



- - - Colima, Colima, **28 (veintiocho) de noviembre del año 2025 (dos mil veinticinco).** -----

- - - En el **EXPEDIENTE LABORAL NO. 747/2018 Y ACUM 989/2019** promovido por el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA**, en contra del **C. ******* y **viceversa**, este H. Tribunal tiene a bien emitir el siguiente: -----

L A U D O -----

- - - **VISTO** para resolver en definitiva el expediente laboral **No. 747/2018 Y ACUM 989/2019** promovido por el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA** en contra de la **C. *******, quien en su escrito inicial de demanda reclama las siguientes prestaciones: -----

- - - **a).** - *Por la NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO DE BASE con el puesto de ENCARGADO "F" que le fue expedido a la parte demandada en el presente juicio, por la pasada administración con en fecha 16 de agosto de 2018, de una manera ilegal, irregular e irresponsable y sin cumplir con los requisitos de ley para su expedición.*
- b).** - *Por la DECLARACIÓN O PRONUNCIAMIENTO que ese H. Tribunal realice, con respecto a que el nombramiento que le fue expedido al (la) demandado(a), es nulo e improcedente, en razón de que este (a) último (a), ni tenía el tiempo requerido por la ley para ocupar un puesto de base, ni el puesto que desempeñaba es considerado de base.* -----

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

- - - **1.-** Mediante escrito recibido el día 29 (veintinueve) de octubre del año de 2018 (dos mil dieciocho) compareció ante Oficialía de partes de este Tribunal, el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA**, **demandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los HECHOS correspondientes, mismos que por economía procesal se tienen por reproducidos como si se insertaran al pie de la letra .** -----

- - - **2.-** Asimismo se advierte que, mediante acuerdo de fecha 23 (veintitrés) de abril del año 2019 (dos mil diecinueve), se tuvo al **C. ******* demandando al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, la cual se tuvo radicada bajo Expediente Laboral 989/2018, y se le tuvo demandado la reinstalación en su puesto como ENCARGADO F y las demás prestaciones por motivo del despido injustificado que aduce sufrió con fecha 16 de octubre de 2018. -----

- - - **3.-** Con fecha 10 (diez) de Junio del año 2020 (dos mil veinte), se tuvo a la parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, dando contestación a la demanda instaurada por la parte actora. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. -----

- - - **4.-** Con de fecha 24 (veinticuatro) de junio del año 2021 (dos mil veintiuno), en el desahogo de la audiencia de **CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS**, en los autos

del juicio laboral 989/2018 en la que se dio cuenta de un escrito presentado por el H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, en la que se le tuvo promoviendo INCIDENTE DE ACUMULACIÓN, por lo que se ordenó suspender el desahogo de la presente audiencia, y se ordenó dar vista a las partes para que se manifestaran respecto al incidente planteado, el cual fue resuelto mediante resolución interlocutoria de fecha 25 (veinticinco) de noviembre del año 2021 (dos mil veintiuno), en la que se ordenó la acumulación del expediente laboral 747/2018 al expediente 989/2018, en virtud de que se desprende existe identidad de los sujetos contendientes y ambas controversias derivan de una misma relación de trabajo, y con el efecto de que se resuelvan en un mismo laudo, sin emitir resoluciones contradictorias. -----

- - - **4.- Siendo las 14:00 (catorce) horas del día 23 (veintitrés) de febrero del año 2023 (dos mil veintitrés)**, se llevó a cabo el desahogo de la **AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS**, y una vez declarada la audiencia se dio cuenta, de un escrito presentado por el H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, Col, ampliando su escrito de demanda, en términos del artículo 145 de la ley de la materia, por lo que se ordenó suspender el desahogo de la presente audiencia, a efecto correr traslado a las partes a fin de que se manifestaran respecto a la ampliación de demanda del ayuntamiento. -----

- - - **5.-** Por acuerdo de fecha 02 (dos) de mayo del año 2023 (dos mil veintitrés), se tuvo a la parte demandada en los autos del Juicio Laboral 747/2018, el C. ***** , dando contestación a la demanda instaurada por la parte actora. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. -----

- - - **6.- Siendo las 10:30 (diez) horas con treinta minutos del día 16 (dieciséis) de Junio del año 2023 (dos mil veintitrés)** se llevó a cabo el desahogo de la AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, misma que una vez se declaró abierta bajo la presencia del Magistrado Presidente, se hizo constar la incomparecencia del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA, e , inició con la fase conciliatoria entre las partes exhortándolas a que llegaran a un arreglo, siendo imposible llegar a un acuerdo dada la incomparecencia del Ayuntamiento. -----

- - - Acto continuo, en términos del artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a las partes en los autos del presente juicio laboral, se tuvo únicamente al C. ***** ratificando en todas y cada una de sus partes, la contestación a la demanda presentada en los autos del expediente laboral 747/2018 y su escrito inicial de demanda en los autos del Juicio Laboral 989/2018, más no así al H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, ni los terceros llamados a juicio, dada su incomparecencia al desahogo de la audiencia, no obstante de haber sido legal y oportunamente notificados para su desahogo. -----



- - - Finalmente, y de conformidad con el artículo 152 de la Ley Burocrática Estatal se declaró abierto el período de ofrecimiento de pruebas, en las que se tuvo únicamente las ofrecidas por el C. *****, reservándose el derecho este Tribunal de calificarlas, mismas que después de ser analizadas y estudiadas, fueron admitidas, por acuerdo de fecha **10 (diez) de octubre del año 2023 (dos mil veintitrés).** - - -

- - - Concluida la recepción y desahogadas que fueron las pruebas admitidas, este Tribunal declaró abierto el período de alegatos y posteriormente, de conformidad a lo establecido por el artículo 155 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y 885 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley antes invocada, se declaró concluido el procedimiento turnándose los autos para dar cumplimiento con los ordenamientos legales invocados, y:

- - - **7.-** Concluida la recepción y desahogadas que fueron las pruebas admitidas, este Tribunal declaró abierto el período de alegatos y posteriormente, de conformidad a lo establecido por el artículo 155 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y 885 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley antes invocada, se declaró concluido el procedimiento turnándose los autos para **la emisión del laudo correspondiente, mismo que fue pronunciado con fecha 19 (diecinueve) de agosto del año 2024 (dos mil veinticuatro).** - - -

- - - **8.-** 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 **70/2025**, habiendo sido emitido en su oportunidad procesal testimonio en el que se otorgó el amparo y protección de la justicia federal al quejoso para los efectos siguientes: - - -

- - - **1) Deje insubsistente el laudo reclamado;** - - -
- - - **2). Dicte uno nuevo, en el que, siguiendo los lineamientos aquí establecidos, elucide la controversia como fue planteada, a saber, si el despido que invoco el actor en su demanda fue o no justificado y, por ende, si procede, la reinstalación que reclamo, claro está, considerando que no está en condiciones de analizar las funciones que el quejoso desempeñaba.** - - -
- - - **3). Resuelve lo que en derecho corresponda.** - - -

- - - Mediante acuerdo de fecha **16 (dieciséis) de octubre 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 19 (diecinueve) de agosto del año 2024 (dos mil veinticuatro). 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 hoy se pronuncia. - - -

CONSIDERANDOS

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

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

- - - III.- A continuación, se procede al análisis y estudio de las pruebas ofrecidas y admitidas por el **C. ******* parte actora dentro del expediente laboral 989/2018 y demandada en el expediente laboral 747/2018 se desprende lo siguiente: -----

- - - **1.- CONFESIONAL POR OFICIO** consistente en las posiciones a cargo del TITULAR DEL AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA, misma que se llevó a cabo con fecha 08 de enero del año 2024, que se encuentra **visible a foja 186 a 187** de los presentes autos, quien al dar respuesta a las posiciones que por escrito se le formularon y que fueron calificadas de legales, no se desprendieron elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda, además de ser hechos confesados por las partes en su demanda y contestación de demanda. -----

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

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

- - - **2.- TESTIMONIAL** consistente en las declaraciones que rindieron ante este Tribunal los testigos de nombre **CC. *******, ******* Y *******, misma que tuvo su desahogo con fecha 08 de diciembre del año 2023 y que obra **visible a fojas 180 a 182 de autos**, quienes declararon conocer al trabajador porque fueron compañeros de trabajo y que tenía el puesto de Encargado F y sus funciones consistían en hacer la cobertura de eventos, entrevistas, fichas técnicas para entregar los boletines y los revisaba y tenía que mandarlos a medios de comunicación, invitaba a ruedas de prensa. - - -

- - - **3.- DOCUMENTAL**, consistente en los documentos consistentes en el NOMBRAMIENTO DE BASE de fecha 16 de agosto de 2018, expedido por el H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, por conducto del Oficial Mayor



Mtra. Alejandra Sánchez Cárdenas, en favor del C. ***** , **visible a fojas 105 de autos**, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

- - - **4.- DOCUMENTAL**, consistente en TRES RECIBOS DE PAGO O NÓMINAS otorgados por el H. Ayuntamiento Constitucional de Colima a favor de la parte actora, con los siguientes números de folio y fecha: 1035541 de agosto 2018, 11039056 de septiembre 2018 y 1044287 de septiembre de 2018, **visible a fojas 107, 108 y 109 de actuaciones**, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

- - - **5.- DOCUMENTAL**, consistente en copia simple del CONVENIO DE CONCERTACIÓN LABORAL correspondiente del año 2020, **visible a fojas 133 a la 166**, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

- - - **6.- DOCUMENTAL**, consistente en copia simple del “Dictamen del Proyecto de Acuerdo” que reforma y adiciona el Reglamento del Gobierno Municipal de Colima, de fecha octubre de 2018, **visible a fojas 110 a la 132**

de autos, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

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

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

- - - **IV.- FIJACIÓN DE LA LITIS.** - - - - -

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

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

- - - En ese orden de ideas, debe decirse que la *Litis* en el presente juicio, se circunscribe a fin de que este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, determine si resulta procedente o no la acción de **NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO DE BASE** que hace valer el H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, Colima en los autos del juicio laboral **747/2018**, respecto al nombramiento que dice le fue expedido al C. ***** en el puesto de ENCARGADO F con fecha 16 de agosto- del año 2018, el cual dijo le fue expedido de manera ilegal, en virtud de que indebida e irresponsablemente se le cambió la categoría de Coordinador A, que venía



desempeñando, a la categoría de base, sin tomar en consideración las cuestiones presupuestales y financieras, y sin tomar en cuenta que el otorgar una plaza de base implica cumplir con los requisitos, así como lo señalado en su escrito de ampliación a la demanda, en donde señaló que las actividades del C. ***** en la Dirección de Manteamiento del Ayuntamiento, eran las de fontanería en las diversas áreas del Ayuntamiento y que continuó desempeñándose en el puesto de COORDINADOR con la categoría de supernumerario; O sobre el particular resultan procedente o no las excepciones y defensas que hace valer el C. ***** quien opuso la excepción de prescripción en términos del artículo 170 de la Ley de la materia, señalado que con fecha 16 de septiembre de 2018 le fue expedido NOMBRAMIENTO CON LA CATEGORÍA DE BASE, suscrito por la Mtra. Alejandra Sánchez Cárdenas, Oficial Mayor del Ayuntamiento de Colima, en consecuencia el plazo para demandar la NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO inició el día 16 de agosto de 2018 y venció el día 06 de noviembre de 2018, por lo que si la demanda de NULIDAD se presentó hasta el día 29 de octubre de 2018, es decir, 52 días después del plazo previsto en la Ley para demandar la nulidad del nombramiento, negando que la plaza de base que se le otorgó carezca de validez, pues por el contrario dijo que el último puesto desempeñado primeramente fue como ENCARGADO TÉCNICO y al finalizar se le otorgo el nombramiento de BASE en el puesto de ENCARGAFO F, además de que las funciones que siempre ha desempeñado desde la fecha de su ingreso con de aquellas actividades de un trabajador de BASE. - - - - -
- - - Así como si resulta procedente o no, la acción que hace valer la C. ***** dentro de los autos del juicio laboral **989/2018** consistente en su **REINSTALACIÓN** en el puesto de base como ENCARGADO F adscrito a la Dirección de Comunicación Social, por el despido injustificado que aduce sufrió con fecha 16 de octubre de 2018, y en consecuencia el pago de los salarios caídos desde la fecha de su despido, hasta que se ejecute el presente laudo, así como el reconocimiento como trabajador de base en su puesto a partir de la fecha en que le expidió su nombramiento el 16 de agosto de 2018, además de que dijo venía laborando para la demandada ininterrumpidamente desde el 28 de octubre de 2015, así como el pago proporcional de las prestaciones denominadas, aguinaldo, vacaciones y primas vacacionales del año 2018 hasta el cumplimiento del laudo, el pago retroactivo de todas y cada una de las prestaciones ordinarias y extraordinarias que reciben los trabajadores de base y base sindicalizados, el pago retroactivo de las diferencias que resulten del salario que le ha dejado de pagar en ellos año 2015, 2016, 2017 y 2018 en que se aprobó el incremento al salario de los trabajadores sindicalizados, el pago de los incrementos salariales y su inscripción retroactiva al Instituto Mexicano del Seguro social desde el 16 de octubre de 2018 con motivo de su despido injustificado. - - - -

- - - **V.- ANÁLISIS DE LA ACCIÓN DE NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO DE FECHA 16 DE AGOSTO 2018.** - - - - -

- - - Ahora bien, en primer término y por cuestión de método, se procede al análisis de la acción de la NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO DE FECHA 16 DE AGOSTO DE 2018 que ejercita el ente público H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA y sobre la cual la demandada C. ***** opuso la excepción de prescripción en términos del artículo 170 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, toda vez que el nombramiento expedido a favor del trabajador se realizó con fecha **16 de agosto del año 2018**, por lo que su acción feneció el día 06 de noviembre de 2018, y no lo hizo hasta el día 29 de octubre de 2018, y la demanda se debió ejercitar antes de esta última fecha. - - - - -

- - - En ese sentido, se procede a su análisis, ya que su estudio es preferente al tener carácter perentorio e impeditivo desde el punto de vista procesal; Sirve de apoyo a lo anterior, en lo conducente, la tesis de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que lleva por rubro, texto y datos de identificación, los que a continuación se indican: - - - - -

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

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

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

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



- - - En ese sentido, y atento a los criterios invocados con anterioridad, queda claro que la demandada opone la referida excepción de prescripción en términos del artículo 170 de la Ley Burocrática del Estado, la cual opone en contra de la acción de nulidad del nombramiento expedido con fecha 16 de agosto de 2018, en el que precisa que su derecho nació al momento de su expedición y que dice feneció el día 06 de noviembre de 2018. - - - - -

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

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

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

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

- - - En ese entendido, contrario a lo sostenido por el H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, Col., en la nulidad del nombramiento expedido con fecha 16 de agosto de 2018, y del cual dice tuvo conocimiento hasta el 16 de octubre del año 2018, con motivo del cambio de administración y fecha en que los nuevos funcionarios llevaron a cabo la entrega recepción con los funcionarios salientes, en que le hicieron de su conocimiento que la pasada administración había otorgado nombramientos de base a diversos trabajadores en el nivel de funcionarios sin tener derecho a ellos, tal el caso del C. ***** , circunstancia que es jurídicamente incorrecta, ya que, un cambio de administración que desconocía el nombramiento que se traduce en el conocimiento de un acto, no es el supuesto que marca pauta para que empiece a contar el término de prescripción, sino la realización material de un hecho específico como es la expedición del nombramiento. - - - - -

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

- - - *Registro digital: 2020225 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: III.5o.T.1 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 67, Junio de 2019, Tomo VI, página 5374 Tipo: Aislada **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y LOS MUNICIPIOS DE JALISCO. EL CÓMPUTO DEL PLAZO PARA QUE OPERE LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA SOLICITAR LA NULIDAD DE SU NOMBRAMIENTO***

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

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. -----

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

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

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

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



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

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

- - - **CARGA DE PRUEBA.** *Texto: Una interpretación sistemática y armónica del contenido de los artículos 872, 880, fracción I, 777 y 784 de la Ley Federal del Trabajo, que aluden a la carga de la prueba, permite realizar, 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. -----*

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

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



deriven las funciones de dirección que tiene el trabajador como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones, las cuales pueden ser incluso de carácter diverso a la materia laboral, para cumplir con el numeral 137 de la aludida ley, que ordena al tribunal resolver los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada y expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión, pues de no hacerlo se llegaría al extremo de considerar a un trabajador con nombramiento de base como de confianza por el hecho de acreditarse que fácticamente desempeña funciones de dirección, e inobservar con ello su garantía constitucional de estabilidad en el empleo; o viceversa, esto es, que un trabajador con nombramiento de confianza, por no ejercer las funciones o actividades de dirección obtuviera una estabilidad laboral, cuando constitucionalmente no le corresponde ese derecho, quedando quebrantada la teleología de la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

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

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

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

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

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

Secretarios de Gobierno, Oficial Mayor, Procurador, Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades; y h) Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

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

- - - **ARTICULO 8.-** Son trabajadores de base los no comprendidos en los dos artículos anteriores. -----

- - - **ARTÍCULO 9.-** Los trabajadores de base serán inamovibles. Se entiende por inamovilidad el derecho que gozan los trabajadores a la estabilidad en su empleo y a no ser separado sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas. -----

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

- - - **ARTICULO 18.-** Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo, excepto cuando se trate de trabajadores temporales para obra o por tiempo determinado, en cuyo caso el nombramiento podrá ser sustituido por la lista de raya correspondiente. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios. Los mayores de catorce y menores de dieciséis, necesitan de autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, por resolución del Tribunal. -----

- - - **ARTICULO 19.-** Los nombramientos de los trabajadores podrán ser: I. Definitivos, aquellos que se otorguen para ocupar plazas de base; II. Interinos, los que se otorguen para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses; III. Provisionales, los que de acuerdo con el escalafón se otorguen para ocupar plazas de base vacantes,



por licencias mayores de seis meses; IV. Por tiempo determinado, los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada; y V. Por obra determinada, los que se otorguen para realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente; su duración será la de la materia que le dio origen. -----

--- **ARTICULO 20.-** Los nombramientos deberán contener: I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del nombrado; II. Los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; III. El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo o por obra determinada; IV. La duración de la jornada de trabajo; V. El sueldo asignado para la categoría respectiva en el tabulador correspondiente; VI. Localidad y Entidad en que prestará los servicios; VII. Lugar en que se expide; VIII. Fecha en que deba empezar a surtir efectos; y IX. Nombre y firma de quien lo expide. -----

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

- - - De los artículos transcritos se advierten en forma global la clasificación de los trabajadores y los requisitos que deben cumplirse para que se pueda considerar a una persona como trabajador de tal o cual institución pública, y los derechos que se derivan de esas disposiciones jurídicas, de ahí que se torna de vital importancia tener en cuenta que la relación jurídica entre el estado y sus servidores públicos es "*sui generis*" de acuerdo con la naturaleza del estado y la clase de acto jurídico que genera esa relación, pues tanto el nombramiento como su inclusión en la listas de raya, según lo establecido en los artículos 4, 18 y 21 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno Ayuntamiento y Organismos Descentralizados de Colima, constituyen por regla general la condición que permite que al individuo designado se le apliquen automáticamente una serie de disposiciones generales que le atribuyen determinada situación jurídica, fijada de antemano en cuanto al tipo de puesto o cargo, sus obligaciones y derechos, la forma de desempeño, la temporalidad de sus funciones, las protecciones de seguridad social y otros conceptos más, ya que su ingreso como servidor público está regulado en el presupuesto de egreso, de donde se sigue la importancia que tiene el tipo de relación y, en su caso, la inclusión en las listas 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 ese orden de ideas, para considerar que un trabajador tiene la categoría de CONFIANZA, es necesario verificar la naturaleza de las actividades que en realidad desarrolló, ya que la calidad de confianza o de base no derivan sólo de la denominación que se dé al puesto, sino también de las funciones realmente desempeñadas por el servidor público; pues bastaría que a algún trabajador de base se le encomendaran las funciones

correspondientes a un empleado de confianza y, acorde con ello, temporalmente, se le expidiera el nombramiento respectivo con esa calidad excepcional, con el propósito de poderlo privar de sus derechos y cesarlo sin responsabilidad, con grave detrimento de su derecho de estabilidad en el empleo. -----

--- Es cierto, como estableció la Segunda Sala del Máximo Tribunal del País, que cuando la categoría o la actividad se encuentran catalogadas en la ley como de confianza, ello en principio generaría a favor del patrón o entidad de gobierno una presunción de la calidad de confianza de la operaria; sin embargo, dicha circunstancia no significa que se revierta la carga de la prueba al trabajador para demostrar que no tiene la calidad de confianza, y que las labores desarrolladas no encuadran dentro de las enunciadas en el dispositivo legal, pues, además de que se trata de hechos negativos, conforme al artículo 784, fracción VII, de la supletoria Ley Federal del Trabajo, que establece la carga de la prueba al patrón, para probar su dicho cuando exista controversia respecto del contrato de trabajo o tipo de nombramiento del trabajador, entonces es jurídico concluir que corre a cargo del patrón la obligación de demostrar con los medios de prueba que autoriza la ley, que la servidora pública desarrollaba actividades de confianza en su quehacer laboral diario. -----

--- En la especie es aplicable lo determinado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 160/2004, de rubro y texto siguientes: -----

--- 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 departamento, sino que también debe acreditarse que las funciones desempeñadas están incluidas en el catálogo de puestos a que alude el artículo 20 de la ley citada o que efectivamente sean de dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando. -----

--- Del mismo modo, resulta conveniente precisar que en torno al análisis de la verosimilitud de hechos controvertidos en el juicio laboral, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido diversos criterios en los que ha determinado su validez, en atención a la facultad prevista en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. De dicho dispositivo se desprende que, los Tribunales Laborales deben dictar sus laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a formulismos o reglas sobre estimación de las pruebas, pero siempre



expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. Lo anterior implica que las pruebas no solo deban ser analizadas en lo individual, sino también el estudio debe ser sistemático con el fin de resolver la controversia bajo el principio de objetividad que impera en la función jurisdiccional, pues a ello se refiere el citado precepto legal al disponer que la valoración de pruebas debe realizarse a partir de un análisis a conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada, sin sujeción a reglas y formulismos, debiéndose tomar en cuenta los elementos objetivos y subjetivos que cada prueba arroje y concatenarlos entre sí a fin de formar convicción en lo que deba resolverse y que de igual manera estipula el artículo 157 de la Ley Burocrática del Estado. - - - - -

- - - Dicho precepto legal está relacionado con el principio de primacía de la realidad, que, dicho sea de paso, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha acogido al resolver la contradicción de tesis 318/2018, y dicho principio conforme a lo ahí resuelto se desprende ya fue elevado a rango constitucional al encontrarse consagrado en el párrafo tercero del artículo 17 de nuestra Constitución, el cual establece: “Artículo 17. (...) Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales. (...)” En esta porción del precepto constitucional, adicionada mediante decreto de reforma publicado el quince de septiembre de dos mil diecisiete, se estableció que las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales. Ahora bien, para entender un poco la trascendencia de lo ahí establecido, resulta necesario atender a la exposición de motivos, que en relación con dicho tópico se dijo: “EXPOSICIÓN DE MOTIVOS. El artículo 17, segundo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce el derecho que tiene toda persona "a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes. - - - - -

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

- - - Del mismo modo, como se ha precisado en líneas que anteceden cuando sea necesario determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base deberá atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña o realizó al ocupar el cargo, con independencia del nombramiento respectivo. - - - - -

- - - Sin embargo, al haber prosperado la prescripción de la acción de nulidad de nombramiento ejercida por la patronal, ha de establecerse que, cuando un trabajador ya cuenta con el reconocimiento de que un trabajador de BASE, esto es con el nombramiento respectivo, y reclama su reinstalación o

indemnización constitucional por haber sido despedido, no se trata del supuesto señalado, ya que no está en conflicto la naturaleza de la contratación, por cual este Tribunal solamente debe verificar la existencia del despido y de resultar positiva esa cuestión, debe analizarse si la patronal siguió o no el procedimiento legal para dar por terminada la relación laboral.

- - - En esa tesitura, se insiste que de las pruebas documentales ofrecidas por la parte actora consistentes en: **1) NOMBRAMIENTO** de fecha 16 de agosto de 2018 expedido al C. ***** en el puesto de ENCARGADO F con la categoría de **BASE**. **2) 3 recibos de PAGO** expedidos al actor en los que aparece en el puesto de ENCARGADO F con la categoría de trabajador de BASE adscrito a la Dirección de Comunicación Social. **3) Acuerdo No. 001/2018** en el que se autoriza la partida presupuestal para expedir el nombramiento como trabajadores de base ya que no realizan funciones de confianza, a diversos trabajadores entre ellos a la hoy actor. - - - - -

- - - 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, omitió desahogar el procedimiento administrativo en contra del C. ***** , a efecto de dar por terminada la relación de trabajo entre las partes, sin que mediara una sanción firme de la autoridad administrativa o laboral derivada de un procedimiento seguido en términos de la Ley burocrática. -----

- - - Es por lo que este Tribunal considera que el despido que aduce el actor fue de manera injustificada, por lo que resulta procedente **CONDENAR** a la **REINSTALACIÓN** del C. ***** a su trabajo en el puesto de **ENCARGADO F** adscrito a la Dirección de Comunicación Social del Ayuntamiento de Colima, Colima. -----

- - - De igual formar resulta procedente reconocer su calidad como trabajador



de **BASE** en el puesto antes señalado a partir de la fecha de expedición de su nombramiento el 16 de agosto de 2018 en el puesto de **ENCARGADO F** adscrito a la Dirección de Comunicación Social del Ayuntamiento de Colima, Colima. -----

- - - VII.- ROCEDENCIA DEL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS O VENCIDOS.

- - - En sintonía a lo anterior, tomando en consideración que en actuaciones se ha decretado procedente la acción de reinstalación, es por lo que la prestación intentada por el trabajador actor bajó el punto **TERCERO** de su escrito inicial de demanda, consistente en *el pago de salarios caídos o vencidos que se generen a partir del despido injustificado hasta el momento en que se cumplimente en su totalidad el laudo*; resulta procedente, pues al tratarse de una prestación de naturaleza secundaria, la misma se encuentra sujeta a la suerte que corra la acción principal. Por lo que, al haberse declarado la procedencia de la reinstalación, es posible condenar al pago de tales prestaciones. -----

- - - Así mismo es factible condenar a la entidad pública demandada al pago de los **SALARIOS VENCIDOS O CAÍDOS** a partir de la fecha de su despido el 16 de octubre de 2018 y todos aquellos generados hasta el cumplimiento total del laudo, en términos del artículo 35 vigente al momento de que presentó su demanda y que establece: -----

- - - **Artículo 35.-** Si en el procedimiento correspondiente no comprueba el Titular la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho además a que se le paguen los sueldos vencidos, desde la fecha del cese hasta que se cumplimente el laudo. -----

- - - 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. -----

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

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

- - - Ahora bien, respecto a las reclamaciones que hace el demandante, con el número 4) de su demanda, consistente en le pago de las prestaciones denominadas, aguinaldo, vacaciones, y primas vacaciones referente al año 2018, como aquellas generadas hasta el cumplimiento del laudo; la misma resulta procedente, toda vez que el derecho de los trabajadores para disfrutar de vacaciones se adquiere cuando han prestado sus servicios de manera consecutiva durante un periodo superior a los seis meses, esto es, cuando se han satisfecho los requisitos al efecto legalmente establecidos, el trabajador tiene derecho a no prestar el servicio en el periodo vacacional en cuestión, cobrar el sueldo normal como si hubiera trabajado y percibir la correspondiente prima vacacional, como un ingreso extraordinario deducido del porcentaje legalmente fijado, todo lo cual constituye derechos correlativos de las obligaciones del titular de la dependencia. -----

- - - A fin de determinar lo que en derecho corresponde, ha de tomarse en consideración del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la materia, el cual impone la carga de la prueba al patrón en relación al pago por concepto de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo por ser la parte que cuenta con mejores y mayores elementos para acreditar los hechos materia de controversia, lo cual no logró acreditar en autos, de modo que se tiene por presuntivamente cierta la omisión de su pago. -----

- - - En ese sentido, ha de precisarse 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**, debido a la propia separación, no trabajó materialmente durante el periodo de descanso que le correspondía y, a la vez, el derecho a percibir el sueldo relativo al mismo lapso se cumple con el pago de los sueldos vencidos, en los que necesariamente queda incluido. -----

- - - En tanto, el importe de la prima vacacional es el único derecho que no se satisface con motivo de la reinstalación y el pago de salarios vencidos, razón por la cual, dicha prestación ya devengada, debe ser materia de condena en el laudo respectivo. -----

- - - Lo anterior, toda vez que las vacaciones son un derecho que los trabajadores adquieren por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios, cuya finalidad es el descanso continuo de varios días para reponer la energía gastada con la actividad laboral desempeñada, y ya que en el caso en concreto la trabajadora actora no prestó su servicio laboral, no le corresponde el pago de dichas prestación, sin embargo, tenía derecho a gozar de ellas y por ende al pago de la prima vacacional como una prestación ya devengada de carácter extraordinario. 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 ese sentido, se condena al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COL** a pagarle al **C. *******, la cantidad que resulte por concepto de **VACACIONES** proporcionales del **01 de enero al 16 de octubre de 2018** y consecuentemente con motivo de la procedencia de la acción de reinstalación resulta igualmente procedente al pago de la prima vacacional y aguinaldos del año 2018 y aquellos generados hasta el cumplimiento del presente laudo. Mismos que deberán de pagarse de conformidad a lo establecido en el artículo 51 y 52 de la Ley Burocrática Estatal. -----

- - - Precisando que su cálculo deberá incorporarse en una cuanto hace al pago de los salarios caídos, pues no puede haber una condena autónoma por los referidos conceptos al quedar comprendido dentro de aquellos con lo que deben cubrirse los salarios caídos. -----

Registro digital: 2002097 Instancia: Segunda Sala Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 142/2012 (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XIII, Octubre de 2012, Tomo 3, página 1977 Tipo: Jurisprudencia
VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL DEVENGADAS Y NO DISFRUTADAS. CUANDO EL TRABAJADOR HAYA SIDO REINSTALADO Y TENGA DERECHO A SU PAGO, ÉSTE DEBE HACERSE CON BASE EN EL SALARIO INTEGRADO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido, por una parte, que, aunque en principio la reinstalación deriva de la existencia de un despido injustificado, la causa directa de las prestaciones adicionales es la propia relación laboral y, por otra, que el salario a que se refiere el precepto aludido es válido para todos los días de trabajo, incluso los de descanso, y no sólo para efectos indemnizatorios. Así, toda vez que las vacaciones son un derecho que los trabajadores adquieren por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios, cuya finalidad es el descanso continuo de varios días para reponer la energía gastada con la actividad laboral desempeñada, es claro que el salario que debe servir de base para pagarlas, cuando se ha reinstalado al trabajador que, adicionalmente, demandó su pago, es el integrado, previsto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, que comprende los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Lo mismo ocurre respecto de la prima vacacional pues, conforme al artículo 80 de la legislación citada, consiste en un porcentaje fijado a partir de los salarios que corresponden al trabajador durante el periodo vacacional. Ahora bien, este criterio está vinculado con la reclamación de vacaciones y prima vacacional devengadas y no disfrutadas, pero no con las que se reclaman concomitantes a un despido injustificado pues, en este caso, la condena al pago de salarios caídos hace improcedente su pago durante el tiempo que el trabajador permaneció separado del trabajo. En este último supuesto debe considerarse, además, que no podría incluirse el monto que por estos conceptos sea motivo de condena en el juicio laboral dentro del salario integrado, porque ello daría como resultado un doble pago, ya que en



éste se incluirían el pago de las vacaciones y la prima vacacional y, a la vez, sería la base para cuantificar las propias prestaciones, lo que, evidentemente, duplicaría la condena. -----

- - - IX.- PROCEDENCIA DEL PAGO RETROACTIVO DE LAS PRESTACIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS Y LAS DIFERENCIAS QUE RESULTEN DEL SALARIO. -----

- - - Ahora bien, por lo que va al pago de las prestaciones que demanda con los números **5) y 6)** de su demanda en autos del Juicio Laboral 989/2018, consistente en el pago de las prestaciones que reciben los trabajadores de base y base sindicalizados respecto a las que se encuentran convenidas en las Condiciones Generales de Trabajo y los Convenios de Concertación Laboral, así como su homologación salarial respecto a los incrementos salariales de un trabajador sindicalizado desde la fecha de su ingreso, *este Tribunal estima que las mismas resultan procedentes pero no en los términos en que lo sostiene el trabajador por las consideraciones y fundamentos que a continuación se exponen. -----*

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

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

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

- - - PRESTACIONES EXTRALEGALES. SU PROCEDENCIA DEBE SER ACREDITADA POR EL ACTOR, SALVO CUANDO EL PATRÓN O TERCEROS SE ENCUENTREN EN MEJOR POSICIÓN PARA DEMOSTRAR SU FUNDAMENTO Y LOS HECHOS CONTROVERTIDOS, CONFORME A LA CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA QUE OPERA EN MATERIA LABORAL.

Hechos: Algunos trabajadores que fueron contratados de forma irregular por un órgano desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública demandaron su basificación y diversas prestaciones extralegales, entre otras. La Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje absolvió de esos reclamos al atribuirle a los actores en términos absolutos la carga de la prueba de todas las prestaciones extralegales reclamadas. El Tribunal Colegiado resolvió declarar la invalidez del laudo al estimar que, con base en la carga dinámica de la prueba, en autos era posible apreciar indicios suficientes para considerar que los actores sí acreditaron el derecho a percibir algunas de las prestaciones extralegales reclamadas, sin que la parte demandada, en esa distribución probatoria, hubiera aportado datos tendentes a desvirtuar tales elementos indiciarios. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que, si bien por regla general, en la mayor parte de los asuntos en que se reclama una prestación extralegal, le corresponde al actor –trabajador– acreditar su procedencia, los hechos de su situación particular y las circunstancias personales que acreditan el derecho a disfrutarla, ello no conduce a determinar que se imponga al solicitante dicha carga en forma absoluta y mecanicista en todos los casos y sobre todos los hechos o aspectos discutidos en torno a la prestación extralegal reclamada, especialmente cuando el órgano jurisdiccional advierta que la patronal, el sindicato o terceros se encuentran en mejor posición para demostrar los supuestos normativos o algunos hechos relevantes controvertidos, conforme a la carga dinámica de la prueba que opera en materia laboral, lo que debe ser analizado, valorado y justificado de manera casuística atendiendo a los rasgos particulares de cada caso concreto. Justificación: Este tribunal observa que en una primera etapa, la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó, de manera absoluta y generalizada, que la carga de la prueba corresponde a la parte trabajadora tratándose de prestaciones extralegales, como se observa en la tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en la página 43, Volúmenes 217 a 228, Quinta Parte del Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, de rubro: "PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE.", entre muchos otros criterios; sin embargo, en fechas más recientes, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por ejemplo al resolver la contradicción de tesis 184/2016 el 1 de febrero de 2017, ha reconocido que aquel criterio debe matizarse, armonizarse y equilibrarse con las reglas de distribución de la prueba en materia laboral, de manera que no siempre se debe atribuir al actor la prueba de la existencia de las prestaciones extralegales ni la demostración de hechos negativos o que no le sean propios, entre otros casos. En ese orden de ideas, la Segunda Sala del Alto Tribunal ha interpretado que, incluso tratándose de prestaciones extralegales, los órganos jurisdiccionales deben relevar de esa carga a los trabajadores cuando el patrón, el sindicato o terceros se encuentren en una mejor posición de accesibilidad y control sobre los fundamentos normativos y los hechos controvertidos en torno a las prestaciones extralegales demandadas, de conformidad con el derecho humano al debido proceso laboral, en relación con los principios contenidos en los artículos 782, 783 y 784 de la Ley Federal del Trabajo. - - - - -

- - - De los criterios anteriormente señalados, puede concluirse en primer término que, tratándose de prestaciones extralegales la carga de la prueba corresponderá a la parte actora, quien debe demostrar el derecho a recibir el beneficio invocado, para lo cual deberá justificar que se encuentra en el supuesto previsto en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo en que sustente su exigencia y, con mayor razón, porque éstas son de interpretación estricta, debiendo exhibirlas en juicio, **sin embargo, es posible eximir de dicha carga procesal al trabajador, con base en la carga dinámica de la prueba, cuando en autos es posible apreciar indicios suficientes para considerar que el actor sí acreditó el derecho a percibir algunas de las prestaciones extralegales reclamadas, sin que la parte demandada, en**



esa distribución probatoria, hubiera aportado datos tendentes a desvirtuar tales elementos indiciarios. En ese orden de ideas, la Segunda Sala del Alto Tribunal ha interpretado que, incluso tratándose de prestaciones extralegales, los órganos jurisdiccionales deben relevar de esa carga a los trabajadores cuando el patrón, el sindicato o terceros se encuentren en una mejor posición de accesibilidad y control sobre los fundamentos normativos y los hechos controvertidos en torno a las prestaciones extralegales demandadas, de conformidad con el derecho humano al debido proceso laboral, en relación con los principios contenidos en los artículos 782, 783 y 784 de la Ley Federal del Trabajo. - - - - -

- - - De ese modo, de las pruebas documentales que obran en autos, se observa a fojas fojas 133 a 165 de autos, la documental ofertada por la parte ACTORA consistente en el **CONVENIO DE CONCERTACIÓN LABORAL DE REVISIÓN SALARIAL Y DE PRESTACIONES 2020** que contiene las clausulas vigentes y prestaciones que reciben los trabajadores de base sindicalizados al servicio del H. Ayuntamiento Constitucional de Colima. - - -

- - - Por otro lado, es preciso establecer que este H. Tribunal como autoridad administrativa, en términos del artículo 138 fracción V de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, es competente para efectuar el depósito de las condiciones generales de trabajo, reglamentos de escalafón, reglamentos de las diferentes comisiones mixtas y de los estatutos de los sindicatos, que tienen el carácter documentos públicos conforme a los artículos 23 y 70, fracción XVI, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, los que constituyen un hecho notorio para este Tribunal y que se encuentran publicados y visibles en la página web <http://www.tae-colima.col.gob.mx/index.php/detalle/contenido/MzQ1MTc>. - - -

- - - Por ende, tienen valor pleno para acreditar las prestaciones concedidas a favor de los trabajadores sindicalizados, y que constan en el CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES DEL AÑO 2015: - - - - -

- - - Lo anterior, encuentra apoyo en la Jurisprudencia de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *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. -----

- - - Registro digital: 2019001 Instancia: Segunda Sala Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 130/2018 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 62, Enero de 2019, Tomo I, página 560 Tipo: Jurisprudencia **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. CUANDO SE ENCUENTRAN PUBLICADAS EN MEDIOS DE CONSULTA ELECTRÓNICA TIENEN EL CARÁCTER DE HECHOS NOTORIOS Y NO SON OBJETO DE PRUEBA.** Un hecho notorio es cualquier acontecimiento del dominio público, conocido por todos o casi todos los miembros de un sector de la sociedad, que no genera duda o discusión por tratarse de un dato u opinión incontrovertible, de suerte que la norma exime de su prueba en el momento en que se pronuncie la decisión judicial; por su parte, los artículos 6o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 23 y 70, fracción XVI, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública establecen que el acceso a la información es un derecho fundamental que debe garantizarse y que, dentro de éste, se encuentra el deber de los sujetos obligados de hacer públicas las condiciones generales de trabajo que regulen las relaciones laborales con su personal de base o de confianza; en consecuencia, si éstas están disponibles en la página web del demandado, en su doble calidad de patrón y de sujeto obligado por la ley mencionada, aquéllas constituyen un hecho notorio y no son objeto de prueba, aun cuando no se hayan exhibido en juicio; sin perjuicio de que las partes puedan aportar pruebas para objetar su validez total o parcial. -----

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



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

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

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

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

- - - Bajo tales consideraciones se establece pues, que de acuerdo a las condiciones generales de trabajo que se celebren entre las entidades y los sindicatos surtirán sus efectos a partir de la fecha de su depósito en el Tribunal, esto en términos del artículo 113 de la legislación burocrática. - - - - -

- - - En ese sentido, se advierten que las circunstancias que deben presentarse para que un trabajador sea beneficiario de las prerrogativas contenidas en las condiciones generales citadas, y son las siguientes: *Ser trabajador de base sindicalizado; y Que el documento que contiene las condiciones de trabajo en cuestión, se encuentre depositado ante el Tribunal Correspondiente.* - - - - -

- - - En relación con el primero de los requisitos indicados, se aprecia que si bien es cierto la normativa respectiva establece que los trabajadores de base deberán encontrarse agremiados al sindicato que celebró el acuerdo laboral, lo cierto es que, atendiendo al principio de no discriminación, las condiciones generales de trabajo deben ser aplicable a todos los trabajadores de base (agremiados o no). - - - - -

- - - En el presente caso la parte actora acreditó ser trabajador de BASE, pues así se desprende del nombramiento que le fue otorgado con fecha **16 de agosto del año 2018.** - - - - -

- - - Así también, en autos también obran como HECHOS NOTORIOS para este Tribunal en su doble carácter como autoridad registral todos aquellos

convenios de prestaciones suscritos entre el patrón y el sindicato de trabajadores a su servicio y que contienen todas aquellas prestaciones extralegales que reciben los trabajadores de base sindicalizados y que al encontrarse depositadas surten plenos efectos. - - - - -

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

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

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

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

- - - En esa orden de ideas, en el párrafo quinto de la Constitución Política de



los Estados Unidos Mexicanos, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Así pues, en cuanto a propósito de la dignidad humana en el orden jurídico mexicano, el Pleno del 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 asegurarle, entre otras cuestiones, un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie. -----

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

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

--- P./J. 28/2011, de rubro y texto siguientes: Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXXIV, agosto de 2011, página 5 "**ESCRUTINIO DE IGUALDAD Y ANÁLISIS CONSTITUCIONAL ORIENTADO A DETERMINAR LA LEGITIMIDAD DE LAS LIMITACIONES A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. SU RELACIÓN.** Los criterios de análisis constitucional ante alegaciones que denuncian limitaciones excesivas a los derechos fundamentales tienen mucho de común a los que se usan para evaluar eventuales infracciones al principio de igualdad, lo cual se explica porque legislar implica necesariamente clasificar y distinguir casos y porque en cualquier medida legal clasificatoria opera una afectación de expectativas o derechos, siendo entonces natural que los dos tipos



de examen de constitucionalidad se sobrepongan parcialmente. Sin embargo, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ve llamada a actuar como garante del principio de igualdad y no discriminación previsto en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ello la obliga a examinar rasgos adicionales a los que considera cuando contempla la cuestión desde la perspectiva de los derechos sustantivos involucrados. Así, aunque el Alto Tribunal haya concluido que una determinada regulación limitadora de derechos no es excesiva sino legítima, necesaria y proporcional, justificada por la necesidad de armonizar las exigencias normativas derivadas del derecho en cuestión con otras también relevantes en el caso, todavía puede ser necesario analizar, bajo el principio de igualdad, si las cargas que esa limitación de derechos representa están repartidas utilizando criterios clasificatorios legítimos. Esto es, aunque una norma legal sea adecuada en el sentido de representar una medida globalmente apta para tratar de alcanzar un determinado fin, puede tener defectos de sobre inclusión o de infra inclusión, de los que derive una vulneración del principio de igualdad y no discriminación. Incluso, en algunas ocasiones, por el tipo de criterio usado por la norma legal examinada (origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas) o por la extensión e intensidad de la incidencia en el goce de un derecho fundamental, será necesario examinar con especial cuidado si los medios (distinciones) usados por el legislador son adecuados a la luz del fin perseguido. - -

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

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

sindicato correspondiente, en las condiciones generales de trabajo. Cabe resaltar que en caso de que las condiciones aludidas contengan alguna disposición que restrinja su aplicación a los trabajadores de base, a que se encuentren afiliados únicamente al sindicato mayoritario para gozar de los beneficios y prerrogativas contenidos en ese ordenamiento legal, debe inaplicarse, toda vez que contraviene el derecho a la libertad sindical citado. PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Contradicción de tesis 2/2018. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados. - - - - -

- - - Época: Décima Época Registro: 160288 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro V, febrero de 2012, Tomo 2 Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: 2a. I/2012 (9a.) Página: 1697 **LIBERTAD SINDICAL. PRIVILEGIOS ADMISIBLES EN FAVOR DEL SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO O MAYORITARIO.** El artículo 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé el derecho, tanto de los obreros como de los patrones, de coaligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales u otros grupos. Este derecho también es reconocido por el artículo 2 del Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, que establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, siempre que observen sus estatutos. Ahora bien, en ejercicio del derecho a la libertad sindical, en una empresa puede haber uno o más sindicatos, como lo prevé el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, el más representativo o mayoritario puede tener ciertos privilegios admisibles constitucional y convencionalmente, consistentes en: 1) La facultad exclusiva de negociar el contrato colectivo de trabajo con la empresa; 2) Prioridad respecto de las consultas con los gobiernos; o, 3) Prioridad en materia de designación de los delegados ante organismos internacionales; lo cual es congruente con las decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo. No obstante, estos privilegios no son absolutos y encuentran límites, pues: a) Es inadmisibles que se prive a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros o del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción; b) Los elementos para distinguir entre las organizaciones más representativas de las que no lo son deben basarse en criterios objetivos y fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso; c) Las ventajas otorgadas al sindicato más representativo no pueden ser de tal naturaleza que influyan indebidamente en la decisión de los trabajadores para elegir la organización a la que deseen afiliarse; y, d) Las organizaciones minoritarias deben poder ejercer su autoridad, actuar como portavoces de sus miembros y representarlos en casos de conflictos individuales. Consecuentemente, no todo privilegio en favor de un sindicato mayoritario es válido por sí solo, sino que debe ajustarse a los límites referidos. Amparo directo en revisión 303/2011. Sindicato Independiente Democrático de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Tabasco. 24 de agosto de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Ileana Moreno Ramírez. - - - - -

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



profesionales de sus integrantes, entorpeciendo la gestión de temas vinculados con prestaciones y derechos laborales; cuestión que cae en el ámbito de los intereses profesionales de cualquier trabajador. Amparo directo en revisión 303/2011. Sindicato Independiente Democrático de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Tabasco. 24 de agosto de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Ileana Moreno Ramírez. -----

- - - En ese sentido, se considera que la procedencia de las indicadas prestaciones, quedó acreditada en autos, sin que exista fundamento legal alguno para determinar que el derecho que tiene a percibir las debe considerarse procedente a partir del reconocimiento del derecho a las mismas, por tanto, el derecho a recibir esas prestaciones surge desde el momento en que la accionante se ubica en dichas hipótesis. -----

- - - Luego entonces, si en autos ha quedado acreditado que el patrón reconoció su calidad de trabajador de BASE a partir del 16 de agosto de 2018 en que le expidió el nombramiento respectivo, es a partir de ese momento que se genera su derecho a percibir las prestaciones que un trabajador de base sindicalizado en las mismas condiciones. -----

- - - Precisado lo anterior, resulta igualmente enfatizar que, si un trabajador pretende el otorgamiento de una prestación extralegal, como ocurre en el caso que nos ocupa, este tiene la carga de demostrar que tiene derecho a recibir el beneficio invocado, para lo cual tendrá que exhibir la cláusula del contrato colectivo de trabajo en que sustente su exigencia y **además, acreditar que se ubica en el supuesto contenido en la norma extralegal¹.**

- - - Luego entonces, resulta importante asentar que del RECIBO DE NÓMINA **que obra a foja 108 y 109** de autos, se observa que el salario integrado que recibía el actor como trabajador de BASE en el puesto de E NCARGADO F en el año 2018 se encontraba integrado por las siguientes prestaciones: *sueldo \$1,717.50, bono de renta \$267.27, bono de despensa \$481.53, previsión social múltiple 161.03, compensación p/desarro y super ord \$500.00, subsidio al empleo \$106.35.* -----

- - - Así pues, atentas las consideraciones expuestas, en autos y como obran en los CONVENIOS DE PRESTACIONES suscritos entre el H. Ayuntamiento de Colima, Col y el Sindicato de Trabajadores a su servicio correspondientes al año 2019, luego entonces si el reconocimiento al pago de las prestaciones extralegales a favor de la actora se ha establecido a partir del **16 de agosto de 2018**, resulta acorde establecer su derecho en términos de las cláusulas del convenio de prestaciones vigentes en el año 2018 siendo el relativo al **CONVENIO DE CONCERTACIÓN LABORAL DEL AÑO 2009 así como aquellos suscritos posteriormente que contienen los términos de los incrementos salariales** y que se establecen en los términos siguientes: - - -

CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES 2009 DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA Y LOS DE INCREMENTOS SALARIALES	
CLÁUSULA Y PRESTACIÓN	ACREDITAN LA PROCEDENCIA O POR SU PROPIA NATURALEZA ES PROCEDENTE

1

	SI	NO
1. SEMANA LABORAL , se concedió la semana laboral de (5) días, dejando de contemplarse los sábados y domingos, como laborables y con un horario corrido para el personal administrativo de 8:30 a 15:00 hrs”	Sí, a partir del 16 de agosto de 2018	
2. SEGURO DE VIDA , se ha establecido la prerrogativa de protección de un seguro de vida por una suma asegurada individual de 18 meses del salario base del trabajador al momento de ocurrir el siniestro, contando con las coberturas de fallecimiento o incapacidad total y permanente ...	No aplica, pues 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	
3. APORTACIÓN 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 integro, incluyendo prestaciones, para el pago de gasto funerarios, y la aportación del 1% del salario de los trabajadores de base sindicalizados activos	NO APLICA	
4.- 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 \$255.70 pesos quincenales. -	Sí, a partir del 16 de agosto de 2018 con los incrementos salariales	
5. BONO DE TRANSPORTE se establece otorgar un bono de ayuda para transporte a los trabajadores por la cantidad de \$292.29 pesos	Sí, a partir del 16 de agosto de 2018 con los incrementos salariales	
6. BONO DE PREVISIÓN SOCIAL MÚLTIPLE prestación pagadera quincenalmente y complementaria del sueldo, por la cantidad de \$154.05 pesos	Sí, a partir del 16 de agosto de 2018 con los incrementos salariales	
7. BONO DE DESPENSA se otorga por concepto de despensa a los trabajadores, la suma de \$460.75 pesos	Sí, a partir del 16 de agosto de 2018 con los incrementos salariales	
8. COMPENSACIONES ORDINARIAS se incrementarán en un 6.6 % a los trabajadores que tengan este tipo de compensación	Sí, a partir del 16 de agosto de 2018 con los incrementos salariales	
9. QUINQUENIOS comprenderán además de los \$14.44 pesos mensual el importe adicional de cuatro hasta 10 días de sueldo conforme a la tabla siguiente...”	Sí, a partir del 16 de agosto de 2018 con los incrementos salariales	
10. PRIMA DE RIESGO se acuerda otorgar una prima de riesgo únicamente a los trabajadores que pertenezcan al sindicato de trabajadores al servicio del H. ayuntamiento de colima, a los trabajadores adscritos a la dirección de prima riesgo	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 ‘ENGARGADO F” 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
11. 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: “	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
12. ESTÍMULO DE ANTIGÜEDAD 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:	En autos quedó acreditado como fecha ingreso de la trabajadora el 28 de octubre de 2015, de modo que, si el pago de las prestaciones contenidas en el convenio general de prestaciones ha sido reconocido a la actora a partir del 16 de agosto de 2018, corresponde el pago por bono de antigüedad correspondiente a 10 años de servicios que debió cumplir el 28 de octubre de 2025.
13. 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	Sí, a partir del 16 de agosto de 2018 con los incrementos salariales
14. 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 seis (6) 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. A PARTIR DEL AÑO 2020 SE INCREMENTA A 8 DÍAS	Sí, a partir del 16 de agosto de 2018 con los incrementos salariales
15. 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	Sí, a partir del 16 de agosto de 2018

<p>activos, jubiladas 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.</p>	
<p>16. BONO DEL DÍA DE LA MADRE se acuerda otorgar una gratificación de \$1,282.40 (MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS 40/100 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</p>	<p>NO APLICA.</p>
<p>17. 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 \$288.93 (DOSCIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS 93/100 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.</p> <p>A partir del año 2020 corresponde al importe de \$441.01 pesos</p>	<p>NO APLICA</p>
<p>18. BONO DEL DIA DEL PADRE “EL H AYUNTAMIENTO” conviene en establecer la prestación anual BONO DEL DIA DEL PADRE, por la cantidad de \$639.60 (SEISCIENTOS TREINTA Y NUEVE 60/100 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.</p>	<p>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</p>
<p>19. BONO EXTRAORDINARIO ANUAL Se otorgará la cantidad de \$1,213.27 (MIL DOSCIENTOS TRECE 27/100 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</p> <p>En el año 2020 \$1,968.58 PESOS</p>	<p>Sí, a partir del 12 de agosto de 2018</p>
<p>20.- 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.</p>	<p>Sí, a partir del 12 de agosto de 2018</p>
<p>21.- 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</p>	<p>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</p>



<p>conjuntamente se realizará entre la Oficialía Mayor y el Sindicato. Para que se haga efectiva dicha prestación, deberá atenderse a lo establecido en la Cláusula 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</p>	<p>estímulo a la productividad, por lo que no procede otorgarle dicha prestación</p>
<p>22.- 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 (7) días de salario base, las que se entregarán en una exhibición anual, pagadera en la segunda quincena de agosto de cada año.</p> <p>A partir del año 2020 se incrementó a 9 días</p>	<p>Sí, a partir del 16 de agosto de 2018</p>
<p>23. 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</p>	<p>Sí, a partir del 16 de agosto de 2018</p>
<p>23. 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 \$500.00 pesos, 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> <p>A partir del año 2020 se incrementó a \$854.55 PESOS</p>	<p>Sí, a partir del 16 de agosto de 2018</p>

<p>24. 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.</p>	<p>Sí, a partir del 16 de agosto de 2018</p>
<p>25. 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 Modificadorio 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 modificadorio 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</p>	<p>Sí, a partir del 16 de agosto de 2018</p>
<p>26. 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</p>	<p>Sí, a partir del 16 de agosto de 2018</p>
<p>27. 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</p>	<p>Sí, a partir del 16 de agosto de 2018</p>
<p>28. 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.</p>	<p>Sí, a partir del 16 de agosto de 2018</p>
<p>29. BONO DE CAPACITACIÓN tal prestación denominada Estimulo de Capacitación, consistente en otorgara anualmente a los trabajadores sindicalizados en activo la cantidad de \$850.00 pesos con base a las especificaciones pagadero en la primera</p>	<p>Sí, a partir del 16 de agosto de 2018</p>



<p>quincena de noviembre de cada año, mismo que se reglamentará por una minuta</p> <p>A partir del año 2020 se paga la cantidad de \$1,617.96 pesos</p>	
<p>30. BECA MÉDICA. - En el 2009 se acuerda otorgar la prestación denominada Beca Medica, consistente en otorgar anualmente a los trabajadores sindicalizados la cantidad de \$800.00 PESOS 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.</p> <p>A PARTIR DEL AÑO 2020 \$852.80 PESOS</p>	<p>No ha acreditado haber cumplido con los requisitos de capacitación o formación señalados en la disposición reglamentaria</p>
<p>31. 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</p>	<p>Sí, a partir del 16 de agosto de 2018</p>
<p>32. 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).</p>	
<p>33. 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.</p>	<p>Sí, a partir del 16 de agosto de 2018</p>
<p>34. 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</p>	<p>Sí, a partir del 16 de agosto de 2018</p>
<p>35. 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</p>	<p>No ha acreditado haber cumplido con los requisitos de capacitación o formación señalados en la disposición reglamentaria</p>

<p>36. 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</p>	<p>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</p>
<p>37. 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</p>	<p>Sí, a partir del 16 de agosto de 2018</p>
<p>38. 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.</p>	<p>Sí, a partir del 16 de agosto de 2018</p>
<p>39. 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-</p>	<p>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</p>



<p>grado tanto para los trabajadores como para sus hijos</p>	<p>pago de la beca solicitada, hasta que el interesado cumpla con los requisitos documentales y académicos correspondientes</p>
<p>40. ROPA DE TRABAJO. - "El H. AYUNTAMIENTO" acepta proporcionar anualmente, Ropa de Trabajo, DOS 02PANTALONES, 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</p>	<p>En atención a lo anterior, y considerando que el trabajador ocupa el puesto de Encargado F administrativo, no realiza actividades operativas que justifiquen el uso del equipo descrito</p>
<p>41. 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</p>	<p>NO APLICA</p>
<p>42. 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</p>	<p>Sí, a partir del 16 de agosto de 2018</p>
<p>43. 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</p>	<p>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</p>

<p>dicha institución, por parte del Ayuntamiento el equivalente a la diferencia que complete el cien por ciento (100%) del salario base más prestaciones.</p>	<p>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).</p>
<p>44. 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</p>	<p>Sí, a partir del 16 de agosto de 2018</p>
<p>45. 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 <u>haber obtenido el nivel de licenciatura, maestría o doctorado, a partir del primero de Noviembre del año 1997.</u> 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: \$175.00 quincenales por cada licenciatura maestría o doctorado que acrediten los trabajadores sindicalizados, de forma acumulada, retroactivo al 01 de enero de 2016.</p> <p>Y A PARTIR DEL AÑO 2020 \$265.76 PESOS</p>	<p>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</p>
<p>46. AYUDA PARA LA ADQUISICION DE LENTES. - Se instituye la prestación denominada "AYUDA PARA LA ADQUISICION DE LENTES" consistente en otorgar la cantidad de \$500.00 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.</p> <p>A partir del año 2020 \$677.96 pesos</p>	<p>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</p>
<p>47. 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 \$10.000 peso anuales</p> <p>A partir del año 2020 \$12,792.00 pesos anuales</p>	<p>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</p>
<p>48. 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</p>	<p>No ha acreditado haber cumplido con los requisitos de capacitación o</p>



<p>que sea aplicado a los trabajadores del H. Ayuntamiento de Colima con merecimientos para ser tomados en cuenta para esta promoción</p>	<p>formación señalados en la disposición reglamentaria</p>
<p>49. 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.</p>	<p>Sí, a partir del 16 de agosto de 2018</p>
<p>50. 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</p>	<p>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 2015, 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</p>

- - - 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 agosto del año 2018.** -----

- - - X.- INSCRIPCIÓN RETROACTIVA AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. -----

- - - Finalmente, en cuanto a la prestación que demanda el actor bajo el apartado número **8)** de su demanda, consistente en el pago de cuotas obrero – patronales al INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS) a partir del 16 de octubre de 2018, fecha en que fue despedido -----

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

- - - En tal virtud es necesario tomar en cuenta que las cuotas obrero – patronales, cuyo pago a la entidad correspondiente demanda un trabajador a su patrón, se traducen en prerrogativas que se incorporaron a la esfera jurídica de aquel como consecuencia del trabajo personal subordinado que presta a éste; en esa tesitura deviene incuestionable, que la pretensión hecha valer por el trabajador actor contra su patrón su generis, en cuanto a los reclamos atinentes al pago de las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) que constituyen una prerrogativa constitucional y legal que el legislador ha establecido a favor de los trabajadores, encaminada a su protección y bienestar, cuyo propósito fundamental es que la persona que concluya su vida activa laboral pase los últimos años de existencia con los satisfactores mínimos, afrontando la contingencia social del retiro con los recursos propios acumulados en su condena individual durante toda su vida productiva, resultando además relevante que las cuotas del seguro de retiro tienen el carácter de aportaciones de seguridad social, es decir, de contribuciones, cuyo hecho generador es precisamente el surgimiento de una relación laboral, de donde se sigue su naturaleza laboral-tributaria, encontrándose el patrón inmerso en tal circunstancia jurídica obligado a inscribir ante el Instituto Mexicano del Seguro Social a toda persona que se encuentre vinculada a él, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, pudiendo realizar la inscripción desde un día hábil antes del inicio de tal relación o bien dentro de los cinco días hábiles siguientes a esa fecha, atento a lo dispuesto por el Artículo 16 y 45 del reglamento de la Ley del Seguro Social. Por otro lado, tenemos la obligación del patrón de realizar el pago de las aportaciones de seguridad social, para su depósito en la respectiva cuenta individual que se encuentra ligada a la existencia de la relación laboral, pues en tanto ésta continúe subsistirá aquélla. En el mismo orden de ideas se destaca que la



obligación tributaria de patrón culminará por la conclusión de la relación laboral, siempre y cuando se presente el respectivo aviso de baja, siendo corolario de lo anterior, que la pretensión hecha valer por el trabajador en contra de su patrón, consistente en el pago de las cuotas del seguro de retiro, para su depósito en la respectiva cuenta individual, se traduce en la petición del reconocimiento de una prerrogativa que pudo incorporarse a la esfera jurídica del trabajador en virtud de la existencia del vínculo laboral respectivo, siendo conveniente señalar que la relación jurídica que surge entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el patrón, como consecuencia del nacimiento de una relación laboral, si bien constituye un vínculo jurídico tributario, dado que las cuotas del seguro de retiro, como las de los restantes ramos del Seguro Social, son contribuciones, en su especie aportaciones de seguridad social, ello no trasciende a la diversa relación jurídica que existe entre el patrón y el trabajador, la cual continua siendo estrictamente laboral. En esa tesitura, corresponde al ámbito de competencia, por materia, de este Tribunal, con independencia de la naturaleza tributaria de aquéllas, lo que no trastoca la diversa dirección jurídica entre el trabajador y el patrón, pues las circunstancias de que el cobro de tales contribuciones pueda lograrse a través de la actuación de una autoridad administrativa, únicamente implica que la tutela de esa prestación laboral-tributaria corresponde, en el ámbito laboral, a los órganos jurisdiccionales laborales, a través de la administración de justicia y a instancia del trabajador y, en el ámbito tributario, a la administración pública, mediante el ejercicio de su potestad económico-coactiva, teniendo aplicación la jurisprudencia siguiente: - - - - -

- - - Novena Época, Registro: 193825, Instancia: Segunda Sala, Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, IX, junio de 1999, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 51/99, Página: 284, **SEGURO DE RETIRO. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SON COMPETENTES PARA CONOCER DE LA PRETENSIÓN PLANTEADA POR EL TRABAJADOR, EN CONTRA DEL PATRÓN, RESPECTO DEL PAGO DE LAS CUOTAS RELATIVAS.** Conforme a la interpretación de lo dispuesto en los artículos 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 604 y 621 de la Ley Federal del Trabajo, la jurisdicción laboral que corresponde ejercer a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tiene como ámbito de competencia, por razón de la materia, las instancias mediante las cuales se pretende el reconocimiento de un derecho que se incorporó a la esfera jurídica del accionante como consecuencia directa o indirecta de la existencia de una relación de trabajo. De ahí, que si las cuotas del seguro de retiro, ramo obligatorio del seguro social, como deriva de lo dispuesto en los artículos 11, fracción IV; 12, fracción I; 31, fracción IV; 37, 167, 168 y 169 de la Ley del Seguro Social; y 10 y 16 de su Reglamento de Afiliación, constituyen contribuciones, en su especie aportaciones de seguridad social, cuyo hecho generador es precisamente el surgimiento de una relación laboral y cuya obligación de pago, respecto del patrón, subsiste, generalmente, en tanto ésta perviva, resulta inconcuso que la pretensión hecha valer por el trabajador en contra de su patrón, consistente en el pago de las cuotas en comento, para su depósito en la cuenta individual respectiva, sí corresponde al ámbito de competencia, por materia, de los citados órganos jurisdiccionales, con independencia de la naturaleza tributaria de aquéllas, lo que no trastoca la diversa relación jurídica que subyace entre el trabajador y el patrón, pues la circunstancia de que el cobro de tales contribuciones pueda lograrse a través de la actuación de una autoridad

administrativa, únicamente implica que la tutela de esa prestación laboral-tributaria corresponde, en el ámbito laboral, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a través de la administración de justicia y a instancia del trabajador y, en el ámbito tributario, a la administración pública, mediante el ejercicio de su potestad económico-coactiva. Sin que la anterior conclusión obste para que en cada juicio laboral, atendiendo a los elementos de convicción aportados al proceso, el referido órgano jurisdiccional analice si existe alguna causa que le impida pronunciarse sobre el fondo de tal prestación, como sería el caso en que no se acredite la existencia del vínculo laboral o cuando en sede administrativa ya se haya determinado lo conducente respecto del pago de las cuotas del seguro de retiro, por el mismo trabajador y por el mismo periodo que se reclama, lo que generaría la improcedencia de esa específica pretensión. Contradicción de tesis 17/96. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 26 de marzo de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Rafael Coello Cetina. Tesis de jurisprudencia 51/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del veintiséis de marzo de mil novecientos noventa y nueve. - - - - -

- - - De ese modo **se insiste que el acto jurídico que condiciona el derecho a la seguridad social previsto en el artículo 123, apartado B, fracción XI, de la Constitución Federal, así como su ley reglamentaria, es la existencia de una relación de trabajo** con las dependencias de los Poderes de la Unión y del Gobierno de la Ciudad de México, por lo cual, una vez acreditado ese vínculo laboral, se hacen exigibles al titular de la dependencia respectiva las obligaciones relativas a la seguridad social. Por su parte, el título quinto de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado denominado "De la prescripción", no establece la prescripción respecto del derecho de los trabajadores a solicitar su inscripción y el entero retroactivo de las aportaciones para gozar de los beneficios correspondientes, por lo cual, en atención al principio de estricto derecho que rige tal excepción, debe considerarse que no es oponible en esos casos, una vez que el actor ha demostrado la existencia del vínculo laboral, mientras éste subsista, pues su derecho a la seguridad social se actualiza cada día que transcurre y **atenta la procedencia de la acción de reinstalación que demanda la parte actora resulta procedente su pago a partir de la fecha en que fue separado injustificadamente es decir el 16 de octubre de 2018 y por todo el tiempo que dure la relación de trabajo**, por lo que este Tribunal estima procedente su reinscripción retroactiva, por tal razón es de **CONDENÁRSELE Y SE CONDENA** al cumplimiento de dichas obligaciones por dichos periodos. - - - - -

- - - Prestaciones que deberán cuantificarse en el INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN DE LAUDO que al efecto se apertura, por lo que este Tribunal deberá reservar para la etapa de ejecución del presente laudo y de ser necesario se designará a una persona experta en la materia para que realice un dictamen en el que se contengan las operaciones y cálculos correspondientes; así también se deberá reservar para la etapa de ejecución del presente laudo, de no cumplirse voluntariamente, remitir VÍA OFICIO al INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL copia fotostática autorizada del presente a efecto de que haga valer sus facultades económica – coactivas para el cálculo de las aportaciones omitidas en términos de lo previsto de la legislación aplicable al caso concreto y que en el caso en particular resultan ser los artículos 11, fracción IV, 12 fracción I, 31, fracción IV, 37, 167, 168 y



169 de la Ley del Seguro Social; 10, 16 y 45 del Reglamento de Afiliación de la Ley del Seguro Social en vigor, en el entendido legal que dichas obligaciones que se han manejado fueron generadas por la existencia de una relación laboral mismas que se traducen en auténticas prestaciones laborales, teniendo aplicación la jurisprudencia que a continuación se transcribe:- -----

- - - Registro digital: 2006320 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Constitucional, Laboral Tesis: XII.2o.3 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 5, Abril de 2014, Tomo II, página 1660 Tipo: Aislada **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 inherentes 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. -----

- - - Registro digital: 2005829 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: XVIII.4o. J/4 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 4, Marzo de 2014, Tomo II, página 1281 Tipo: Jurisprudencia **CONSTANCIAS DE APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL, VIVIENDA Y FONDO DE AHORRO. NO OPERA LA PRESCRIPCIÓN CUANDO SE RECLAME SU EXHIBICIÓN.** Al analizar el tema relativo a la inscripción retroactiva en el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo la jurisprudencia 2a./J. 3/2011, 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.", la que aplicada por mayoría de razón al supuesto en el que se reclamen las constancias de aportaciones, no sólo en materia de seguridad social sino, además, las relacionadas a vivienda y fondo de ahorro, lleva a considerar que, al analizar su procedencia, no puede estimarse su prescripción, ya que su cumplimiento durante la vigencia del vínculo contractual es de tracto sucesivo, lo que constituye una serie de derechos adquiridos; pues, de estimarse lo contrario, quedarían sin solución ciertos derechos que pudieran haberse generado durante la existencia de aquella, los cuales conservaría el trabajador si hubiese sido derechohabiente de las instituciones de seguridad social, a saber: el reconocimiento de semanas cotizadas que, conjuntamente con otros requisitos, podrían dar lugar, mediata o inmediatamente, a la asignación de alguna de las pensiones instituidas en la ley; la de ser titular de una cuenta individual con la subcuenta de ahorro para el retiro, con todos los derechos inherentes de mantener depositadas en su cuenta individual, en la subcuenta de ahorro y en la de vivienda, aportaciones que el patrón hubiera enterado y, excepcionalmente, verse favorecido con alguno de los créditos o beneficios implantados en materia de vivienda, hasta antes de llegar a retirar los fondos de tales subcuentas, o bien, que a su fallecimiento, sus beneficiarios reciban los saldos correspondientes; e incluso, sumarlas a las aportaciones que otros patronos hubieran realizado antes o después de aquella relación. CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO OCTAVO CIRCUITO. -----

- - **XI.- APERTURA INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN.** -----

- - - En virtud de que en el presente laudo y si bien atendiendo la litis tal y como fue planteada, se tuvo por acreditado que el sueldo que quincenalmente percibía el demandante fue por la cantidad de **\$3,233.68 (TRES MIL DOSCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS 68/100 M.N.)** tal como se puede apreciar de la copia de los recibos que ofreció la parte actora que obran a fojas 108 y 109 de autos, razón por la cual, se tornan ciertas tales manifestaciones. -----

- - - También lo es que atendiendo a las directrices establecidas en cumplimiento al Juicio de Amparo Directo 70/2025 y toda vez que, se ha condenado a la entidad pública municipal al pago de ciertas prestaciones que no es posible cuantificar en cantidad líquida pues hasta este momento este Tribunal desconoce los incrementos salariales habidos entre la fecha del despido del trabajador y la emisión del presente laudo, se hace necesario la apertura del Incidente de Liquidación de laudo que al efecto se instaure, del cual desde este momento se ordena su apertura, a efecto de que se acredite la cuantía líquida de los conceptos materia de la condena. 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 o caídos generados a partir de la fecha de su despido el 16 de octubre del año 2019 con sus incrementos salariales y hasta un día antes a la fecha en que el trabajador sea reinstalado en su empleo, los cuales deberán incluir los conceptos de prima vacacional y aguinaldo. 2) Así como el pago de salario como trabajador de BASE le corresponda a partir de la fecha de su reconocimiento el 16 de agosto de 2018 y que el patrón paga a sus trabajadores de base y base sindicalizados y que cumplan con la normatividad establecida para hacerse acreedor a cada una de ellas en los términos establecidos en el considerando IX. 3) Pago de vacaciones proporcionales 2018. 4) Pago de aguinaldo y prima vacacional 2018 y aquellos generados durante la tramitación del presente juicio hasta su cumplimiento. - - - - -**

- - - Es preciso destaca que el perito deberá recabar y allegarse de toda la información que sea necesaria para considerar los incrementos que en su caso se han otorgado al sueldo, y en su oportunidad con el dictamen dar vista a la demandada para que se pronuncie al respecto y posteriormente este Tribunal dicte la resolución interlocutoria que en derecho corresponda. - - - Esto permitirá determinar en cantidad líquida el monto que debe pagarle al trabajador la entidad pública municipal demandada, conforme al artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo. - - - - -

*Registro digital: 2026278 Instancia: Plenos Regionales Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: PR.L.CS. J/8 L (11a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 24, Abril de 2023, Tomo III, página 2176 Tipo: Jurisprudencia **INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN. CUANDO EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y ESCALAFÓN DEL ESTADO DE JALISCO CONOCE EL SALARIO BASE, PERO DESCONOCE SUS INCREMENTOS, DEBE CUANTIFICAR LA CONDENA EN CANTIDAD LÍQUIDA Y ORDENAR LA APERTURA DE AQUEL SÓLO POR LO QUE HACE A LAS DIFERENCIAS GENERADAS POR LA ACTUALIZACIÓN RESPECTIVA.** Hechos: Dos Tribunales Colegiados de Circuito llegaron a conclusiones diversas al resolver en relación con el tema relativo a si no conocer los incrementos al salario actualiza o no el supuesto de excepción previsto en el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, en el que el tribunal responsable se encuentra imposibilitado para cuantificar las prestaciones económicas condenadas y, por ende, si éste debe o no llevar a cabo en el laudo la cuantificación respectiva o aperturar el incidente de liquidación. Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Sur, con residencia en la Ciudad de México, determina que si en un laudo se condena al pago de prestaciones económicas, el hecho de no conocer los incrementos al salario no actualiza el supuesto de excepción previsto en el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, en el que el tribunal responsable se encuentra imposibilitado para cuantificar las prestaciones económicas materia de condena; por tanto, en el propio laudo debe llevar a cabo la cuantificación respectiva y, en su caso, aperturar el incidente de liquidación únicamente para cuantificar la diferencia generada por la actualización del salario. Justificación: El artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo es expreso en establecer que la apertura de un incidente de liquidación es de carácter excepcional, es decir,*

sólo para el caso de que sea estrictamente necesario; supuesto que no se da cuando la autoridad responsable cuenta con los elementos necesarios para llevar a cabo la cuantificación respectiva, lo que acontece tratándose de salarios caídos y otras prestaciones laborales, cuando se cuenta con el salario base para calcularlos. Por esa razón, cuando el tribunal responsable cuenta con la determinación del salario base para calcular las prestaciones económicas a cuyo pago se condenó, y únicamente desconoce los incrementos que ha sufrido, no existe imposibilidad para llevar a cabo la cuantificación de la cantidad líquida al emitir el laudo y, por ende, no se actualiza el supuesto de excepción previsto en el citado artículo 843, conforme al cual se debe abrir el incidente de liquidación, reservado precisamente para este supuesto, únicamente para cuantificar la diferencia generada por la actualización del salario, una vez que se cuente con el informe de las autoridades sobre sus incrementos. Lo anterior, porque la cuantificación de la cantidad líquida a pagar por las prestaciones económicas a que se condenó a la parte demandada no depende de los incrementos salariales, al tratarse de prestaciones que ya fueron devengadas y generadas previamente. Además, en cumplimiento a los principios de justicia pronta y completa, con la cuantificación de la cantidad líquida desde la emisión del laudo, se asegura su ejecución inmediata, sin tener que esperar a que las autoridades requeridas informen sobre los aumentos al sueldo del cargo que desempeñaba la parte trabajadora, lo que también previene un posible atraso injustificado en la impartición de justicia, que se generaría si al rendir sus informes correspondientes, las autoridades manifiestan que no hubo aumentos al sueldo de la parte trabajadora en el periodo requerido. **PLENO REGIONAL EN MATERIA DE TRABAJO DE LA REGIÓN CENTRO-SUR, CON RESIDENCIA EN LA CIUDAD DE MÉXICO.** -----

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

----- **R E S U E L V E** -----

- - - **PRIMERO.** - La parte actora **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA** en los autos del juicio laboral **747/2018 NO** probó su acción hecha valer. -----

- - - **SEGUNDO.** - La parte demandada **C. *******, en los autos del juicio laboral **747/2018** le prosperaron sus excepciones hechas valer. -----

- - - **TERCERO.** - Resulta **IMPROCEDENTE** la acción de **NULIDAD DE NOMBRAMIENTO DE BASE** hecha valer por el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA**, vista la excepción de prescripción opuesta por la parte demandada en los autos del juicio laboral **747/2018**. -----

- - - **CUARTO.** - El **C. *******, en el juicio laboral **No. 989/2018**, probó su acción hecha valer. -----

- - - **QUINTO.** - La parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COLIMA** en el juicio laboral **No. 989/2018**, no le prosperaron sus excepciones y defensas. -----

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

- - - **1) REINSTALAR** al **C. *******, en el puesto de **ENCARGADO F** adscrito a la **DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN SOCIAL**. -----



- - - **2)** Al pago de los salarios caídos desde la fecha en que término la relación de trabajo el 16 de octubre de 2018 y hasta el cumplimiento del presente laudo. - - - - -
- - - **3)** Al reconocimiento de su NOMBRAMIENTO como trabajador de BASE en el puesto de ENCARGADO F desde el 16 de agosto de 2018. - - - - -
- - - **4)** Pago retroactivo de todas y cada una de las prestaciones ordinarias y extraordinarias que perciben los trabajadores de base y base sindicalizados, diferencias salariales respecto a los incrementos salariales que se otorga el al personal sindicalizado a partir del 16 de agosto de 2018 en los términos del considerando **IX** del presente laudo. - - - - -
- - - **5)** A la inscripción retroactiva al Instituto Mexicano del Seguro Social desde la fecha de su despido y por todo el tiempo que dure la relación de trabajo, por lo que este Tribuna estima procedente su reinscripción retroactiva, por tal razón es de **CONDENÁRSELE Y SE CONDENAN** al cumplimiento de dichas obligaciones por dichos períodos, por lo que este Tribunal deberá reservar para la etapa de ejecución del presente laudo, de no cumplirse voluntariamente, remitir VÍA OFICIO copia fotostática autorizada del presente al INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL a efecto de que haga valer sus facultades económica – coactivas para el cálculo de las aportaciones omitidas en términos de lo previsto de la legislación aplicable al caso concreto. - - - - -
- - - **7)** Al pago por concepto de vacaciones proporcionales al año 2018. - - - - -
- - - **8)** Al pago de las primas vacacionales y aguinaldos del año 2018 y todos aquellos generados durante la tramitación del presente juicio hasta el cumplimiento del laudo. - - - - -
- - - **NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE.** - - - - -
- - - Así lo resolvieron y firma la **LICDA. FENA ELIZABETH CRUZ ÁVALOS**, Magistrada Presidenta del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, quien actúa con la **LICENCIADA ALICIA CARREÓN COBIÁN**, Secretaria de Acuerdos, quien autoriza y da fe. - - - - -