en el presente proceso y que se deriven de los

autos glosados al expediente respectivo; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio correspondiente. -----

- - - **IV.- Respecto a los MEDIOS DE CONVICCIÓN ofertados por el C. *******, fueron admitidos los siguientes: -----

- - - **1.- DOCUMENTAL**, en impresión original, de 17 (diecisiete) RECIBOS DE NÓMINA, Comprobantes Fiscales Digitales por Internet, extendidos por el Municipio de Colima, Col., en favor del C. ***** , mismo que resulta visible a foja 157 a la 173 de los presentes autos. Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

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

- - - **2.- DOCUMENTAL**, en impresión original, de un NOMBRAMIENTO DE BASE, de fecha 16 de septiembre del año 2018, extendido por el Oficial Mayor del H. Ayuntamiento de Colima, en favor del C. ***** , como JEFE DE ÁREA de la DIRECCIÓN DE EGRESOS Y CONTABILIDAD, mismo que resulta visible a foja 174 de los presentes autos. Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

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

- - - **3.- DOCUMENTAL**, en copia fotostática simple, de un ACUERDO DE PRESIDENCIA No. 009/2018, de fecha 17 de septiembre del año 2018, extendido por el H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, Col., mismo que resulta visible a foja de la 175 a la 177 de los presentes autos. Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene



sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

- - - **4.- DOCUMENTAL**, visible a foja 223 y 224 de autos, consistente en la exhibición de DOCUMENTOS, referentes a la parte ACTORA de nombre ***** siendo los siguientes: I).- Lista de Raya o Nomina de personal; II).- Controles de Asistencia; y III).- Comprobantes de Pago de Vacaciones, Aguinaldo y Primas a que se refiere la Ley Federal de Trabajo; únicamente al periodo comprendido del día (16 de octubre del 2017 al 16 de octubre del 2018) y un año después de que se extinga la relación laboral, (16 de octubre del 2018 al 16 de octubre del 2019). - -

- - - Audiencia que se llevó a cabo el día y hora señalados para su desahogo, haciéndose constar que no obstante de haberse encontrado presente el H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, por conducto de su apoderado especial, no exhibió ningún documento de los requeridos. Razón por la cual, se le hizo efectivo el apercibimiento decretado en autos, teniéndose por ciertos los hechos que del escrito inicial de demanda se desprende, salvo prueba en contrario. - - - - -

- - - **5.- DOCUMENTAL**, en copia fotostática simple, consistente en el ESCRITO, de fecha 16 de octubre del año 2018, signado por el Oficial Mayor del Ayuntamiento de Colima y dirigido al C. ***** , Jefe del Área de la DIRECCIÓN DE EGRESOS Y CONTABILIDAD, mismo que resulta visible a foja 178 de los presentes autos. Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

- - - **6.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en los hechos debidamente probados de los que se deduzca otro que sea consecuencia de aquel, así como las presunciones legales que la ley me otorga. Y en específico la presunción que se desprenda en caso de que el patrón no exhiba los documentos ofrecidos en el presente escrito, con fundamento en los artículos 804 y 805 de la citada ley y las

derivadas del artículo 810 en tanto que las copias hacen presumir la existencia de los originales; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio correspondiente. -----

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

- - - **8.- DOCUMENTAL**, en copias fotostáticas simples, consistentes en el CONVENIO DE CONCERTACIÓN LABORAL ACTUALIZADO AL 2009, de fecha 29 de junio del 2009, celebrado entre el H. AYUNTAMIENTO DE COLIMA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL MISMO y, la MINUTA DE ACUERDOS de fecha 29 de junio del 2009, mismos que resultan visibles a fojas 179 a la 205 de los presentes autos. Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

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

- - - Finalmente, tenemos los **MEDIOS DE CONVICCIÓN** que fueron ofertados por el **TERCERO CON INTERÉS LLAMADO A JUICIO denominado INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA**, a quien le fueron admitidas las siguientes pruebas: -----

- - - **1.- DOCUMENTAL EN VÍA DE INFORME**, del Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS, respecto del **C. *******, informando sobre las siguientes cuestiones: a). - Original de la Constancia de semanas cotizadas en el Instituto Mexicano del Seguro Social, a nombre de *********, relativa al empleador H. Ayuntamiento Constitucional de Colima. b). - Original de la certificación de consulta numérica de asegurados a nombre de ********* c). - Original de la certificación de consulta numérica de patrones, relativas al empleador H. Ayuntamiento Constitucional de Colima. d). - Original de la certificación de consulta de la cuenta individual, a nombre de ********* Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la



siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

- - - **2.- DOCUMENTAL** en original de la CONSTANCIA de fecha 21 de Junio del año 2021, suscrita y extendida por el Director General del Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, visible a foja 207 de los presentes autos, dirigida A QUIEN CORRESPONDA. Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

- - - **3.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todas las actuaciones que integran los autos del presente juicio; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio correspondiente. - - - - -

- - - **4.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente la primera, en la consecuencia que la Ley o el. Juzgador deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. La segunda, cuando un hecho conocido se deduce de otro que, en consecuencia ordinaria de aquel, en el entendido de que debe existir un correcto equilibrio entre el hecho demostrado y el que se presume-, de manera que uno sea consecuencia necesaria del otro, es decir, que ese proceso deductivo sea racional y coherente con el hecho que se encuentre plenamente demostrado; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio correspondiente. - - - - -

- - - **V.-** A efecto de resolver lo que en derecho proceda, con fundamento a lo dispuesto por el artículo 157 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en relación con los artículos 840, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia y con el propósito de dictar un laudo claro, preciso

y congruente con la demanda y contestación formulada por las partes contendientes, a verdad sabida y buena fe guardada, este Tribunal procede a fijar la Litis tal y como fue planteada; al tenor del siguiente criterio jurisprudencial: - - - - -

- - - 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 Tribunal determine si son procedentes o no las prestaciones que solicitó el **C. ******* en su escrito inicial de demanda y ampliación de la misma, dentro del expediente laboral **No. 848/2018** consistente en "(...) I.- La reinstalación en el puesto de base como JEFE DE AREA, adscrito a la DIRECCIÓN DE EGRESOS Y CONTABILIDAD. II.- Por el pago de los salarios caídos que se generen desde la fecha del despido injustificado hasta que se ejecute el laudo dictado en el presente juicio. III.- Por el pago de vacaciones consistentes en dos periodos anuales cada uno de 10 días laborables que se generen durante la tramitación del presente juicio, con fundamento en el artículo 51 de la Ley Burocrática. IV.- El pago de la prima vacacional consistente en el 30% treinta por ciento del sueldo de los días correspondientes a cada período que se generen durante la tramitación del presente juicio, con fundamento en el artículo 52 de la Ley Burocrática. V.- El pago del aguinaldo equivalente por lo menos a 45 cuarenta y cinco días de 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." - - - - -

- - - Así como las prestaciones que reclamó en su escrito inicial de demanda, mismas que consisten en "(...) VII).- Por el pago de todas y cada una de las prestaciones contempladas en el Convenio de concertación laboral y/o las Condiciones Generales de Trabajo, celebrado entre el Organismo demandado y el Sindicato respectivo, en virtud de que al ser reconocida como trabajadora de base, se le deberán otorgar todas las prestaciones que se brinden a los Sindicalizados (...) VIII.- Por la inscripción y pago de las cuotas al Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, conforme a la obligación que le impone a la demandada la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima." - - - - -



- - - De la misma manera, determinar si son procedentes o no las excepciones y defensas que promovió el C. ***** en su escrito de contestación de demanda dentro del expediente laboral **No. 672/2018** a través del cual manifestó que: (...) **EXCEPCIONES:** I.- **PRESCRIPCIÓN**, con fundamento en la fracción I, del artículo 170 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, que dispone: **ARTICULO 170.-** Prescribirán en quince días hábiles: I. Las acciones de la autoridad para pedir la nulidad de un nombramiento, cuando el trabajador no reúna los requisitos necesarios para el empleo o cargo de que se trate o no demuestre, en forma fehaciente, tener la capacidad o aptitud que para el cargo se requiera; En el caso que nos ocupa, con fecha 16 de septiembre de 2018, a mi representado, le fue expedido **NOMBRAMIENTO CON LA CATEGORIA DE BASE**, suscrito por la Mtra. Alejandra Sánchez Cárdenas, Oficial Mayor del Ayuntamiento de Colima, nombramiento que fue ratificado y autorizado mediante el **ACUERDO No 009/2018**, de fecha 16 de septiembre de 2018, en consecuencia, el plazo para demandar la **NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO** inició el día 17 de septiembre del 2018 y venció el día 05 de octubre de 2018. Sin embargo, el Ayuntamiento actor, por conducto de su Presidente Municipal, presenta la demanda de **NULIDAD**, hasta el día 29 de octubre de 2018, es decir, 24 días después de que venció el plazo previsto en la Ley para demandar la **NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO**, por lo que a la fecha de presentación de la demanda ya se encontraba **PRESCRITO EL DERECHO DEL AYUNTAMIENTO PARA DEMANDAR LA NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO** que hoy reclama. Es importante destacar que el término para demandar la **NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO**, empieza a correr a partir del día siguiente al que se expide el **NOMBRAMIENTO DE BASE** y se le entrega al trabajador, pues es a partir de ese momento que ambas partes de la relación laboral (Ayuntamiento y trabajador), tienen conocimiento de las condiciones en que se prestarán los servicios, sin que pueda considerarse que el Ayuntamiento, en su calidad de patrón, tenga conocimiento del hecho por conducto del Presidente Municipal entrante, es decir, no puede estimarse que, el plazo prescriptivo comienza al cambiar la Administración Municipal y entrar en funciones el nuevo Alcalde y Cabildo, por ser hasta ese momento que se “enteren de la situación que guarda la administración pública”, pues tal situación violaría en perjuicio de los trabajadores, sus derechos de estabilidad en el empleo y la inamovilidad en su puesto, al dejar abierto el derecho de demandar la **NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO** cada 3 años que ocurre un cambio de Administración, sobre todo cuando la “Situación de la Administración Pública”, es información de carácter público, esto es, que puede ser conocida por cualquier persona, en cualquier momento. I.- **FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO**, consistente en la carencia del

Ayuntamiento actor para demandar la NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO DE BASE, lo anterior en virtud de que fue el propio patrón y hoy actor, quien desde el día 16 de octubre de 2018, dio por terminada unilateralmente la relación de trabajo, sin motivo, sin justificación y sin seguir el procedimiento que establece la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, según se narra en el escrito de demanda por despido injustificado presentada ante este Tribunal con fecha 20 de noviembre de 2018, en consecuencia, al día 29 de octubre de 2018, fecha en que presentó el Ayuntamiento actor la demanda que hoy se contesta, ya no existía relación laboral con mi representado, por lo tanto, el Ayuntamiento actor separó injustificadamente de su trabajo a mi representado, sin agotar previamente la instancia correspondiente, esto es, sin esperar a que este H. Tribunal dictara sentencia y determinara la nulidad o validez del NOMBRAMIENTO DE BASE otorgado a mi representado. Luego entonces no puede solicitar la nulidad de un nombramiento, de una relación que dio por terminada sin seguir el procedimiento legal respectivo, sirve de fundamento a lo anterior la siguiente jurisprudencia (...). -----

*- - - O bien, en su defecto valorar la procedencia o improcedencia de las prestaciones que solicitó el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, en su escrito inicial de demanda y ampliación de la misma dentro del expediente laboral **No. 666/2018** a través del cual solicita "(...) 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 ¡legal, 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. (...)". O también, la procedencia o improcedencia de las excepciones y defensas hechas valer por la Entidad Pública denominada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, en el expediente laboral **No. 848/2018** en el sentido de que el **C. *******, carece de acción y derecho para el reclamo ejercitado de su parte, ya que dice: "(...) FRACCIONES DE LA I A LA VI.- Se le niega derecho y acción al actor para reclamar y pretender de mi representada el H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Colima, todas y cada una de las prestaciones que señala en las fracciones de la I a la VI, del presente capítulo de Prestaciones de la demanda que se contesta, y que consisten en su reinstalación en el supuesto puesto de base como JEFE DE AREA, adscrito a la DIRECCIÓN DE EGRESOS Y*



*CONTABILIDAD, salarios caídos, pago de vacaciones durante la tramitación del presente juicio, pago de prima vacacional durante la tramitación del presente juicio, pago de aguinaldo consistente por lo menos en 45 días conforme al artículo 67 de la Ley Burocrática Estatal, y el pago de las prestaciones que se generen durante el presente juicio, así como los incrementos, hasta la ejecución del Laudo que se emita en este expediente, esto, por las razones que se expondrán al dar contestación a todos y cada uno de los hechos del escrito de demanda del actor y en virtud de las excepciones y defensas que se harán valer. (...) EXCEPCIONES Y DEFENSAS: I.- EXCEPCION "SINE ACTIO AGIS". Se opone con fundamento en el artículo 146 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, la excepción de falta de acción de la parte actora ***** , para demandar del Ayuntamiento de Colima representado por su Presidente Municipal, los conceptos que plantea en su escrito inicial de demanda, especialmente en el capítulo de prestaciones, pues el ACTOR no goza de los atributos, ni reúne las condiciones para que ésta Entidad Municipal a mi cargo, le pueda conceder las prestaciones que reclama y mucho menos lo reinstale en el puesto que reclama y que es considerado como un puesto de confianza, por las razones que se han expuesto al dar contestación a cada uno de los hechos de la demanda. Tal y como lo señala el propio actor, en todo caso dice haberse desempeñado como trabajador de base para el H. Ayuntamiento de Colima, por lo que desde la fecha de su contratación siempre ha sido considerado como trabajador de confianza de acuerdo a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima tal y como se acreditará en el momento procesal oportuno. Es en mérito de su calidad de trabajador se le catalogó efectivamente como trabajador de confianza y por ende, su falta de acción para reclamar las prestaciones que se mencionan. II. EXCEPCIÓN DE NULIDAD DE NOMBRAMIENTO: Dicha excepción se interpone, respecto al supuesto nombramiento de base que dice le fue otorgado, y en el supuesto caso sin conceder que se le haya otorgado, el mismo carece de validez, ya que dicho nombramiento jamás fue autorizado por el H. Cabildo Municipal, así como carece de sello oficial alguno de mi representada el Ayuntamiento de Colima, aunado a que jamás fue publicado acuerdo alguno en el que se contemple la plaza del actor como una plaza de base, por lo que desde este instante se impugna el mismo y se opone la EXCEPCIÓN DE NULIDAD DE NOMBRAMIENTO, ya que en todo caso de haberse otorgado, fue en forma ilegal e improcedente y en contravención a la Ley de la Materia, ya que el actor carecía del estatus de trabajador de base por el tipo de puesto y la categoría de confianza con la que se venía desempeñando, excepción que se interpone con base en el siguiente criterio: (...)." - - -
- - - En esa tesitura en primer término se procede a fijar la Litis tal y*

como quedó planteada en el presente juicio, la cual se ciñe en que este Tribunal deberá dilucidar si es procedente o no la acción que ejercita el **C. *******, con relación a las prestaciones reclamadas en su escrito inicial de demanda, consistente en la **REINSTALACIÓN**, en atención a su calidad de trabajador de **BASE**, en virtud del nombramiento que le fue extendido por la Oficial Mayor del Gobierno Municipal de Colima y del acuerdo de cabildo del H. Ayuntamiento de Colima que le concede la calidad de trabajador de **BASE**; al pago de diversas prestaciones legales; al reconocimiento de todas las prestaciones extralegales previstas en el Convenio de Concertación Laboral suscrito entre el Gobierno del Municipio de Colima y el Sindicato de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento de Colima; y el pago de incrementos salariales. -----

- - - A partir de dichas circunstancias se desprenderá o no la procedencia de las prestaciones reclamadas o si por el contrario, en su defecto, dilucidar la procedencia o improcedencia de las excepciones y defensas hechas valer por el demandado **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, quien opuso la excepción de falta de acción en cuanto a las prestaciones reclamadas por el actor, y solicitó la NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO DE **BASE** con el puesto de **JEFE DE ÁREA** 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; y la **DECLARACIÓN O PRONUNCIAMIENTO** que este Tribunal realice, con respecto a que el nombramiento que le fue expedido al (la) demandado (a), es nulo e improcedente, en razón de que este (a) último (a), no tenía derecho a obtener una base debido a su estatus de **CONFIANZA**. -----

- - - En ese sentido, para determinar la procedencia o improcedencia de la acción del trabajador, debe precisarse si resulta tener valor jurídico el nombramiento de fecha 16 de septiembre de 2018 expedido en favor del **C. ******* en el puesto de **JEFE DE ÁREA** adscrito a la **DIRECCIÓN DE EGRESOS Y CONTABILIDAD**, con la categoría de **BASE**, mismo que fue expedido por la que en ese entonces fungía como **OFICIAL MAYOR**, la **MTRA. ALEJANDRA SÁNCHEZ CÁRDENAS**. -----

- - - O, por el contrario, si al haber tenido el carácter como trabajador de **CONFIANZA**, previo al otorgamiento del nombramiento de base, afectaría su designación, tal y como lo manifiesta el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COL.** -----

- - - 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, determinantemente, 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 coligante.*- **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.** - - - - -

- - - **VI.-** En ese orden, y una vez que se ha delimitado la Litis, en el sumario que hoy se resuelve, y valoradas las pruebas ofertadas en los autos por la parte actora, tomando en cuenta sus alcances jurídicos se advierte que en el expediente que hoy se resuelve se logró acreditar que mediante nombramiento de fecha **16 de septiembre del año 2018** se designó al **C. ******* en el puesto de **JEFE DE ÁREA** adscrito a la **DIRECCIÓN DE EGRESOS Y CONTABILIDAD**, con la categoría de **BASE**, así mismo, se le reconoció como fecha de ingreso el 01 de enero de 2016, constando al calce del documento la firma de la **MTRA. ALEJANDRA SÁNCHEZ CÁRDENAS**, en su carácter de **OFICIAL MAYOR.** - - - - -

- - - Por otra parte, de las documentales que fueron exhibidas por el H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, Col., y que resultan visibles a fojas de la **127 a la 154** de autos, consistente en diversas **CONSTANCIAS, OFICIOS Y DOCUMENTOS** de los que se desprende que con fecha 01 de enero de 2016 el **C. ******* había ingresado a laborar al servicio del H. **AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, en el puesto de **JEFE DE ÁREA CONTROL PRESUPUESTAL** adscrito a la **DIRECCIÓN DE EGRESOS Y CONTABILIDAD.** - - - - -

- - - **VII.- PROCEDENCIA DE LA REINSTALACIÓN Y DEL RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE.** - - - - -

- - - Respecto a las prestaciones que solicitó el **C. *******, en el inciso **I)** de su escrito inicial de demanda en los autos del expediente laboral No. 848/2018, consistente en *la reinstalación en el puesto de base como JEFE DE ÁREA, adscrito a la DIRECCIÓN DE EGRESOS Y CONTABILIDAD*; tal prestación resulta ser procedente, por las siguientes causas, razones y fundamentos que lo justifican. - - - - -

- - - 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: -

- - - **“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL HECHO DE QUE EL PATRÓN NO ACREDITE QUE LAS ACTIVIDADES QUE REALIZABAN ERAN DE CONFIANZA, NO IMPLICA NECESARIAMENTE EL OTORGAMIENTO DE UN NOMBRAMIENTO DE BASE.** *El hecho de que la dependencia demandada no acredite que las actividades que el trabajador desempeñaba eran de confianza, cuando se excepcione en ese sentido, no necesariamente tiene como consecuencia jurídica inmediata que se tenga por satisfecha la pretensión del trabajador, en el sentido de que se le otorgue el nombramiento de base, ya que previamente deben considerarse los derechos escalafonarios de terceros y la disponibilidad presupuestal para la creación de una plaza permanente en la dependencia”.*-----

- - - **“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 esa tesitura, es menester tener en cuenta lo que al efecto prevén los artículos 2, 3, 4, 5, 13, 18, 19, 20, 21, 40, 41 y 42 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos Y Organismos Descentralizados del Estado de Colima que textualmente dicen: -----

- - - **ARTICULO 2.-** Esta Ley es obligatoria y de observancia general para los Titulares y trabajadores de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial y sus dependencias respectivas; de los Ayuntamientos; de los Organismos Descentralizados del Estado y sus Municipios, así como de aquellas Empresas o Asociaciones de participación Estatal o Municipal mayoritaria, en las que por cualquier ordenamiento jurídico llegue a establecerse su

aplicación. Para los efectos de la presente Ley, los términos "ENTIDADES PUBLICAS" y "TRIBUNAL", se entenderán referido el primero, a cualquiera de los organismos mencionados en el párrafo anterior, y el segundo, al Tribunal de Arbitraje y Escalafón. -----

- - - **ARTÍCULO 3.-** La relación jurídica de trabajo reconocida por esta Ley, se entiende establecida, para todos los efectos legales, entre las Entidades y dependencias representadas por sus Titulares y los trabajadores públicos a su servicio. -----

- - - **ARTÍCULO 4.-** Trabajador público es todo aquél que preste un trabajo personal físico, intelectual o de ambos géneros, en cualquiera de las Entidades o dependencias mencionadas en el Artículo 2 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 13.-** Los trabajadores de confianza disfrutarán de las medidas de protección al sueldo y a la seguridad social. - - - - -

- - - **ARTÍCULO 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. -----

- - - **ARTÍCULO 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. -----

- - - **ARTÍCULO 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. - - - - -

- - - **ARTÍCULO 21.-** El nombramiento aceptado obliga al trabajador a regir sus actos con el más alto concepto de profesionalismo, honestidad y rectitud; a cumplir con todos los deberes inherentes al cargo o empleo correspondiente y a las consecuencias que sean conformes a la Ley, a la costumbre y a la buena fe. -----

- - - **ARTÍCULO 40.-** La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la Entidad o dependencia pública para prestar sus servicios. - - - - -

- - - **ARTÍCULO 41.-** La jornada de trabajo puede ser diurna, que es la comprendida entre las seis y las veinte horas; nocturna, que es la comprendida entre las veinte y las seis horas; y mixta, que es la que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende mayor lapso, se considerará jornada nocturna. -----

- - - **ARTÍCULO 42.-** La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna; siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta. -----



- - - 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 del Estado 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 las 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 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, la *Litis* al haberse integrado de esa manera debe distribuir la carga de la prueba a quien corresponda para acreditar la existencia del vínculo laboral que se adujo eximiéndose de ella a la parte actora en atención a los siguientes criterios y razonamientos que la informan. -----

- - - En efecto, la carga de la prueba se atribuye a cada una de las partes según los hechos que sustenten sus pretensiones y, normalmente de conformidad con las siguientes reglas: -----

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

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

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

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

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

- - - Desde esa perspectiva, si el Ayuntamiento afirmó que el vínculo que lo unía era como de CONFIANZA, negando de igual manera, jamás haberlo despedido, excluyéndolo de los derechos y obligaciones que corresponden a trabajadores de base a que alude el multicitado artículo 5 de la Ley de la Materia, entonces, se ubica en la segunda de las hipótesis referidas con anterioridad o sea, en la negación de la cualidad de un hecho, lo cual, según se vio, implica el reconocimiento de aquel y la afirmación de que tiene una cualidad distinta a la que atribuye el demandante. En esa virtud, si la entidad pública municipal, negó la naturaleza de la relación laboral y, afirmó que es de otra naturaleza, específicamente como CONFIANZA, está negando la cualidad de un hecho, pero no su existencia y, por ende se encuentra obligada a probar su excepción que forzosamente envuelve la afirmación de que la relación es de otra naturaleza. Por su sentido jurídico resulta aplicable la jurisprudencia 2ª. /J.40/99 de la Segunda Sala del Alto Tribunal Constitucional, Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, tomo IX, mayo de 1999, página 480, de contenido literal siguiente: - - - - -

- - - RELACION LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE AL PATRÓN CUANDO SE EXCEPCIONA AFIRMANDO QUE LA RELACIÓN ES DE OTRO TIPO. Cuando el demandado niega la existencia de una relación de trabajo y afirma que es de otro tipo, en principio, está reconociendo la existencia de un hecho, a saber la relación jurídica que lo vincula al actor, esa negativa también lleva implícita una afirmación, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario; por consiguiente, debe probar cual es el género de la relación jurídica que lo une con el actor verbigracia un contrato de prestación



de servicios profesionales, una comisión mercantil, un contrato de sociedad o cualquier otra, porque en todos esos casos su respuesta forzosamente encierra una afirmación. - - - - -

- - - Por otra parte, debe tomarse en cuenta que la existencia del vínculo laboral entre una dependencia pública y la persona que le prestó servicios se demuestra, aun cuando no se exhiba el nombramiento relativo o su inclusión en las listas de raya, cuando se acredita que los servicios prestados reúnen las características propias de una relación laboral. Razonamiento que se sustenta en la Jurisprudencia 2ª./J. 20/2005, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, Novena Época, Tomo XXI, marzo del 2005, página 315, intitulada: - - - - -

- - - TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL VINCULO LABORAL SE DEMUESTRA CUANDO LOS SERVICIOS PRESTADOS REUNEN LAS CARACTERISTICAS PROPIAS DE UNA RELACION DE TRABAJO, AUNQUE SE HAYA FIRMADO UN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES. De la tesis de jurisprudencia 2ª./J. 76/98, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VIII, octubre de 1998, página 568, con el rubro: - - - - -

- - - TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SI DEMUESTRAN QUE HAN VENIDO PRESTANDO SERVICIOS A LA DEPENDENCIA ESTATAL POR DESIGNACION VERBAL DEL TITULAR, TIENE ACCION PARA DEMANDAR LA EXPEDICION DEL NOMBRAMIENTO O SU INCLUSION DE LAS LISTAS DE RAYA Y, EN SU CASO, TODAS LAS DEMAS ACCIONES CONSECUENTES. Así como de la ejecutoria dictada en la contradicción de tesis 96/95 de la cual se derivó, se advierte que aun cuando no se exhiba el nombramiento relativo o se demuestre la inclusión en las listas de raya, la existencia del vínculo laboral entre una dependencia estatal y la persona que le prestó servicios se da cuando se acredita que los servicios prestados reúnen las características propias de una relación laboral. En ese sentido, si se acredita lo anterior, así como que en la prestación del servicio existió continuidad y que el trabajador prestó sus servicios en el lugar y conforme al horario que se le asignó, a cambio de una remuneración económica, se concluye que existe el vínculo de trabajo, sin que sea obstáculo que la prestación de servicios se haya originado con motivo de la firma de un contrato de prestación de servicios profesionales, pues no es la denominación de ese contrato lo que determina la naturaleza de los servicios prestados al Estado, de tal suerte que si éstos reúnen las características propias del vínculo laboral entre el Estado y sus trabajadores, éste debe tenerse por acreditado. - - - - -

- - - En ese sentido, para llegar a la conclusión anterior y determinar con certeza que en quien recae la carga de la prueba es a la parte patronal al haber opuesto la excepción de mérito, ello es así, ya que en primer lugar debe recurrir a lo que prevé el artículo 4 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, ya que literalmente establece lo siguiente: - - - - -

- - - 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 persona y la entidad pública que lo recibe.” -----

- - - Este precepto establece una presunción legal que permite considerar como laboral toda relación de trabajo entre el particular que presta un trabajo personal y a entidad pública que lo recibe, lo que significa que quien debe desvirtuar la presunción a favor de quien alega una relación laboral, en el caso en particular, el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COL., es decir, es el empleador quien debe desvirtuar la presunción contenida en el precepto antes invocado. -----

- - - De lo anterior se estima que para determinar si existió un vínculo laboral o de otra naturaleza, este Tribunal al examinar el conjunto de los hechos y de los diferentes medios probatorios expuestos por las partes contendientes, debe verificarse si en autos se advierte si ha existido o no una relación continua entre el **C. ******* y la entidad pública demandada; y si el demandante le ha prestado o no sus servicios en el lugar y conforme al horario asignado a cambio de una remuneración económica; todo ello independientemente de la denominación formal que se le haya dado a la prestación del servicio es así que partiendo del elemento de subordinación que caracteriza a la relación de trabajo conforme al artículo 4 *in fine* de la Ley de la Materia, pese a que no medie nombramiento expedido por autoridad competente o no se figure en las listas de raya de los trabajadores temporales, la relación de trabajo se presumen entre el particular que presta un trabajo personal subordinado y la entidad pública que lo recibe como ya se dijo. Además de que, atento a lo dispuesto en el artículo 153 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, así como los numerales 777 y 842 de la Ley Federal de Trabajo de aplicación supletoria debe considerarse las probanzas que estén referidas a los hechos controvertidos, es decir, aquellos medios de prueba relacionados con el debate consistente en sí, como lo afirma la parte actora, la relación jurídica de trabajo existió desde el 01 de enero de 2016, fecha en que fue contratado por la patronal para desempeñar un trabajo personal subordinado como JEFE DE ÁREA adscrito a la DIRECCIÓN DE EGRESOS Y CONTABILIDAD, en donde, a partir del 16 de septiembre de 2018, le fue reconocido el carácter de trabajador de **BASE**. -----

- - - En efecto, una relación laboral se caracteriza porque el trabajador está sometido al poder de subordinación constante de parte del empleador que lo contratara de manera tal que este tiene la facultad de impartir ordenes que el trabajador está obligado a cumplir y la misma se configura en el momento en que se presentan tres elementos inconfundibles que son: subordinación, remuneración y prestación personal del servicio. -----

- - - Para que una relación laboral se configure como tal, no hacen falta



solemnidades especiales, basta con que se presenten los tres elementos mencionados para que la Ley la reconozca como tal, lo cual aconteció en el caso en estudio, toda vez que la parte demandada, no exhibió los medios probatorios suficientes para desvirtuar la pretensión del accionante del juicio, en apoyo a sus excepciones y defensas. Así mismo, no acreditó objetivamente la situación real en que se ubicó el demandante respecto de la eventualidad de las actividades que realizaba, la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya ubicado; o en su caso, si se trata de una actividad que no es necesaria en forma permanente para el desarrollo de las actividades de la entidad pública municipal, y mucho menos haber demostrado que el despido del que se duele la demandante fue completamente justificado. Lo anterior, toda vez que como se desprende de las constancias que obran en autos, y contrario a lo que señala la patronal, bajo ningún mecanismo legal y mucho menos con ningún medio de convicción contundente ofertado de su parte, logro acreditar en el Expediente Laboral Burocrático que hoy se resuelve que el demandante fuera trabajador eventual, partiendo de lo anterior, que 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, determinantemente, 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. -----

- - - A pesar de lo anterior, se encuentra evidenciada la existencia de una relación de trabajo subordinada, de la cual no negó su existencia, sin embargo, controvirtió el carácter con el que el trabajador prestaba sus servicios, ya que negó que tuviera el carácter de BASE, señalando que realizaba sus funciones con la categoría de CONFIANZA. -----

- - - Se insiste que la relación laboral está mucho más allá del contrato de trabajo, puesto que incluso la ausencia o existencia de este no afecta la relación laboral, ello es así en virtud de que el contrato de trabajo es un formulismo en el cual se pactan ciertas condiciones, pero en ningún momento afectan la relación laboral, toda vez que esta se da por sí misma como consecuencia de la existencia de una realidad en la que se configuren los famosos tres elementos previamente mencionados. -----

- - - De ahí que correspondía a la parte demandada la carga probatoria para acreditar su argumento defensivo consistente en que el vínculo laboral que existía entre ésta y la demandante era con la categoría de CONFIANZA, y no lo hizo dentro del acervo probatorio allegado a los autos, sino por el contrario, quedó evidenciada la relación laboral existente entre las partes desvirtuándose con la misma el argumento que hizo valer la demandada en términos de lo previsto por los artículos 6 y 7 de la Ley de la materia, que prevé cuales son las funciones y puestos que son catalogados como de CONFIANZA, en virtud del nombramiento de BASE expedido por ese mismo Ayuntamiento, y con el que se presume la estabilidad en el empleo del trabajador. -----

- - - De ahí que, de conformidad con la fracción X del artículo 76 de la Ley de Municipio Libre del Estado de Colima, corresponde al Oficial Mayor: expedir los nombramientos, tramitar y resolver los asuntos relativos a los servidores públicos municipales, documental público de gran relevancia jurídica para el proceso, la cual es apta para evidenciar la existencia de una relación de trabajo entre las partes contendientes, así como la categoría de BASE que le fue reconocida al trabajador. -----

- - - En ese sentido cabe dilucidar si al trabajador le corresponde la reinstalación, en los términos en que fueron establecidos en el nombramiento de 16 de septiembre de 2018, en virtud del despido del que fue objeto por la citada entidad pública patronal. -----

- - - Este Tribunal laboral burocrático estima que existió un vínculo laboral subordinado a cambio de una remuneración económica tal y como se advierte de lo manifestado por las partes y como de los mismos se advierten actividades que no corresponden a las que se refiere los artículos 6 y 7 de la ley de la materia, en esa circunstancia y



toda vez que la parte demandada le correspondió la carga probatoria para acreditar su argumento defensivo, y al no haber exhibido las pruebas suficientes con las que acreditara su dicho, resulta evidente que al no existir coincidencia entre los argumentos defensivos en que se sustentó la excepción de la demandada y la que corresponden a las relatadas probanzas, estas últimas deben desestimarse en virtud de haberse acreditado el vínculo laboral subordinado que unía a las partes contendientes, en las relatadas condiciones y al haber prestado sus servicios la demandante en el lugar y conforme al horario asignado a cambio de una remuneración económica, todo ello independientemente de la denominación formal que la demandada le haya dado a la prestación del servicio, en términos del artículo 153 de la Ley de la materia, 777 y 842 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Burocrática Estatal. -----

- - - Es por lo que este Tribunal estima que le corresponde la categoría de trabajador de base en el puesto de **JEFE DE ÁREA**, adscrito a la **DIRECCIÓN DE EGRESOS Y CONTABILIDAD**, en virtud de que por las funciones desempeñadas no encuadran dentro de las hipótesis previstas por los artículos 6 y 7 de la Ley de la materia y por haber laborado de manera continua e ininterrumpida por más de 6 meses y sin nota desfavorable en su expediente, en esa orden de ideas le asiste la razón y el derecho a la demandante de ser reinstalada en su puesto de trabajo así como el pago de las demás prestaciones legales inherentes al mismo, dado que por la naturaleza de su contratación y por las funciones encomendadas de un empleado de base, específicamente son definitivas y no temporales. -----

- - - Lo anterior fue determinado de tal manera, ya que, para establecer si el trabajador ocupó un nombramiento con funciones propias de un trabajador de **BASE**, o en su defecto, como de **CONFIANZA**, tal y como lo señala el demandado, debe tomarse en cuenta las pruebas aportadas por las partes en el presente juicio, a fin de acreditar las funciones de un puesto de base o de confianza en virtud de que la demandada controvierte su naturaleza. -----

- - - En esa tesitura, es evidente que corresponde a la Entidad Pública demostrar que el **C. ******* tenía la categoría de **CONFIANZA**, por lo que le correspondía demostrar la causa motivadora de su temporalidad o en su caso, si había sido contratado o no. Sin embargo, no se advirtió en autos, que la eventualidad que sostuvo la demandada, estuviera en función de alguno de los motivos previstos en la ley, sino por el contrario, la forma en que se contrató al accionante denota una infracción directa al derecho a su permanencia en el empleo, pues no acreditó la modalidad de temporalidad a la que se sujetaba al trabajador, en atención a las funciones que realizaba. - - -

- - - No obstante lo anterior, de las constancias que obran en autos, visibles a fojas de la **127 a la 154** de autos, consistente en diversos documentos como lo es un **RECIBO DE NÓMINA, CONSTANCIAS** y

un NOMBRAMIENTO expedido por el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, se desprende que el trabajador actor ingresó a prestar sus servicios para el H. Ayuntamiento demandado el 01 de enero de 2016, donde se desempeñaba, en el puesto de **JEFE DE ÁREA**, primero con la categoría de **CONFIANZA**, para posteriormente, haber adquirido la categoría de **BASE**, lo cual, hace evidente que las actividades para las que fue contratado no corresponden a una contratación que por su naturaleza deba ser estimada como por tiempo determinado, pues aquéllas fueron realizadas por varios años, por lo que debe entenderse que la contratación es por tiempo indefinido, ya que la naturaleza del servicio así lo requirió, culminando con la entrega de un nombramiento de base, el cual le otorgaba la inamovilidad en su empleo, sirve de apoyo el criterio de rubro y contenido siguiente: - - - - -

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

- - - *Época: Undécima Época. Registro: 2023346. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 02 de julio de 2021 10:09 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: 2a./J. 24/2021 (10a.). **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO POR TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL ESTADO, EN SU CARÁCTER DE EMPLEADOR EQUIPARADO, JUSTIFICAR LA***



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

- - - Por tanto, a la luz de la legislación laboral burocrática, la demandada no justificó las características del nexo laboral entre las partes, para que tuviera validez la temporalidad de la contratación, establecido en los contratos que refiere, ya que, como se ha visto, no es acorde a la situación real del vínculo jurídico establecido entre las partes. -----

- - - En esa tesitura, cuando un trabajador ejerza la acción de reconocimiento como trabajador de base o su reinstalación al ya haberlo tenido reconocido y el patrón le controvierte la calidad del puesto reclamado, corresponde a éste la carga probatoria de demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza, 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 o contratación de base, de confianza o supernumerario y de no hacerlo, se tendrán presuntivamente los hechos que la actora pretenda probar salvo prueba en contrario; sirvan de sustento a lo anterior, los siguientes criterios jurisprudenciales: -----

- - - "Época: Novena Época. Registro: 180045. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XX, Noviembre de 2004. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 160/2004. Página: 123. **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA CONSIDERARLOS DE CONFIANZA, CONFORME AL ARTÍCULO 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.** La calidad de confianza de un trabajador al servicio del Estado es excepcional en atención a la regla general consistente en que los trabajadores se consideran de base, de ahí que conforme al artículo 5o., fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para considerar que un trabajador es de confianza no basta que en el nombramiento aparezca la denominación formal de director general, director de área, adjunto, subdirector o JEFE DE ÁREA, sino que también debe acreditarse que las funciones desempeñadas están incluidas en el catálogo de puestos a que alude el artículo 20 de la ley citada o que efectivamente sean de dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando". - - - - -

- - - 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." - - - - -

- - - Ahora bien, de las constancias que obran dentro del presente juicio laboral, no se desprende prueba alguna que acredite que las funciones que realizaba el trabajador eran de las consideradas de confianza o por tiempo definido, tal y como lo establecen los artículos 6 y 7 de la Ley Burocrática Estatal; no obstante lo anterior, como es visible a foja **174** de autos, consistente en el **NOMBRAMIENTO** expedido por el H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, Col., con fecha 16 de septiembre de 2018 a favor del **C. ******* como **JEFE DE ÁREA** con **PUESTO DE BASE**, constando al calce del documento la firma de la **MTRA. ALEJANDRA SÁNCHEZ CÁRDENAS**, en su carácter de **OFICIAL MAYOR**; así mismo, de las manifestaciones realizadas por el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, en su escrito de contestación de demanda. - - - - -

- - - Por otra parte, respecto a lo manifestado por el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COL., en su escrito inicial de demanda dentro del expediente laboral No. 672/2018 y sus excepciones y defensas dentro del expediente laboral No.



848/2018, respecto a la falta de validez del nombramiento, toda vez que no cumple con los requisitos, las mismas resulta improcedentes, lo anterior, toda vez que no fue debidamente impugnado el nombramiento, aunado a que se encuentra prescrito su derecho para hacerlo. Lo anterior, toda vez que transcurrió en demasía el tiempo para hacer valer sus acciones la demandada, estando fuera del término legal establecido, lo anterior, de conformidad con el artículo 170 fracción I de la Ley Burocrática Estatal, que a la letra dice: - - - - -

- - - *“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; (...)”* - -

- - - Por lo tanto, ya que el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, conoció el nombramiento desde el día 16 de septiembre del año 2018, fecha en que se expidió por la **MTRA. ALEJANDRA SÁNCHEZ CÁRDENAS** en su carácter de **OFICIAL MAYOR** del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, de tal forma que el término para ejercitar la Acción de Nulidad que ahora reclama empezó a correr a partir del día 16 de septiembre de 2018 y terminó quince días hábiles posteriores. - - - - -

- - - Lo anterior, independientemente de que con fecha 15 de octubre de 2018 la nueva administración del H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, Col., haya iniciado sus funciones, toda vez que con fundamento en el artículo 12 de la Ley de la materia, el cambio de Titulares de las Entidades o dependencias públicas, en ningún caso afectará los derechos de los trabajadores de base que esta Ley les concede. - - - - -

- - - 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 presume 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, con relación al nombramiento que obra visible a foja 174, 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 EGRESOS Y CONTABILIDAD**, en los términos del nombramiento de base que le fue extendido el 16 de septiembre de 2018 en el puesto de **JEFE DE ÁREA** adscrito al mismo. -----

- - - **VIII.- 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. 848/2018, 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 su texto vigente el 04 de diciembre de 1992** 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 18 de octubre de 2018 **y hasta el cumplimiento del laudo es decir hasta un día antes a la fecha en que el trabajador sea reinstalados en su**



empleo. -----

- - - 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 CAÍDOS** desde el día **18 de octubre de 2018** y hasta el cumplimiento del laudo es decir hasta un día antes a la fecha en que el trabajador sea reinstalado en su empleo, al respecto sirven de fundamento los siguientes criterios: - - -

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

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

- - - Ahora bien respecto a las reclamaciones que hace el demandante, en los **INCISOS III) y IV)** de su escrito inicial de demanda, dentro de los autos del expediente laboral **No. 848/2018**; la misma resulta parcialmente 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 el trabajador actor no prestó su servicio ante la autoridad laboral, no le corresponde el pago de dicha 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. 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. -----

- - - En esa tesitura, se **CONDENA** al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA** a pagarle al **C. ******* la cantidad que resulte por concepto de **PRIMA VACACIONAL** proporcional al año 2018, esto es, a partir del 18 de octubre de 2018 y los demás que se sigan generando hasta el total cumplimiento del presente laudo. -----

- - - X.- PROCEDENCIA DEL PAGO DEL AGUINALDO. -----

- - - En esa tesitura, también es procedente se le otorgue al demandante la prestación reclamada en **INCISO V)** de su escrito inicial de demanda, dentro de los autos del expediente laboral **No. 848/2018**. 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 de 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 CONDENA 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 proporcional al año 2018, esto es, a partir del 16 de octubre de 2018 y los demás que se sigan generando hasta el total cumplimiento del presente laudo. -----

- - - **XI.- 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. 848/2018, 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 PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.** El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus 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 afiliados 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 parte 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 ese orden de ideas, en el párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Así pues, en cuanto a propósito de la dignidad humana en el orden jurídico mexicano, el 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 Máximo Tribunal interpretó el artículo 1º

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

--- 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 el carácter del 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. -----

- - - Atentas las consideraciones expuestas, si bien en autos no obra documento alguno, respecto al cual la parte actora sustente la existencia y pago de las prestaciones que hoy reclama, sin embargo, este Tribunal estima invocar como **HECHO NOTORIO** los **CONVENIOS DE PRESTACIONES** suscritos entre el H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, Colima y el Sindicato de Trabajadores a su servicio, consultable en la página web del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, <https://taecolima.org/portal/contenido/NTcwOTI=> esto con apoyo en la jurisprudencia que a continuación se cita: -----

- - - *Registro digital: 2025989 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: VII.2o.T. J/7 L (11a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 22, Febrero de 2023, Tomo III, página 3177 Tipo: Jurisprudencia **CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. CUANDO SE ENCUENTRAN PUBLICADOS EN MEDIOS ELECTRÓNICOS DE LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS DEL ESTADO O DE SUS SINDICATOS, TIENEN EL CARÁCTER DE HECHOS NOTORIOS Y NO SON OBJETO DE PRUEBA, AUNQUE NO SE HAYAN EXHIBIDO EN EL JUICIO RESPECTIVO.** Hechos: Diversos trabajadores demandaron prestaciones de carácter laboral con base en el contrato colectivo de trabajo, sin exhibir en el juicio el clausulado en el que fundaron la procedencia de su acción. La Junta condenó al otorgamiento de dicha prestación. Contra esa determinación la demandada promovió juicio de amparo directo argumentando, entre otras cosas, que la actora no había acreditado la procedencia de la prestación, al no exhibir la cláusula del contrato colectivo de trabajo, a pesar de haberle correspondido la carga de la prueba. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que si los contratos colectivos de trabajo se encuentran publicados en medios electrónicos de las empresas productivas del Estado o sus sindicatos, deben considerarse como hechos notorios y, por ende, no son objeto de prueba, aunque no se hayan exhibido en el juicio respectivo. Justificación: Lo anterior, porque conforme a la tesis de jurisprudencia 2a./J. 130/2018 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las condiciones generales de trabajo publicadas en las páginas electrónicas de los organismos públicos constituyen un hecho notorio que no genera duda en el juicio laboral, con independencia de si fueron o no exhibidas por las partes, pues conforme a los artículos 23 y 70, fracción XVI, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aquéllos se encuentran obligados a publicar la información que posean; consideraciones que se estiman aplicables, por igualdad de circunstancias, a los contratos colectivos de trabajo de las empresas productivas del Estado, en razón de que también son entes obligados en términos de esas mismas disposiciones legales, al igual que sus sindicatos, por lo que deben ponerlos a disposición del público en los respectivos medios electrónicos, sin que con ello se inobserve la tesis de jurisprudencia sustentada por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte*

de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 151 a 156, Quinta Parte, página 105, con número de registro digital: 242951, de rubro: "CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. DEBE APORTARSE COMO PRUEBA PARA ACREDITAR LA INFRACCIÓN DE ALGUNAS DE SUS CLÁUSULAS.", conforme a la cual, el actor debe aportar al juicio las cláusulas del contrato colectivo de trabajo en las que sustente la procedencia de sus acciones; sin embargo, debe considerarse que tal criterio se emitió en un contexto histórico y normativo que no es el que hoy impera a la luz de las obligaciones de transparencia que emanan del artículo 6o. de la Constitución General, por lo que sólo cuando no se encuentren publicados, entonces deberá regir este último criterio. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO. -----

--- El cual contiene las bases vigentes respecto a todas y cada una de las prestaciones que reciben los trabajadores sindicalizados, como se observa el **CONVENIO DE REVISIÓN SALARIAL Y PRESTACIONES 2020 y que establece lo siguiente: -----**

I.- SEMANA LABORAL. - Por acuerdo celebrado el 25 de junio de 1986, se concedió la semana laboral de cinco (5) días, dejando por ende de contemplarse los sábados y domingos, como laborables y estableciéndose un horario corrido de trabajo para el personal administrativo de 8:30 a las 15:00 horas de lunes a viernes. El horario y días laborables del personal vinculado directamente con la prestación y vigilancia de los servicios públicos estará sujeta a la adecuada prestación de dichos servicios. Los días de descanso se otorgarán según las necesidades del servicio, sin establecer por consiguiente días fijos de descanso. Tratándose del personal vinculado directamente con la prestación o vigilancia de los servicios públicos, que hasta el mes de diciembre de 1988 hayan adquirido la base, se considera que exclusivamente para ellos la semana laboral será de lunes a viernes. Así mismo de acuerdo al Convenio de Incrementos Salariales del 2002, se autoriza y reconoce la homologación de horario a 6.5 horas para el personal administrativo desde esa fecha. ---

--- II.- SEGURO DE VIDA. - Se otorgará la prerrogativa de protección de un Seguro de Vida, para trabajadores activos así como jubilados y pensionados por una suma asegurada individual equivalente a dieciocho (18) meses del concepto de sueldo base del trabajador al momento de ocurrir el siniestro, contando con las coberturas de fallecimiento o incapacidad total y permanente; es responsabilidad del H. Ayuntamiento el pago del importe de la prima mensual de dicho seguro. -----

--- (Conforme a lo dispuesto en la cláusula correspondiente al Seguro de Vida del Convenio de Concertación Laboral vigente, dicha prestación se activa únicamente en los casos de fallecimiento o incapacidad total y permanente del trabajador. En este caso, no se ha presentado evidencia documental que acredite la ocurrencia de alguno de estos siniestros, por lo cual no resulta procedente otorgar el beneficio económico derivado de la suma asegurada contemplada en la póliza correspondiente.) -----

--- III.- APORTACION POR FALLECIMIENTO. - Para el caso de fallecimiento de trabajadores activos, así como también para el personal jubilado o pensionado sindicalizado, se otorgará la cantidad equivalente a cuatro meses y medio (4.5) de salario base íntegro, incluyendo prestaciones, para el pago de gasto funerarios, y la aportación del 1% del salario de los trabajadores de base sindicalizados activos -----

(No se concede la prestación "Aportación por Fallecimiento" al trabajador, en virtud de que no se ha acreditado el fallecimiento del mismo, condición indispensable para la procedencia del pago conforme al convenio colectivo.) -

--- IV. PRESTACIONES QUINCENALES. - Para fortalecer la economía de los trabajadores se otorgarán al personal en activo, así como al personal jubilado y pensionado, las siguientes prestaciones quincenales, de conformidad con el Plan de Previsión del Municipio de Colima. -----

a) BONO DE RENTA. - Con el objeto de brindar apoyo a la economía familiar, se estableció la entrega a cada trabajador de un bono quincenal para la ayuda de pago de renta por la cantidad de \$43977 (CUATROCIENTOS TREINTA Y NUEVE PESOS 77/100 M.N.)



quincenales. -----

b) BONO DE TRANSPORTE. - Se establece otorgar un bono de ayuda para transporte a los trabajadores por La cantidad de \$502.69 (QUINIENTOS DOS PESOS 69/100 M.N), quincenales. BONO DE PREVISION SOCIAL MULTIPLE Prestación pagadera quincenalmente y complementaria del sueldo, por la cantidad de \$264.96 (DOSCIENTOS SESENTA Y CUATRO PESOS 96/100 M.N). -----

c) BONO DE DESPENSA. - Se otorga por concepto de despensa a los trabajadores, la suma de \$792.48 (SETECIENTOS NOVENTA Y DOS PESOS 48/100 M.N,) quincenales. -----

e) COMPENSACIONES ORDINARIAS Y EXTRARODINARIAS PARA EL DESARROLLO Y SUPERACION Se otorgará a los trabajadores sindicalizados activos así jubilados y pensionados sindicalizados un incremento del 5.3% (CINCO PUNTO TRES POR CIENTO) a las compensaciones Ordinarias y Extraordinarias para el Desarrollo y Superación. -----

f) QUINQUENIOS. - Se otorgará un "Estímulo de Permanencia" para el personal en activo y jubilado, que se reflejará en los comprobantes de pago bajo dicho concepto, esta prestación constituye el denominado "Quinquenio" para efectos de este Convenio. Los quinquenios comprenderán además de la cantidad de \$22.26 pesos mensuales, el importe adicional de cuatro (4) hasta diez (10) días de salario de acuerdo a la siguiente tabla: -----

NÚMERO DE QUINQUENIOS	DÍAS DE SALARIO POR CADA QUINQUENIO	QUINQUENIO CATEGORÍA SINDICALIZADO
1	4	\$ 24.82
2	5	\$ 49.62
3	6	\$ 74.50
4	7	\$ 99.35
5	8	\$ 124.64
6	10	\$ 148.96

Se acuerda que el pago de los quinquenios, serán otorgados automáticamente al momento de cumplir la antigüedad correspondiente, solo en el caso de que no se cuente con el comprobante de antigüedad en el expediente del trabajador, se le requerirá para acreditar el pago del quinquenio correspondiente, y se otorgará hasta su efectiva comprobación. --

g) PRIMA DE RIESGO. - Se acuerda otorgar una Prima de Riesgo consistente en \$256.75 (DOSCIENTOS CINCUENTA Y SEIS PESOS 75/100 M.N)) quincenales a los trabajadores con el puesto de Auxiliares de Recolección de la Dirección de Limpia y Sanidad, jardineros, fontaneros, albañiles, podadores y personal operativo de la Dirección de Parques, Jardines y Áreas Verdes, Empedradores, Operarios Generales y personal operativo de la Dirección de Mantenimiento, Operarios Generales y personal operativo del Panteón Municipal, así como Personal Operativo de la Dirección de Alumbrado Público, al ser éstas las dependencias donde se presentan más accidentes y riesgos de trabajo dada la función que desempeñan. -

- - - Además, se otorga esta prestación a los trabajadores con puesto de Conserjes, **Veladores** y Mensajeros, Encargado de Servicios, Inspectores, Mecánicos, Cadenero **Encargado** Técnico, Encargado Coordinador, Encargado "A", "B" y "C" Supervisor, Topógrafo, Auxiliar Administrativo, Encargado General, Encargado de Cuadrilla, Laminero, Maestro Electromotriz, Almacenista y Auxiliar Administrativo "C" con Función o Actividad Operativa. En el año 2013, se actualiza para que esta prestación se otorgue a los cargos vigentes en el tabulador de sueldos, siempre y cuando cumplan con realizar actividades y funciones operativas. -----

- - - A los Trabajadores con puestos de Chofer (cualquier denominación), Electricista, Coordinador y Encargado, Encargado "C", Encargado Coordinador" A", Encargado General y Encargado Técnico de las Áreas de Limpia y Sanidad, Parques y Jardines y Alumbrado Público, Mantenimiento, Registro Civil se pagará una Prima de Riesgo consistente en la cantidad de \$343.34 (TRESCIENTOS CUARENTA Y TRES PESOS 34/100 M.N) quincenales. ---

(De acuerdo con la cláusula correspondiente del Convenio de Concertación Laboral, la Prima de Riesgo está destinada únicamente a trabajadores que desempeñan funciones operativas en áreas con alta exposición a riesgos laborales. El puesto de 'Jefe de Área de la Dirección de Egresos' no realiza actividades operativas, ni figura en los puestos autorizados para percibir dicha prima, por lo que no resulta procedente el otorgamiento de esta prestación.) -----

h) PRIMA DE RIESGO ADMINISTRATIVA. - A partir del año 2013, se autoriza la ampliación del beneficio del Bono de Riesgo en favor del personal sindicalizado con funciones administrativas, derivado del riesgo a su salud que significa la posibilidad de diversos contagios de enfermedades por contacto, derivado de la atención al público. Actualmente este beneficio se autoriza por la cantidad de \$66.84 (SESENTA Y SEIS PESOS 84/100 M.N) quincenales. -----

- - - **I) NIVELACION AL GASTO FAMILIAR.** – A partir del año 2012, se autoriza por homologación con el Convenio del Gobierno del Estado, a partir de este año, la creación de un bono denominado Nivelación al Gasto Familiar actualmente consistente en otorgar \$125.77 (CIENTO VEINTICINCO PESOS 77/100 m.n.) quincenal a cada trabajador en activo, jubilado y pensionado, -----

- - - **V. PRESTACIONES MENSUALES.** -----

- - - **A) BONO DE PUNTUALIDAD.** - Se autoriza generar por homologación la prestación mensual laboral denominada Bono de Puntualidad, equivalente a 4 (cuatro) días del salario diario de cada trabajador en activo, que le corresponda y se pagará periódicamente en La primera quincena del mes siguiente en que califique. Para otorgar esta prestación se deben considerar los siguientes requisitos: -----

- - - 1. Llegar puntualmente a sus tabores los 30 días del mes, en el horario que tenga asignado cada trabajador, sin hacer uso de los 15 minutos de tolerancia. -----

- - - 2. No debe tener más de 3 retardos justificados por el Titular del Área al cual se encuentre asignado. -----

- - - 3. No deberá presentar una salida anticipada, y si lo hiciera sólo podrá justificarse una salida por mes con la autorización del Titular del Área al cual se encuentre asignado el trabajador. -----

- - - 4. Los días 31 de cada mes no contarán, para efecto de este beneficio. -----

- - - 5.- No deberá tener Permisos Económicos sin Goce de Sueldo. -----

- - - 6. La Autoridad Municipal por conducto de la Oficial Mayor, podrá ordenar las medidas que considere prudentes, dentro del marco de la ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, para implementar un control de asistencia eficiente y justo para todo el personal sindicalizado que sea beneficiario de este concepto. -----

(su otorgamiento está condicionado al cumplimiento estricto de asistencia, puntualidad y demás criterios establecidos en la cédula de evaluación de desempeño. Por lo tanto, en tanto no se acredite dicho cumplimiento y se cuente con dictamen favorable, no resulta procedente su entrega). -----

- - - **VI. PRESTACIONES ANUALES.** -----

- - - a) **ESTIMULO DE ANTIGUEDAD.** - Se otorga como estímulo a los trabajadores que alcancen la antigüedad de 10, 15, 20, 25 y 30 años de servicio activo, los días de salario de conformidad a la siguiente tabla: -----

AÑOS LABORADOS	ESTIMULO OTORGADO
10 AÑOS	20 DIAS DE SUELDO Y PRESTACIONES ACCESORIAS
15 AÑOS	50 DIAS DE SUELDO Y PRESTACIONES ACCESORIAS
20 AÑOS	65 DIAS DE SUELDO Y PRESTACIONES ACCESORIAS
25 AÑOS	85 DIAS DE SUELDO Y PRESTACIONES ACCESORIAS
30 AÑOS	120 DIAS DE SUELDO Y PRESTACIONES ACCESORIAS

El mencionado estímulo se entregará cada año, a los trabajadores que reúnan los requisitos y antigüedad señalados, en ceremonia especial que tendrá verificativo, el Día del Trabajador del Municipio de Colima, que será el último viernes de enero de cada ejercicio fiscal. -----

- - - **b) GRATIFICACION COMPLEMENTARIA.** - Como gratificación complementaria, se conviene en el pago de Canasta Básica de cuarenta y cinco (45) días de salario, quinquenio y compensaciones a los trabajadores activos, así como jubilados y pensionados que será otorgada en la primera quincena de enero de cada año, en proporción al tiempo laborado en el ejercicio inmediato anterior, quedando integrada esta prestación con los veinte (20) días que se pagaban en la primera quincena de enero y los (25) veinticinco días



que se otorgaban en la segunda de marzo de cada año, los cuales a partir del año 2003 se anticipa la fecha de su pago a la primera quincena de enero. -----

(Conforme a lo estipulado en el convenio laboral vigente, el estímulo por antigüedad se otorga exclusivamente a los trabajadores que hayan alcanzado al menos 10 años de servicio activo. En este caso, el trabajador ingresó en enero de 2016, por lo que a la fecha aún no cumple el tiempo mínimo requerido, motivo por el cual no resulta procedente el pago del estímulo solicitado.) -----

- - - **C) BONO SINDICAL** Se reconoce la vigencia de esta prestación desde el año 2003, mismo que a partir del año 2011 fue actualizado. El BONO SINDICAL consiste en el otorgamiento de ocho (8) días de sueldo y quinquenios, pagaderos en la primera quincena del mes de abril de cada año a los trabajadores de base sindicalizados en activo, jubilados Y pensionados. -----

- - - **d) AJUSTE DE CALENDARIO.** - Se acuerda efectuar anualmente el ajuste de calendario, consistente en el pago de cinco (5) días de salario base, de cada uno de los trabajadores activos, jubilados y pensionados como retribución por los días treinta y uno (31), laborados de cada uno de los siete meses que los presentan; más quinquenios pagaderos en la segunda quincena de abril. -----

- - - **E) BONO DEL DÍA DE LA MADRE** se acuerda otorgar una gratificación de \$2077.20 (DOS MIL SETENTA Y SIETE PESOS 20/100 M.N.) anuales, a las trabajadoras que sean madres de familia, con motivo de su día social, o en fecha que se acuerde para tal efecto, antes del día 15 del mismo mes. -----

- - - **F) BONO DEL DIA DEL PADRE** "EL H AYUNTAMIENTO" conviene en establecer la prestación anual BONO DEL DIA DEL PADRE, por la cantidad de \$1,037.99 (MIL TREINTA Y SIETE PESOS 99/100 M.N), para cada trabajador sindicalizado que sea padre de familia con motivo de su día social, pagadero en la primera quincena de junto de cada año. -----

(De acuerdo con la cláusula que establece el pago del bono anual por el Día del Padre únicamente para los trabajadores sindicalizados que acrediten ser padres de familia, y considerando que el trabajador no ha presentado la documentación que respalde dicha condición, no resulta procedente otorgarle esta prestación.) -----

- - - **G) BONO DEL DIA DE LA SECRETARIA** Se reconoce la vigencia de esta prestación desde el año 2003. El BONO ANUAL DEL DIA DE LA SECRETARIA se otorgará por un importe de \$441.01 (CUATROCIENTOS CUARENTA Y UN PESOS 01/100 M.N), a las trabajadoras de buse sindicalizadas y que desempeñen dicha función y se cubrirá en su Día Social, pagadero en la primera quincena de julio de cada año. -----

- - - **H) BONO DEL DIA DE LA TRABAJADORA SOCIAL** Se reconoce la vigencia de esta prestación desde el año 2008. El BONO ANUAL DE LA TRABAJADORA SOCIAL, consiste en un importe de \$441.02 (CUATROCIENTOS CUARENTA Y UN PESOS 02/100 M.N), que se otorgará a las trabajadoras de base sindicalizadas que desempeñen dicha función y se cubrirá en su día social, pagadero en la primera quincena de agosto de cada año. -----

- - - **I) BONO DEL DIA DE LA BIBLIOTECARIA** Se reconoce la vigencia de esta prestación desde el año 2008. El BONO ANUAL DE LA BIBLIOTECARIA, consiste en un importe de \$441.03 (CUATROCIENTOS CUARENTA Y UN PESOS 03/100 M.N), que se otorgará a las trabajadoras de base sindicalizadas que desempeñen dicha función y se cubrirá en su día social, pagadero en la primera quincena de agosto de cada año. -----

- - - **j) BONO EXTRAORDINARIO ANUAL** Se otorgará la cantidad de \$1,968.58 (MIL NOVECIENTOS SESENTA Y OCHO PESOS) 58/100 M.N.), por concepto de Bono extraordinario Anual a favor de los trabajadores de base sindicalizados activos, jubilados y pensionados, pagadero en la segunda quincena del mes de julio de cada año. -----

- - - **k) PRIMA VACACIONAL** La prima vacacional de los trabajadores activos, se otorgará mediante el pago de diez (10) días de salario y quinquenio por cada periodo vacacional, cubriéndose el pago del primer periodo en la quincena previa a la semana santa de cada año y del segundo en la primera quincena de diciembre. A partir del año 2014, se incrementa un día para quedar en 11 (once) días de sueldo y quinquenio por cada periodo. -----

- - - **L) BONO O ESTIMULO A LA PRODUCTIVIDAD** Se establece otorgar un estímulo a la productividad, consistente en el pago de diez (10) días de sueldo y quinquenio por año

pagadero en la primera quincena de julio de cada año, a aquellos trabajadores activos que no gocen de ningún permiso económico y no tengan ninguna falta de asistencia injustificada durante el segundo semestre del año anterior y el primer semestre del año de la fecha de pago, previo análisis que conjuntamente se realizará entre la Oficialía Mayor y el Sindicato. Para que se haga efectiva dicha prestación, deberá atenderse a lo establecido en la Clausula Octava (BONO DE PRODUCTIVIDAD), del Convenio de Incrementos Salariales del 2002, que establece: “Se conviene en autorizar a los trabajadores de base sindicalizados, que gocen únicamente de tres días económicos, durante el ejercicio fiscal correspondiente, el pago del beneficio del Bono de Productividad, consistente en el pago de diez (10) días de sueldo y quinquenio. Quienes disfruten de más de tres días perderán el beneficio de esta prestación. -----

(Con base en lo establecido en la cláusula correspondiente, y tras el análisis del registro de permisos económicos y asistencias del trabajador, se concluye que el trabajador no acredita con los requisitos para el otorgamiento del estímulo a la productividad, por lo que no procede otorgarle dicha prestación). -----

- - - **M) BONO ESCOLAR.** - Se reconoce la vigencia de dicha prestación desde el año 2011 A efecto de auxiliar a los trabajadores sindicalizados activos, jubilados y pensionados con los gastos que se originen con motivo de la adquisición de material escolar, se conviene otorgar el Bono Escolar, consistente en la cantidad de nueve (9) días de salario base, las que se entregarán en una exhibición anual, pagadera en la segunda quincena de agosto de cada año. -----

(No se presentó documentación o justificación que permita el otorgamiento del bono). -----

- - - **N) FONDO DE AHORRO** A efecto de fomentar y propiciar el ahorro de los trabajadores de base sindicalizados y de base, activos, jubilados y pensionados y con el objeto de crear un apoyo “económico en beneficio de su familia, se cuenta con el Fondo de Ahorro, en el cual el trabajador otorgará de manera quincenal un cinco por ciento (5%) de su salario, y un porcentaje igual “EL H. AYUNTAMIENTO”, cantidad que se canalizará con la participación de “EL H. AYUNTAMIENTO” y de “EL SINDICATO” a la cuenta bancaria que al efecto se establecerá en institución bancaria de la localidad y que deberá otorgarse al trabajador en forma conjunta en la primera quincena de agosto de cada año, A partir del año 2016, se conviene descontar el 5% de su salario a los trabajadores de base. -----

- - - **O) BONO DE FOMENTO AL AHORRO** se reconoce el otorgamiento de dicha prestación de conformidad con la autorización del H. Cabildo Municipal que consta en el Acta No. 172 de fecha 28 de agosto de 2006, Se otorgará bajo el concepto de Bono de Fomento al Ahorro la cantidad de \$854.55 (OCHOCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO PESOS 55/100 M.N), a cada trabajador que cuente con la prestación del Fondo de Ahorro de los Trabajadores sindicalizados, jubilados y pensionados de esta Entidad Pública Municipal en la segunda quincena de agosto. -----

- - - **P) BONO DE LA FERIA** Se reconoce el otorgamiento de dicha prestación desde el año 2013. El “Bono de la Feria” consiste en el pago anual de \$739.47 (SETECIENTOS TREINTA Y NUEVE PESOS 47/100 M.N) a cada trabajador sindicalizado activo, jubilado y pensionado, como estímulo a la actividad cívica anual entre los meses de junio y noviembre a petición del propio Sindicato. A partir del año 2013 se autoriza que esta prestación sea pagadera en la primera quincena de junio de cada año. A partir del año 2015, se autoriza se modifique la fecha de pago, quedando que será pagadero en la primera quincena de marzo de cada año. -----

- - - **Q) BONO BUROCRÁTICO** De acuerdo con la homologación salarial y de prestaciones que se tiene con el Gobierno del Estado, el H. Ayuntamiento concedió, el pago de veinticuatro (24) días de salario y quinquenios para el trabajador en activo y veinticuatro (24) días de salario y quinquenios para los jubilados y pensionados, éstos últimos de conformidad al Convenio Modificatorio celebrado por el H. Ayuntamiento y Sindicato de Trabajadores al Servicio del mismo, relativo a la Cláusula PRIMERA, - fracción V, inciso m) del Acuerdo de Concertación Laboral en el que se modifica otorgar de 16 días a 20 días a los jubilados. El convenio modificatorio fue aprobado por el H. Cabildo Municipal en Sesión Ordinaria el día 8 de enero de 2004, asentado en el Acta No.15, noveno punto. El mencionado BONO BUROCRATICO es pagadero en una sola emisión y efectuándose dicho



pago en la segunda quincena de octubre, de cada año. -----

- - - **R) BONO SEXENAL** Consistente en el pago de 15 días de salario y prestaciones, cada seis años, cuando sea otorgado por la Federación o el Estado, en virtud del cambio en el Poder Ejecutivo Estatal, o del Presidente de la República por conclusión de mandato. ----

- - - **S) BONO NAVIDEÑO** En razón del gasto que en temporada navideña efectúan los trabajadores activos: jubilados y pensionados, se otorga anualmente la cantidad de cinco (5) días de sueldo base, de cada trabajador sindicalizado activo, jubilado y pensionado, como apoyo del gasto familiar, en la adquisición de juguetes, mismo que será cubierto en la primera quincena de diciembre. -----

- - - **T) AGUINALDO** En función al ejercicio anual laborado, se estipuló por concepto de Aguinaldo, el equivalente a cuarenta y cinco días (45) días de sueldo, quinquenio y compensaciones, proporcional al tiempo laborado en cada año calendario, el cual se pagará en la primera quincena de diciembre correspondiente. -----

- - - **U) BONO DE CAPACITACIÓN** tal prestación denominada Estimulo de Capacitación, consistente en otorgara anualmente a los trabajadores sindicalizados en activo la cantidad de \$1,617.96 (MIL SEISCIENTOS DIECISIETE PESOS 96/100 MN) con base a las especificaciones pagadero en la primera quincena de noviembre de cada año, mismo que se reglamentará por una minuta. -----
(No ha acreditado haber cumplido con los requisitos de capacitación o formación señalados en la minuta.). -----

- - - **V) BECA MÉDICA.** - En el 2009 se acuerda otorgar la prestación denominada Beca Medica, consistente en otorgar anualmente a los trabajadores sindicalizados la cantidad de \$852.80 OCHOCIENTOS CINCUENTA Y DOS PESOS 80/100 MN) pagadero en la primera quincena de noviembre de cada año, mismo que se reglamentará por acuerdo entre el Ayuntamiento y el Sindicato para efectos de pago. -----
(No ha acreditado haber cumplido con los requisitos de capacitación o formación señalados en la disposición reglamentaria). -----

- - - **P) ESTIMULO POR CUMPLEAÑOS.** - se autoriza a partir del 2008, el "Estimulo por Cumpleaños" que consiste en otorgar el día de cumpleaños a cada trabajador sindicalizado. Este estímulo no es canjeable en días no laborables para el trabajador, ni festivos. A partir del año 2012 se autoriza que cuando la fecha de cumpleaños del trabajador sea en un día feriado de descanso, vacaciones o este lo trabaje, sea permutado por otro día, programado y autorizado por el director correspondiente. -----

- - - **X) PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD.** - El Ayuntamiento y el Sindicato convienen de acuerdo a como derecho corresponde que las prestaciones anualizadas fijas que se otorgan a los trabajadores de conformidad al Convenio de Concertación Laboral serán regidas por el principio de proporcionalidad, aplicado en función del número de días laborados a los que está obligado el trabajador. -----

- - - **VII APOYOS PARA JUBILACIÓN.** - **(Las cuales no se resultan aplicables pues el trabajador aún no se encuentra bajo la categoría de trabajador jubilado para gozar de las mismas).** -----

- - - **VIII.- UNIFORMES.** - Con motivo de las festividades cívicas que se celebran en el Municipio, se acordó entregar uniforme al personal sindicalizado, en los días anteriores al 1° de mayo de cada año que consistirá en camisa y pantalón para los varones; y 5 metros de tela la confección del vestido de las mujeres. Además de un uniforme de gata para la escolta, constando de siete uniformes. A partir del año 2013 se modifica esta cláusula, quedando: Con motivo de las festividades cívicas que se celebran en el Municipio, se subsidiará económicamente al Sindicato para la compra de uniformes para el personal sindicalizado en los días anteriores al 1° de mayo de cada año. -----

- - - **CONFECCION DE UNIFORME:** Para las trabajadoras sindicalizadas, se otorga el apoyo anual de \$364.71 (TRESCIENTOS SESENTA Y CUATRO PESOS 71/100 M.N), para la confección, arreglo o complemento del uniforme que utilizarán para el desfile del 1 de mayo, pagadero en la primera quincena de abril. -----

- - - **IX. SEGURIDAD SOCIAL.** - Los trabajadores gozarán de los beneficios de la seguridad social a cuyo efecto "EL H. AYUNTAMIENTO" los inscribirá con el Instituto Mexicano del Seguro Social, haciéndose cargo del 100% de las cuotas correspondientes. -----

- - - **X.- PERMISOS ECONOMICOS Y DIAS DE DESCANSO.** - Con motivo de la necesidad

de contar con facilidades para la atención de asuntos personales, se otorga a los trabajadores permiso económico de diez (10) días, con goce de salario íntegro, de acuerdo con las modalidades siguientes: -----

- - - a) Se concederán al trabajador que lo solicite a través del Sindicato ante el Oficial Mayor, con dos días anticipación como mínimo, quien será el único facultado, para negar o autorizar el permiso, quedando la Dirección de Recursos Humanos como entidad obligada para el registro y control estadístico de los permisos mencionados. -----
- - - b) Serán otorgados cinco (5) días por semestre, sin exceder de tres (3) días por cada permiso. -----
- - - c) No serán acumulables, ni se otorgan en periodos inmediatos a vacaciones y a días de descanso obligatorio, ni los viernes o lunes salvo en situaciones especiales presentadas en áreas del Ayuntamiento, en donde los días de descanso no son necesariamente sábados y domingos. -----
- - - d) Siendo las peticiones para el primer periodo los meses de enero a mayo y del segundo periodo de julio a noviembre, no habiendo impedimento para gozar los días económicos en los meses de junio y diciembre. -----
- - - e) En caso de fallecimiento de un familiar directo del trabajador (padre, madre, hermanos, esposa (o) e hijos) se autoriza faltar tres días, como días de duelo, sin; afectar el derecho al bono de productividad que le pudiera corresponder. A partir del año 2016, se les otorga los tres días de duelo a los trabajadores de base en caso de fallecimiento de un familiar directo, establecidos en supra líneas. -----
- - - ñ Se acuerdan los días 1 y 2 de noviembre como días no laborable. -----
- - - g) Se establece como día de descanso obligatorio el 12 de diciembre en sustitución del 24 de febrero, considerado en el Reglamento del Municipio. -----
- - - h) Se establece como Día del Trabajador del Municipio de Colima, el último viernes del mes de enero y no será laborable para el personal de base sindicalizado. -----

- - - XI. LICENCIAS Y REPARACIONES. -----

Con el propósito de apoyar a los trabajadores que utilizan bicicletas o motocicleta; particulares en el desempeño de sus labores o en el cumplimiento de comisión: asignadas por el superior facultado, así como también los trabajadores que utilizan vehículos para el desempeño de sus actividades laborales, "EL H. AYUNTAMIENTO" otorgará el cincuenta por ciento (50%) del costo de las reparaciones a que hubiere lugar, así mismo el cien por ciento (100%) del importe de la renovación de la licencia de conducir, a quienes tengan categoría y función de chofer. En el año 2013, se autoriza revisar, previa convocatoria, los contratos existentes y elaborar los faltantes con personal que tiene motocicletas propias, al servicio del H. Ayuntamiento en algunas de sus dependencias, para que se respete el convenio de pago de renta, dotación de gasolina y pago de servicios y refacciones en las condiciones tradicionalmente previstas por las Administración, previa justificación de la necesidad de este servicio en el área respectiva. -----

(En el presente caso, el trabajador no acredita desempeñar función de chofer, ni ha presentado documentación que justifique el uso de vehículo particular para el cumplimiento de sus actividades laborales o comisiones asignadas. Asimismo, no existe contrato vigente que respalde la prestación del servicio con vehículo propio ni autorización administrativa para tal efecto.) -----

- - - XIV. ESCALAFON ECONOMICO. - Establece el escalafón económico, es decir la promoción de ascenso en salario en las categorías del H, Ayuntamiento, lo anterior se hará anualmente, previo acuerdo entre "EL H. AYUNTAMIENTO" y "EL SINDICATO", para lo cual se calificarán los siguientes aspectos: asistencia, puntualidad, disciplina, orden, iniciativa, responsabilidad, experiencia y conocimientos complementarios. Con el propósito de aclarar los aspectos relacionados con el escalafón económico de los trabajadores, se establecen los siguientes aspectos: -----

- - - a) "EL H, AYUNTAMIENTO" en coordinación con "EL SINDICATO" establecieron en diciembre de 1994 el otorgamiento de una prestación para los trabajadores u sindicalizados denominado escalafón económico, dicha prestación consiste en el pago al trabajador seleccionado para este objeto, del sueldo del puesto inmediato superior al que desarrolla, el trabajador se hace merecedor a esta prestación por su trayectoria laboral, en la que se consideran aspectos de evaluación tales como: asistencia, puntualidad, iniciativa,



responsabilidad, experiencia y conocimientos complementarios. -----

- - - b) El escalafón económico, es una prestación exclusiva para el trabajador con suficientes méritos, para merecer el beneficio económico, y no podrá gozar en forma indirecta ningún otro trabajador, como tampoco se deberá correr la cadena en los puestos del centro de costo al que corresponda el trabajador escalafonado. -----

- - - Por el motivo de estimular al trabajador con el escalafón económico, se podrán dar los casos en el que el trabajador escalafonado se le pague un sueldo correspondiente al de un puesto de confianza, sin embargo, a este trabajador no se le considerará como tal, y seguirá con las atribuciones y derechos de los trabajadores sindicalizados. -----

- - - d) A partir del segundo semestre de 2001, se considera para los trabajadores que, para determinar el candidato acreedor a un escalafón, deberá tomarse como base obligatoria el resultado de la Cedula de Evaluación de Desempeño del Personal, siempre y cuando en el periodo de evaluación obtenga un resultado y “no inferior a 700 puntos. Los escalafones se solicitarán cada 3 (tres) años de una a tres niveles salariales, según el puesto, antigüedad y base de resultados de EJ Cédula de Evaluación de Desempeño del Personal de cada trabajador. -----

- - - **XV ACREDITACION DE ANTIGÜEDAD** Para efectos de derecho de antigüedad, se acreditará la misma con documentación legal que acredite fehacientemente los años de servicio, reconociéndose la antigüedad transcurrida en el Gobierno del Estado y otros Ayuntamientos y organismos descentralizados de la entidad. -----

- - - **XVI BECAS.** Se conviene en proporcionar becas a los hijos de los trabajadores (dos por familia) que se encuentren estudiando en alguna de las escuelas públicas o privadas, del sistema educativo nacional, su educación primaria, secundaria, media superior y/o superior, siendo el importe mensual de dicha beca conforme a la siguiente tabla: Así como aplicar el criterio de redondeo partiendo del 80 de calificación (calificaciones menores a ésta no se redondean). -----

- - - A partir del 2008 se autoriza otorgar “Beca” a los trabajadores que se encuentren estudiando en alguna de las escuelas públicas o privadas, del sistema educativo nacional, su educación primaria, secundaria, media superior y/o superior, siendo el importe mensual de dicha beca conforme a la tabla que se utiliza para el cálculo de beca de los hijos de los trabajadores. Además, se incluirá a partir de este año el nivel de post-gradado tanto para los trabajadores como para sus hijos. -----

(Para ser beneficiario de la beca, es indispensable cumplir con los requisitos de inscripción, acreditar la calidad de alumno regular y cumplir con el criterio mínimo de calificación, partiendo de una base de 80 puntos para el redondeo, siendo requisito indispensable que las calificaciones no sean inferiores a este umbral. En el presente caso, el solicitante no ha presentado documentación que acredite la inscripción y calidad de alumno regular en alguna institución educativa reconocida dentro del sistema educativo nacional, ni ha cumplido con los criterios de calificación establecidos para el otorgamiento de la beca. Por lo anterior, y en estricto apego a las disposiciones vigentes, **no procede el pago de la beca solicitada**, hasta que el interesado cumpla con los requisitos documentales y académicos correspondientes.) -----

- - - **XVII. PAGO CATORCENAL.** - “EL H. AYUNTAMIENTO” acepta revisar la conveniencia de sustituir la modalidad de pago quincenal, con ajuste de calendario por un pago catorcenal. -----

- - - **ROPA DE TRABAJO.** - “EL H. AYUNTAMIENTO” acepta proporcionar anualmente, Ropa de Trabajo, DOS (2) PANTALONES, CINCO (5) PLAYERAS Y DOS (2) PARES DE BOTAS, para los trabajadores de campo de las áreas de Limpia, Obras Públicas, Alumbrado Público, Áreas Verdes, Panteón Municipal y Desarrollo Urbano, así como al personal de /"D Intendencia de la Dirección de Servicios Generales de la Oficialía Mayor y personal del Departamento de Taller. La entrega se realizará en los meses de junio y octubre de cada año, otorgándose un pantalón, dos playeras y un par de botas a cada trabajador en junio; y un pantalón, tres playeras y un par de botas en octubre. Adicional a lo anterior, se autorizó a partir de marzo del 200, seis (6) uniformes más tres (3) pares de botas distribuidos de la siguiente manera: -----

- - - 9 uniformes para la Dirigencia Sindical. -----

--- 1 uniforme para la Dirección de Desarrollo Rural y -----
 --- 2 uniformes para el Panteón Municipal (con tres pares de botas). -----
 - - - dentro de los incrementos del 2005, se acepta incluir además de las áreas ya autorizadas, a la Dirección de Abasto y Comercialización y el Departamento de Control Canino, para los trabajadores que desarrollen actividades operativas; veladores, inspectores y personal que cubre eventos especiales. Se conviene en el año 2014 que, a partir de la próxima entrega de ropa de trabajo, todos los choferes, taladores, y soldadores del Área de Mantenimiento y Conservación e les dote de comisa de manga larga, así como a los trabajadores del Taller Mecánico. -----

(En atención a lo anterior, y considerando que el trabajador ocupa el puesto de Jefe de Área en la Dirección de Egresos, cuya naturaleza y funciones son de carácter administrativo y de supervisión, no realiza actividades operativas que justifiquen el uso del equipo descrito). -----

- - - - **(CLAUSULA CUARTA) PLAZAS VACANTES POR FALLECIMIENTO.** -

Cuando fallezca un trabajador sindicalizado en activo, su plaza será ocupada por un VA familiar directo, prioritariamente los hijos u esposa (0), buscando siempre la protección de la familia, siempre y cuando el familiar reúna los requisitos del perfil del puesto a ocupar. -

- - - **CLAUSULA QUINTA. HOMOLOGACION SALARIAL.** - Los salarios y prestaciones accesorias, se incrementarán en el mismo porcentaje a los aumentos concedidos por el Gobierno del Estado a sus trabajadores, incrementos que se homologarán en la misma proporción a las percepciones de los trabajadores del H. Ayuntamiento, de conformidad a las posibilidades económicas del H. Ayuntamiento, existiendo la posibilidad de que a instancias del Sindicato, serán negociables y concedidas diversas prestaciones, de igual forma de conformidad con las posibilidades económicas del Ayuntamiento. -----

--- **CLAUSULA SEXTA.** -----

- - **FONDO PARA PRESTAMOS.** - "EL H. AYUNTAMIENTO" acuerda otorgar la cantidad de \$500,000.00 (QUINIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N), (de los cuales \$100,000.00 pesos serán como fondo para el Es pago de apoyos por fallecimiento de padres, madres e hijos) al Sindicato, en calidad de préstamo, con la finalidad de que se otorguen préstamos personales a los trabajadores, dicha cantidad se le proporcionará al Sindicato en el mes de marzo y deberá ser reintegrada a la Tesorería del H. Ayuntamiento en noviembre del mismo. -----

--- **CLAUSULA SEPTIMA.** -----

DESCUENTOS AL SALARIO POR ACUERDO. - "EL H. AYUNTAMIENTO" se compromete a realizar a los trabajadores miembros del Sindicato, activos, jubilados y pensionados, los descuentos al salario derivados de los acuerdos que al efecto tome la Asamblea, debiendo existir al respecto solicitud por escrito del Sindicato dirigido a la Oficialía Mayor del H. Ayuntamiento en turno. -----

--- **CLAUSULA OCTAVA.** -----

COMPLEMENTO DE SUELDO. - Los trabajadores municipales de base sindicalizados que por dictamen definitivo que obtengan incapacidades por invalidez o vejez, de acuerdo con las disposiciones relativas del Instituto Mexicano del Seguro Social, percibirán además de la pensión a que al respecto otorga dicha institución, por parte del Ayuntamiento el equivalente a la diferencia que complete el cien por ciento (100%) del salario base más prestaciones. -----

(En este caso, el trabajador no ha presentado ni acreditado la existencia de dicho dictamen definitivo emitido por el IMSS, requisito indispensable para hacer efectiva esta prestación. Por lo tanto, y en estricto apego a las disposiciones vigentes, no corresponde otorgar el pago de la diferencia salarial al trabajador en ausencia del dictamen definitivo de incapacidad, dado que no se cumple con el requisito indispensable para acceder a esta prestación). -----

--- **[CLAUSULA NOVENA.]** -----

SUBSIDIO DE ACTAS. - Se autoriza el subsidio del 50% (cincuenta por ciento) en la expedición de las actas de Oficiala del Registro Civil, así como de los demás servicios que ofrece esta **dependencia**, siempre que sean en beneficio de un familiar directo del trabajador: padre madre, esposa(o), e hijos, exclusivamente. Dicho apoyo se otorgará al



personal sindicalizado en activo, jubilado y pensionado. -----

--- CLAUSULA DÉCIMA. -----

--- Esta cláusula comprende los siguientes puntos: -----

- - - **ESTIMULO PROFESIONAL.** - Se instituyó a partir del primero (1% de enero de 2001, la prestación denominada "ESTIMULO PROFESIONAL" consistente en otorgar a los trabajadores de base sindicalizados que acrediten haber obtenido el nivel de licenciatura, maestría o doctorado, a partir del primero de Noviembre del año 1997. En el año 2010 se establece que el pago de esta prestación no será acumulativo y solo se cubrirá un solo concepto académico, ya sea licenciatura o postgrado por trabajador. -----

- - - Actualmente se autoriza se pague este bono de la siguiente manera: \$265.76 quincenales por cada licenciatura maestría o doctorado que acrediten los trabajadores sindicalizados, de forma acumulada, retroactivo al 01 de enero de 2016. -----

- - - **AYUDA PARA LA ADQUISICION DE LENTES.** - Se instituye la prestación denominada "AYUDA PARA LA ADQUISICION DE LENTES" consistente en otorgar la cantidad de \$677.96 (SEISCIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS 96/100 M.N) a los trabajadores de base sindicalizados que por prescripción médica lo requieran, debiendo presentar esta prescripción médica y la factura correspondiente, para tener derecho a este apoyo de seguridad social. -----

- - - **ADQUISICION DE PROTESIS.**- Se instituye la prestación denominada "AYUDA PARA LA ADQUISICION DE PROTESIS", por el total de la misma, para los trabajadores de base sindicalizados que por prescripción médica lo requieran, debiendo presentar esta prescripción médica y la factura correspondiente, para tener derecho a este apoyo de seguridad social. Esta prestación se pagará por un monto hasta la cantidad de \$12,792.00 (DOCE MIL SETECIENTOS NOVENTA Y DOS PESOS 00/100 M.N), anuales. -----

(con base en lo establecido en las disposiciones vigentes, para tener derecho al pago del **Estímulo Profesional**, el trabajador debe acreditar formalmente la obtención del nivel académico correspondiente (licenciatura, maestría o doctorado), mismo que debe ser presentado y validado conforme a los procedimientos establecidos. En el presente caso, el trabajador no ha acreditado documentalmente dicho nivel académico, por lo que no cumple con el requisito indispensable para recibir esta prestación. Respecto a la **Ayuda para la Adquisición de Lentes**, esta prestación está condicionada a la presentación de una prescripción médica vigente que indique la necesidad del trabajador, así como la factura correspondiente para comprobar el gasto realizado. Al no haberse presentado la prescripción médica ni la factura que respalde la solicitud, el trabajador no cumple con los requisitos mínimos para acceder a este apoyo. De igual manera, la **Ayuda para la Adquisición de Prótesis** requiere que el trabajador presente una prescripción médica que justifique la necesidad de la prótesis, junto con la factura correspondiente, para poder otorgar el apoyo económico hasta el monto autorizado. En ausencia de dicha documentación, no es posible realizar el pago de esta prestación. -----

En consecuencia, y en apego estricto a las normas y procedimientos establecidos, **no procede otorgar estas prestaciones al trabajador en tanto no se acrediten los requisitos específicos para cada una de ellas.** -----

- [CLAUSULA DECIMA SEGUNDA. -----

- ESTIMULOS Y RECOMPENSAS. "EL H. AYUNTAMIENTO" Y "EL SINDICATO" integrarán una comisión que tenga como finalidad analizar y formular un proyecto de Reglamento de Estímulos y Recompensas" para que sea aplicado a los trabajadores del H. Ayuntamiento de Colima con merecimientos para ser tomados en cuenta para esta promoción. -----

- - - **I. CAMBIO DEL PERIODO VACACIONAL.** - Se conviene en el año 2011 que los 2 (dos) periodos vacacionales a los que el trabajador tiene derecho, los disfrutará en las fechas acordadas y programadas por los titulares y los trabajadores de cada dependencia (de conformidad con las necesidades del servicio) Este acuerdo dará prioridad a los trabajadores sindicalizados y de base de acuerdo con su antigüedad. Las programaciones deberán ser aprobadas por la Oficialía Mayor, misma dependencia que podrá hacer modificaciones a dicho documento a solicitud del titular de cada dependencia o el Sindicato, atendiendo siempre a las necesidades del servicio. -----

- - - **II VACACIONES POR ANTIGÜEDAD** Con el propósito de incentivar a los

trabajadores que hayan cumplido veinticinco (25) años de servicio o más, disfrutarán de dos periodos de vacaciones durante el año, de trece (13) días cada uno. A partir del año 2012 se incrementa a (14) días hábiles por cada periodo vacacional. En el año 2014 queda asentado en el Convenio de Concertación Laboral. -----

- - - En el año 2001, se conviene que los dos periodos vacacionales a los que el trabajador tiene derecho, los disfrutará en las fechas acordadas y programadas por los titulares y trabajadores de cada dependencia (de conformidad con las necesidades del servicio Este acuerdo dará prioridad a los trabajadores sindicalizados y de base de acuerdo con su antigüedad Las programaciones deberán ser aprobadas por la Oficialía Mayor, misma dependencia que podrá hacer modificaciones a dicho documento a solicitud del titular de cada dependencia o el sindicato, atendiendo siempre a las necesidades del servicio. - - - -

Con fundamento en lo establecido en el Convenio de Concertación Laboral y los acuerdos vigentes desde el año 2011 y 2014, el derecho a disfrutar dos periodos vacacionales de trece (13) días cada uno, incrementados a catorce (14) días hábiles por periodo a partir de 2012, está condicionado a que el trabajador haya cumplido una antigüedad mínima de veinticinco (25) años de servicio activo. -----

- - - En este caso particular, el trabajador ingresó en enero del año 2016, por lo que hasta la fecha no cumple con la antigüedad mínima requerida para hacer efectivo este beneficio. -----

- - - Asimismo, conforme a lo estipulado, la programación y disfrute de los periodos vacacionales se realiza atendiendo a las necesidades del servicio y a la antigüedad del trabajador, priorizando a aquellos que cumplen con los requisitos establecidos. -----

- - - Por lo tanto, en apego a la normativa aplicable, no corresponde otorgar al trabajador los periodos vacacionales especiales por antigüedad mientras no se cumpla con la condición mínima de veinticinco años de servicio. -----

- - - En ese sentido, debe precisarse que el derecho a percibir dichas prestaciones deberá reconocerse al trabajador desde la fecha en que al actor se le reconoció su calidad de trabajador de base, es decir con fecha **16 de septiembre del año 2018** y hasta un día antes en la fecha en que el actor sea reinstalado en su empleo. -----

- - - Por otra parte, en lo que ve a la totalidad de las prestaciones que perciben los trabajadores de base sindicalizados antes expuestas y contenidas en los Convenios de Prestaciones suscritos entre el Ayuntamiento y el Sindicato a su servicio, ha de precisarse que **el pago de ciertas prestaciones se encuentran condicionadas a una causa anterior, tal y como se desprende del Convenio General de Prestaciones, en** ese sentido y del análisis de las probanzas que obran en autos se reconoce como prestaciones a que tiene derecho por no imponer mayores requisitos las siguientes: 1.- Jornada de trabajo de lunes a viernes de las 08:30 a 15:00 hrs, 2.- BONO DE RENTA. 3.- BONO DE TRANSPORTE, 4.- BONO DE DESPENSA, 5.- QUINQUENIOS, 6.- PRIMA DE RIESGO ADMINISTRATIVA, 7.- BONO SINDICAL. 8.- BONO EXTRAORDINARIO ANUAL, 9.- PRIMA VACACIONAL. 10.- FONDO DE AHORRO. 11.- BONO DE FOMENTO AL AHORRO. 12.- BONO DE LA FERIA, 13.- BONO BUROCRÁTICO, 14.- BONO NAVIDEÑO AGUINALDO, 15.- ESTIMULO POR CUMPLEAÑOS, 15.- UNIFORMES, 16.- SEGURIDAD SOCIAL, 17.- DÍAS ECONÓMICOS, 18.- HOMOLOGACIÓN SALARIAL (INCREMENTOS SALARIALES), 19.-



*BONO SEXENAL (01 DE DICIEMBRE 2018 (FEDERAL), 01 DE
NOVIEMBRE DE 2021 (ESTATAL), 01 OCTUBRE DE 2024
(FEDERAL)).* -----

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

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

- - - **XII.- PAGO RETROACTIVO DE LAS APORTACIONES ANTE LA DIRECCION DE PENSIONES.** -----

- - - Ahora bien por lo que ve a la prestación solicitada por la demandante en el inciso **VIII)** de su escrito inicial de demanda dentro

del expediente laboral **No. 848/2018**, consistente en *la inscripción y pago de las cuotas al Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, conforme a la obligación que le impone a la demandada la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima*, la misma resulta procedente, por las siguientes causas, razones y fundamentos que lo justifican. - - - - -

- - - En este orden de ideas y a fin de resolver lo que en derecho corresponde es preciso señalar que el artículo 69 fracción V dispone que: *Artículo 69.- Son obligaciones de las Entidades Públicas, en las relaciones laborales con sus trabajadores: V.- Hacer efectivas las deducciones de sueldos que ordenen la Dirección de Pensiones del Estado y la autoridad judicial competente, en los casos específicos de esta ley.*, por su parte el artículo 14 y 15 y de la abrogada ley de Pensiones Civiles para el Estado de Colima disponía lo siguiente: - - - -

- - - **Art 14.-** *Todas las dependencias del Gobierno del Estado, organismos descentralizados y aquellos que ingresen a la Institución comunicarán a la Dirección los movimientos de altas y bajas que se tengan dentro de cada quincena.* - - - - -

- - - **Art 15.-** *Las Oficinas pagadoras y todos los encargados de cubrir sueldos a los trabajadores y funcionarios comprendidos en la presente Ley, están obligados a realizar los descuentos que la Dirección ordene, siendo civilmente responsables de no hacerlo. De igual manera están obligados a enviar a la Dirección las nóminas o recibos en que consten los descuentos dentro de los quince días siguientes a la quincena en que deban hacerse los cobros y a ministrar los informes que les sean solicitados. De no ser cumplidas las anteriores obligaciones, podrá sancionarse a los omisos hasta con el diez por ciento de las cantidades dejadas de descontarse.*

Art. 60.- *Los pagadores y encargados de cubrir sueldos que no efectúen los descuentos que procedan en los términos de esta Ley, serán sancionados con una multa equivalente al 10% (diez por ciento) de las cantidades no descontadas, independientemente de las responsabilidades civiles o penales en que incurran.* - - -

- - - Así las cosas, es importante aclarar que mediante Decreto No. 616 de fecha 28 de Septiembre del año 2018, el H. Congreso del Estado de Colima aprobó expedir la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, la cual en su transitorio segundo dispone que se abroga la Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Colima publicada en el Periódico Oficial "El Estado de Colima" el día 29 de diciembre de 1962. - - - - -

- - - Nueva ley que en su artículo 9 señala lo siguiente: - - - - -

- - - **Artículo 9.** *Aportaciones ordinarias y extraordinarias en el Presupuesto de 1. Las Entidades Públicas Patronales, están obligadas a considerar en sus respectivos proyectos de presupuestos de egresos, las aportaciones ordinarias o extraordinarias, que deben enterar al Instituto de acuerdo con las disposiciones que establece esta Ley, sin que su omisión las libere de la obligación de su pago. 2. Se prohíbe a dichas entidades el pago de pensiones adicionales a las que otorga esta Ley.* - - - - -

- - - Por otra parte el artículo 2 de la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos para el Estado de Colima., dispone que la misma tendrá por objeto garantizar y regular la seguridad social, así como la sustentabilidad financiera del sistema de pensiones de los servidores públicos que la misma ley contempla, señalando además en su artículo 10 fracción I como sujetos obligados a los poderes Ejecutivo,



Legislativo y Judicial del Estado, contemplando así sanciones para aquellas entidades públicas que sean omisas en el cumplimiento de sus obligaciones tales como falta de inscripción ante el Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, así como el aviso de los salarios de cotización o los cambios que sufriera este y entero de los mismos al Instituto tal y como lo señalan los artículo 12, 13, 14 y 15 de la citada ley que a la letra dicen: - - - - -

- - - **Artículo 12.** *Daños y perjuicios, recargos y sanciones por incumplimiento de obligaciones* 1. Cada Entidad Pública Patronal es responsable de los daños y perjuicios que se causaren a sus afiliados o a sus beneficiarios, cuando por falta de cumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar su salario de cotización o los cambios que sufriera éste, o de cualquier otra que le impone esta Ley, no pudieran otorgarse las prestaciones consignadas en la misma, o bien, se vieran disminuidas en su cuantía. 2. El Instituto, a través de la Cuenta Institucional de la Entidad Pública Patronal, será responsable del pago de los derechos de los afiliados o beneficiarios. En este caso, la Entidad Pública Patronal, está obligada a enterar al Instituto las cantidades que le correspondan, y será responsable del pago de los recargos y sanciones a los que haya lugar. 3. Los daños y perjuicios, los recargos y sanciones serán determinados en un capital constitutivo a la Entidad Pública Patronal. **Artículo 13.** *Entidades Públicas Patronales, son garantes del pago de pensiones* 1. El Gobierno del Estado y los gobiernos municipales serán garantes respecto de las obligaciones de pago de las pensiones que deba realizar el Instituto con cargo a su respectiva Cuenta Institucional, así como de cualquier otra prestación emanada de esta Ley. 2. En virtud de lo señalado en el párrafo anterior, y a petición del Instituto, el Gobierno del Estado y los gobiernos municipales, realizarán aportaciones extraordinarias, cuando los recursos de su Cuenta Institucional no sean suficientes para cubrir los beneficios consignados en esta Ley. **Artículo 14.** *Determinación y entero de aportaciones y descuentos por las Entidades Públicas Patronales* 1. Las Entidades Públicas Patronales tienen la obligación de enterar las aportaciones e importes de los descuentos, en el tiempo y forma previstos en esta Ley. 2. Corresponde a las Entidades Públicas Patronales la determinación y el entero de las aportaciones a su cargo, así como de las cuotas que deban descontar de las percepciones a sus servidores públicos, conforme a lo establecido en esta Ley, pero quedarán sujetas al ejercicio de las facultades de comprobación que, en su caso, realice el Instituto. **Artículo 15.** *Término y formalidades de entrega de información requerida a Entidades Públicas Patronales* 1. Las Entidades Públicas Patronales proporcionarán al Instituto, dentro de los diez días hábiles posteriores a su requerimiento formal y por escrito, la información que éste les solicite en relación con el cumplimiento de las disposiciones de esta Ley. 2. La información será presentada por escrito o en el formato electrónico que el Instituto determine, con base en los sistemas que él mismo desarrolle y conceda en uso a las Entidades Públicas Patronales. - - - - -

- - - Bajo el marco jurídico anteriormente señalado, conviene señalar que, el artículo 14 constitucional establece que a ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna, lo que claramente implica que sí es lícito tal efecto, cuando la nueva ley es más benéfica, así mismo la ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, señala en su artículo 82 que el derecho a disfrutar del otorgamiento de las pensiones reguladas por esta ley es imprescriptible, así pues la reforma legal obedeció claramente a la estimación del legislador de que es de interés social establecer las bases mínimas del derecho a la seguridad social para todos los trabajadores en el entendido de que esas prerrogativas están dirigidas a procurar el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores teniendo como imperativo de las entidades en su calidad de patronos a

respetar a sus empleados los derechos fundamentales de seguridad social, de modo que han de cubrir, en su caso, las aportaciones que fijen las leyes de seguridad social para con sus trabajadores y los familiares de estos, reciban los beneficios comprendidos con esas medidas asistenciales, además una vez que en autos ha quedado acreditado la existencia de la relación laboral, tiene como consecuencia la inscripción retroactiva del trabajador al régimen de seguridad social, así como al pago de las aportaciones correspondientes, derecho que es imprescriptible pues de ella depende que el trabajador pueda disfrutar de las bases mínimas de seguridad social que prevé el artículo 123 apartado B fracción constitucional entre ellas la jubilación o la pensión que se generen por el transcurso del tiempo y que son imprescriptibles, sirve de apoyo a nuestro razonamiento los criterios de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *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.** -----

- - - 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: 2006320 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 5, Abril de 2014, Tomo II Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: XII.2o.3 L (10a.) Página: 1660 **SALDOS DE LA SUBCUENTA DE VIVIENDA E INSCRIPCIÓN AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. SON PRESTACIONES INMERSAS EN EL DERECHO HUMANO DE SEGURIDAD SOCIAL, CUYO EJERCICIO ES IMPRESCRIPTIBLE.** Si el actor reclamó la regularización de los pagos de las aportaciones a su subcuenta de vivienda e inscripción al seguro social por todo el tiempo que duró la relación laboral, contra ello no opera la prescripción, no obstante que ya hubiese obtenido su jubilación por cesantía, pues por tratarse de prestaciones de seguridad social, constituyen un derecho humano cuyo ejercicio es imprescriptible. Lo anterior es así, porque conforme al artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ella y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, y que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con dicha Carta Magna y con los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Esos derechos son universales, inalienables, irrenunciables, imprescriptibles e indivisibles; su origen no es el Estado o las leyes, decretos o títulos, sino la propia naturaleza o dignidad de la persona humana; por lo que, al ser inmanentes a ésta, una vez reconocida formalmente su vigencia no caduca, aun superadas las situaciones coyunturales que llevaron a reivindicarlo, ni se pierden con el transcurso del tiempo. Luego, si la seguridad social, conforme al artículo 123, apartado B, fracción XI, de la propia Carta Magna es un derecho humano cuyo surgimiento se ubica en los denominados de segunda generación, que tutela el derecho a la vivienda y al disfrute de las prestaciones de seguridad social

que, entre otras instituciones, otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social; entonces, poseen los atributos que caracterizan a los derechos humanos; entre otros, la imprescriptibilidad, esto es, que su goce y disfrute no se pierden con el transcurso del tiempo, sino que la persona los conserva durante toda su existencia, aun cuando ya no exista relación laboral. Así se corrobora de la tesis de jurisprudencia 2a./J. 3/2011, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIII, febrero de 2011, página 1082, de rubro: "SEGURO SOCIAL. PROCEDE LA INSCRIPCIÓN RETROACTIVA DE UN TRABAJADOR AL RÉGIMEN OBLIGATORIO, AUN CUANDO YA NO EXISTA EL NEXO LABORAL CON EL PATRÓN DEMANDADO.", pues en ésta se estableció la obligación de las Juntas de condenar al patrón a que inscriba al trabajador al régimen obligatorio del seguro social y entere las cuotas correspondientes por el tiempo que duró la relación de trabajo, debido a que, si el acto jurídico que condiciona el derecho a la seguridad social es la existencia de una relación de trabajo, una vez 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 derogada). Congruente con lo anterior, la Ley del Seguro Social, en el capítulo III, denominado "De la caducidad y prescripción", del título quinto, no estableció la procedencia de estas figuras procesales respecto del derecho del trabajador o sus beneficiarios a que las cuotas de seguridad social sean pagadas o regularizadas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social. Razones por las cuales ante la claridad y especificidad del orden jurídico aplicable, no existe justificación para obrar en sentido adverso. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEGUNDO CIRCUITO. -----

- - - En esa tesitura, de las pruebas que obran en autos, se desprende una **CONSTANCIA** visible a foja 207, con la que se acredita que el **C. *******, no cuenta con ningún registro ante el INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA. -----

- - - Por tanto, de los razonamientos y fundamentos anteriormente expuestos este H. Tribunal considera procedente condenar al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA** a enterar las aportaciones que en términos de ley se encuentra obligado al **INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA** respecto al **C. ******* durante el tiempo que tenga vigencia la relación laboral, esto es a partir del 01 de enero de 2016 y mientras subsista la relación laboral, 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 dados de baja como trabajadores del Ayuntamiento 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 del trabajador actor 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. -----*

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

- - - Ordenándose para tal efecto la apertura del Incidente de Liquidación con la finalidad de cuantificar los conceptos atinentes a salarios vencidos, aumentos e incrementos salariales que deben calcularse a partir de la fecha del despido del trabajador es decir del **18 de octubre de 2018** y hasta un día anterior a la fecha en que la parte actora sea reinstalada en su empleo, así como el monto de las prestaciones extralegales a partir del **16 de septiembre del año 2018** y hasta un día antes en la fecha en que el actor sea reinstalado en su empleo. -----

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

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

- - - Importes de prestaciones que deberán ser determinados en incidente de liquidación de laudo que al efecto se instaure, del cual desde este momento se ordena su apertura, a efecto de que se

acredite la cuantía líquida de los conceptos materia de la condena. Se sustenta lo anterior en las tesis de jurisprudencia que a continuación se inserta: -----

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

- - - Con apoyo en lo anterior, este H. Tribunal tiene a bien designar como perito al C.P. JUAN EDUARDO CARRERA NAHUAT con número de cédula profesional 1903417, con el fin de que determine la cantidad líquida correspondiente a: 1.- salarios vencidos, aumentos e incrementos salariales que deben calcularse a partir de la fecha del despido del trabajador es decir del 16 de octubre de 2018 y hasta un día anterior a la fecha en que la parte actora sea reinstalada en su empleo, así como el monto de las prestaciones extralegales a partir del 16 de septiembre del año 2018 y hasta un día antes en la fecha en que el actor sea reinstalado en su empleo. **2.- El pago de las prestaciones extralegales consistentes en** 2.- BONO DE RENTA. 3.- BONO DE TRANSPORTE, 4.- BONO DE DESPENSA, 5.- QUINQUENIOS, 6.- PRIMA DE RIESGO ADMINISTRATIVA, 7.- BONO SINDICAL. 8.- BONO EXTRAORDINARIO ANUAL, 9.- PRIMA VACACIONAL. 10.- FONDO DE AHORRO. 11.- BONO DE FOMENTO AL AHORRO. 12.- BONO DE LA FERIA, 13.- BONO BUROCRÁTICO, 14.-BONO NAVIDEÑO AGUINALDO, 16.- SEGURIDAD SOCIAL, 18.- HOMOLOGACIÓN SALARIAL (INCREMENTOS SALARIALES), 19.- BONO SEXENAL (01 DE DICIEMBRE 2018 (FEDERAL), 01 DE NOVIEMBRE DE 2021 (ESTATAL), 01 OCTUBRE DE 2024 (FEDERAL) a partir del 16 de septiembre del año 2018 y hasta la fecha en que sea reinstalado. -----

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

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

----- RESUELVE -----

- - - **PRIMERO.** - La parte actora **C. *******, en el juicio laboral **No. 848/2018**, probó su acción. -----



- - - **SEGUNDO.** - La parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, en el juicio laboral No. **848/2018**, no le prosperaron sus excepciones y defensas. - - - - -

- - - **TERCERO.** - Por las razones expuestas en el considerando **VII** del presente **LAUDO**, se declara **IMPROCEDENTE** la acción de **NULIDAD DE NOMBRAMIENTO** promovida por el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, en el juicio laboral **672/2018**. - - - - -

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

- - - **1) REINSTALAR** al **C. ******* en el puesto de **JEFE DE ÁREA** adscrito al **DIRECCIÓN DE EGRESOS Y CONTABILIDAD** a su servicio en los mismos términos en que le fue extendido el nombramiento de base el 16 de septiembre de 2018 en el puesto de **JEFE DE ÁREA**; - - - - -

- - - **2)** Al pago de los salarios vencidos o caídos a partir del día 18 de octubre del año 2018 y hasta **el cumplimiento del presente laudo es decir hasta un día antes a la fecha en que el trabajador sea reinstalado en su empleo, conforme al artículo 35 de la ley burocrática del estado en su texto vigente al momento del despido.** - - - - -

- - - **3)** Al pago de la cantidad que resulte por concepto de **AGUINALDO** proporcional del año 2018, esto es, a partir del 18 de octubre de 2018 y los demás que se sigan generando hasta el total cumplimiento del presente laudo; - - - - -

- - - **4)** Al pago de la cantidad que resulte por concepto de **PRIMA VACACIONAL** proporcional al año 2018, esto es, a partir del 18 de octubre de 2018 y los que se sigan generando hasta que se dé total cumplimiento al laudo; - - - - -

- - - **5) y pagarle la cantidad que resulte por concepto de todas aquellas prestaciones que perciben los trabajadores de base y base sindicalizados y que se desprendan de los convenios suscritos entre el Ayuntamiento demandado y el sindicato a su servicio; consistentes en** *1.- Jornada de trabajo de lunes a viernes de las 08:30 a 15:00 hrs, 2.- BONO DE RENTA. 3.- BONO DE TRANSPORTE, 4.- BONO DE DESPENSA, 5.- QUINQUENIOS, 6.- PRIMA DE RIESGO ADMINISTRATIVA, 7.- BONO SINDICAL. 8.- BONO EXTRAORDINARIO ANUAL, 9.- PRIMA VACACIONAL. 10.- FONDO DE AHORRO. 11.- BONO DE FOMENTO AL AHORRO. 12.- BONO DE LA FERIA, 13.- BONO BUROCRÁTICO, 14.- BONO NAVIDEÑO AGUINALDO, 15.- ESTIMULO POR CUMPLEAÑOS, 15.- UNIFORMES, 16.- SEGURIDAD SOCIAL, 17.- DÍAS ECONÓMICOS, 18.- HOMOLOGACIÓN SALARIAL (INCREMENTOS SALARIALES), 19.- BONO SEXENAL (01 DE DICIEMBRE 2018 (FEDERAL), 01 DE NOVIEMBRE DE 2021 (ESTATAL), 01 OCTUBRE DE 2024 (FEDERAL)). Y que deberán ser cubiertas a **del 16 de septiembre del***

año 2018 y hasta la fecha en que sea reinstalado. - - - - -

- - - **6)** A enterar las aportaciones que en términos de ley se encuentra obligado al **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 01 de enero de 2016 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 A LAS PARTES.** - - - - -

- - Así lo resolvió y firma la **LICDA. FENA ELIZABETH CRUZ ÁVALOS** Magistrada Presidenta del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, quien actúa con la **LICENCIADO JOSÉ MARTÍN GUTIÉRREZ DÍAZ** Secretario de Acuerdos que autoriza y da fe; en los términos del artículo 133 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. - - - - -