



- - - Colima, Colima, 23 (veintitrés) de enero del año 2026 (dos mil veintiséis). - - -

- - - En el Expediente Laboral No. 1053/2018 promovido por el C. ***** en contra de H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA, este H. Tribunal tiene a bien emitir el siguiente: -

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

-- VISTO para resolver en definitiva el expediente laboral No. 1053/2018 promovido por el C. ***** en contra del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA. Quien en su escrito inicial de demanda reclama las siguientes prestaciones: - - -

--- 1.- Por mi reinstalación a cargo del demandado y a favor del suscrito al puesto de Mozo, mismo que venía desempeñando hasta el 15 de octubre del año 2018 para el pasivo, fecha en que fui despedido de manera injustificada, prestación que reclamo con las mejoras en puesto, salario y categoría que el mismo haya sufrido, desde la fecha del despido injustificado hasta en la que sea físicamente reincorporado a mi trabajo. 2.- Por el pago de la cantidad que resulte por concepto de salarios caldos que señala la ley, computándose a partir del día 15 de octubre del año 2018, fecha en que fui despedida injustificadamente y hasta que se cumplimente el laudo que recaiga a este juicio, en la inteligencia que por este concepto demando el pago de las prestaciones enumeradas en el punto 7 del presente escrito, en los términos del artículo 35 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados para el Estado de Colima y demás dispositivos legales aplicables. 3.- El reconocimiento por escrito de mi antigüedad como trabajador del mismo, el cual data del día siete de diciembre del año 2017, fecha en que inicie a laborar para los mismos. 4.- Reclamo del Demandado el reconocimiento de mi calidad de trabajador de base del mismo, fuente de trabajo en la cual ingrese a laborar el día siete de diciembre del año 2017 y en donde me desempeño como "Mozo". 5.- Reclamo del Demandado el otorgamiento de mi Nombramiento Definitivo al puesto de "Mozo", ya que tengo trabajando de manera continua e ininterrumpida para la entidad pública demandada más de seis meses. 6.- Reclamo del Demandado mi Basificación Definitiva al puesto de "Mozo", mismo que al día de hoy ocupo, por lo que pido se condene al mismo, a que me otorgue mi Basificación Definitiva al puesto de "Mozo", toda vez que cumplo con los requisitos que exige la Ley de la Materia. 7.- El pago de mi salario en los mismos términos que se le paga al personal de base que labora para el demandado, por lo que luego entonces, reclamo el pago del salario hasta los beneficios, recompensas, estipendios, asignaciones, gratificaciones, premios, retribuciones, subvenciones, haberes, dietas, compensaciones o cualquier otro concepto y factores que incidan y perciban los trabajadores de base del demandado por la prestación de sus servicios por parte de los demandados. - - -

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

1.- Mediante escrito recibido el día 13 (trece) de diciembre del año 2018 (dos mil dieciocho) compareció ante este Tribunal el C. ***** , 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.- Mediante acuerdo de fecha 10 (diez) de mayo del año 2019 (dos mil diecinueve) este Tribunal previa nota de cuenta se avocó al conocimiento de la demanda, registrándose en el libro de Gobierno con el número correspondiente, teniéndose por admitida la demanda en contra del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO,

COLIMA, para lo cual se ordenó emplazar a la parte demandada para que produjera su contestación en relación a los puntos materia de la controversia, en los términos que establece el artículo 148 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.-----

--- **3.-** Mediante acuerdo de fecha 08 (ocho) de septiembre del año 2020 (dos mil veinte), se tuvo a la parte ACTORA ampliando su escrito inicial de demanda en los términos siguientes:-----

--- Se amplía en punto 2 del Capítulo de hechos del escrito inicial de demanda, el cual queda de la siguiente manera; 2.- La parte actora fue contratada el día 07 de diciembre del año 2017 por el demandado por conducto de la Directora de Recursos Humanos, al momento de su contratación le dieron firmar un contrato individual de trabajo por tiempo indefinido y/o indeterminado para ocupar el puesto de mozo del demandado, el cual, se le explico que quedaría depositado con el patrón, sin que se le otorgara copia del mismo. En virtud de que este Tribunal debe eximir de la carga de la prueba a la parte actora, cuando por otros medios este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, solicito se requiera al demandado para que exhiba la siguiente PRUEBA DOCUMENTAL consistente en el Contrato Individual de Trabajo por tiempo indefinido y/o indeterminado para desempeñar el puesto de mozo que el día 07 de diciembre del año 2017 firmo el actor en favor del demandado por conducto de la Directora de Recursos Humanos, el cual quedo depositado con el patrón.-----

--- **4.-** Con fecha 13 (trece) de octubre del año 2020 (dos mil veinte), se tuvo a la parte demandada H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA, dando contestación por conducto de la **C. GRISELDA MARTÍNEZ MARTÍNEZ¹**, en su carácter de PRESIDENTA MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA, dando contestación a la demanda instaurada por la parte actora, oponiendo las excepciones de prescripción y falta de acción y derecho, en virtud de que el trabajador tenía el estatus de supernumerario sujeto a contratos por tiempo determinado. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas.-----

--- **5.-** Del mismo modo, por acuerdo de fecha 08 (ocho) de febrero del año 2022 (dos mil veintidós)², se tuvo a la parte demandada por conducto de su apoderado especial, dando contestación en tiempo y forma a la ampliación de demanda formulada en su contra.-----

--- **6.-** A petición de la parte actora y en atención a lo que previene el Artículo 149 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este Tribunal señaló día y hora para el desahogo de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, audiencia de Ley que se llevó a cabo a las 13:00 (trece) horas del

¹ Visible a fojas 25 a 62 de autos

² Visible a foja 89 a 90 de autos



día 10 (diez) de febrero del año 2022 (dos mil veintidós),³ misma que una vez se declaró abierta bajo la presencia del Magistrado Presidente, en uso de las facultades que la ley de la materia le confiere, inició con la fase conciliatoria entre las partes exhortándolas a que llegaran a un arreglo, a quienes las partes se manifestaron inconformes con todo arreglo que pusiera fin al presente juicio. - - - - -

- - - **7.-** Llegado el día y hora señalado, se desahogó la audiencia trifásica y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a las **partes** quienes por conducto de sus apoderados especiales ratificaron su escrito de demanda y ampliación de demanda, como de contestación a de demanda y su ampliación en todos y cada uno de sus términos. - - - - -

- - - Siguiendo el desahogo de la audiencia de Ley, y de conformidad con el artículo 152 de la Ley Burocrática Estatal se declaró abierto el período de ofrecimiento de pruebas, en las que ambas partes ofrecieron y objetaron las que estimaron convenientes, mismas que después de ser analizadas y estudiadas, les fueron admitidas a las partes. - - - - -

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

- - - **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 No. **790/2023**, habiendo sido emitido en su oportunidad procesal testimonio en el que se otorgó el amparo y protección de la justicia federal al quejoso para los efectos siguientes: - - - - -

- - - **a)** Deje insubsistente el laudo reclamado; - - - - -

- - - **b)** En su lugar emita un nuevo laudo, en el que: - - - - -

- - - *Reitere la procedencia de la acción hecha valer por el actor ***** en los autos del expediente laboral 1053/2018 y en consecuencia, condene al Ayuntamiento Constitucional de Manzanillo, Colima, a lo siguiente: - - - - -*

- - - **i)** Reinstalar al trabajador ***** en el puesto de Mozo; - - - - -

- - - **ii)** Expedir al trabajador su nombramiento y reconocimiento como trabajadora de base en el puesto de Mozo a partir de la fecha de emisión del laudo, el cual deberá contener los requisitos establecidos por al artículo 20 de la Ley Burocrática Estatal; - - - - -

- - - **iii)** Reconocer al trabajador su antigüedad desde fecha de su ingreso el 7 de diciembre del 2017 y bor el tiempo que dure la relación de trabajo, otorgandole, la constancia que en derecho corresponda. - - - - -

- - - Observando las directrices de esta ejecutoria determine condenar al

³ Visible a foja 111 a 118 de autos.

Ayuntamiento Constitucional de Manzanillo, Colima, a lo siguiente: - - - - -

- - - **iv)** Al pago de los salarios vencidos desde el 15 de octubre de 2018 y hasta un día antes de su reinstalación, con base en el salario integrado que debe incluir prima vacacional y aguinaldo. - - - - -

- - - Ordene la apertura de un incidente de liquidación de laudo para cuantificar el monto de los salarios vencidos, con base en los incrementos que acrediten las partes, por el periodo del 15 de octubre de 2018 y hasta un día antes a la fecha en que el trabajador sea reinstalado. - - - - -

- - - Cabe precisar que, al dictar el laudo en cumplimiento de este fallo protector, la autoridad responsable cumplirá con esta directriz ordenando que en el referido incidente de liquidación, **(i)** se designará a una persona experta en la materia para que realice un dictamen en el que se contengan las operaciones y cálculos relativos, **(ii)** se dará vista a la parte demandada para que pueda pronunciarse al respecto. - - - - -

- - - Es pertinente resaltar, que a partir de que el trabajador reanude sus labores por la reinstalación, sus prestaciones deberán pagarse como ordinariamente corresponde a todos los trabajadores de base. - - - - -

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

SALARIOS. CARGA DE LA PRUEBA, CUANDO SE DISCUTE SU MONTO EN EL INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN La regla derivada de los artículos 784, fracción XII y 804 de la Ley Federal del Trabajo, acerca de que corresponde al patrón la carga de probar el monto del salario y su pago, cuando se suscita controversia al respecto, es aplicable también, en lo conducente, cuando dentro del incidente de liquidación se discute la existencia de incrementos salariales durante el período que transcurre entre la fecha de separación del trabajador y aquella en que se da cumplimiento al laudo que condenó a la reinstalación. La aplicación de la misma regla deriva de que en ambos supuestos el objeto probatorio es, esencialmente, el mismo, así como de la circunstancia de que dentro del incidente de liquidación operan las mismas razones tomadas en consideración por el legislador para atribuir la carga probatoria en los aspectos indicados, al patrón, por la mayor facilidad que tiene para disponer de los elementos de convicción. - - - - -

- - - **v)** A pagar al actor el salario que en dicho puesto de mozo corresponde los trabajadores de base, desde la fecha de su reinstalación. - - - - -

- - - **Mediante acuerdo de fecha 19 (diecinueve) de mayo 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 17 (diecisiete) de julio del año 2023 (dos mil veintitrés). Poniéndose los autos en vía de ejecución, atento a lo previsto en los Artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo en vigor, para el cumplimiento de lo ordenado por la autoridad federal, mismo que hoy se pronuncia. - - - - -

----- **C O N S I D E R A N D O S** -----

- - - I.- Este Tribunal es competente para tramitar el juicio en estudio y dictar laudo de conformidad con lo establecido en el inciso B del artículo 79 y fracción VIII del artículo 90 de la Constitución Particular del Estado y artículos 1, 2 y 132 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. - - -

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

- - - III.- Se procede al estudio, análisis y valoración de las probanzas admitidas a la parte actora, de las cuales se desprenden las siguientes: - -

- - - 1.- **CONFESIONAL POR OFICIO** consistente en las posiciones que mediante oficio absolvió el representante legal del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COL., y que tuvo su desahogo mediante escrito presentado con fecha 04 de enero del año 2023, el cual se encuentra **visible a fojas 149 a 151 de autos**, quien al dar respuesta a las posiciones que por escrito se le formularon y que fueron calificadas de legales, no se desprendieron elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda, 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.- **DOCUMENTAL** consistente en la EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS que tiene la obligación legal de conservar y exhibir en juicio la parte DEMANDADA denominada H. Ayuntamiento Constitucional De Manzanillo,

Col., consistente en la exhibición del CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO Y/O INDETERMINADO, de fecha 07 de diciembre de 2017, y que tuvo su desahogo con fecha catorce de noviembre del año dos mil veintidós, en la que se requirió a la demandada a efecto de que exhibiera el original o copia certificada de la documentación descrita, haciéndose constar no se encontraba presente ni personal alguna que legalmente lo representara no obstante de haber sido legal y oportunamente notificado para su desahogo, por lo que este Tribunal le hizo efectivo el apercibimiento decretado en autos, por lo que ante la falta de exhibición del documento solicitado este Tribunal tiene a bien a tener por presuntivamente ciertos los hechos que pretende la actora con la presente documental, , sirve de apoyo el criterio de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *Registro digital: 181544 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: I.9o.T.169 L Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIX, Mayo de 2004, página 1786 Tipo: Aislada*
INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS EN MATERIA LABORAL. EL PATRÓN DEBE EXHIBIR AQUÉLLOS A JUICIO QUE CONFORME A DIVERSAS LEYES TENGA LA OBLIGACIÓN DE TENER EN SU PODER HASTA CINCO AÑOS POSTERIORES A LA FECHA DEL DESPIDO O AL CIERRE DE LA FUENTE DE TRABAJO CUANDO LA RUPTURA DEL VÍNCULO LABORAL SE EXTINGA POR ESA CAUSA. *De acuerdo con lo establecido en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, ésta adopta la teoría de la obligación probatoria en sustitución de la carga de probar, con la finalidad de que en el proceso laboral existan los elementos de prueba que conduzcan realmente al conocimiento de la verdad, como resultado del reconocimiento de la situación de desigualdad entre patrones y trabajadores. Ahora bien, cuando el patrón alega durante el desahogo de la inspección que no exhibe la documentación requerida por haber cerrado la fuente de trabajo en la fecha del despido, deberá atenderse al referido artículo 804 de la ley de la materia, que en sus primeras cuatro fracciones establece que, por regla general, la obligación del patrón de conservar los documentos esenciales de la relación de trabajo para exhibirlos en el juicio laboral es de un año a partir de que concluya; sin embargo, la fracción V del referido precepto indica que también debe exhibir los demás documentos que señalen las leyes, y que tiene obligación de conservar por el término que éstas establezcan y que son, conforme a la fracción II del artículo 15 de la Ley del Seguro Social, el artículo 30, fracción I, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y el artículo 67 del Código Fiscal de la Federación, hasta por cinco años a partir de que termine el hecho generador de la obligación fiscal correlativa, en el caso de que se trata, la terminación del vínculo laboral; consecuentemente, al desahogarse la prueba de inspección en la sustanciación de un juicio laboral, el patrón tiene la obligación de exhibir al juicio los documentos relativos de cinco años posteriores a la fecha del despido.*
NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. - - - - -

- - - **3.- DOCUMENTAL** consistente en la exhibición de los DOCUMENTOS que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio en relación con el artículo 804 fracciones II de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, es decir consistente en los RECIBOS O COMPROBANTES DE NÓMINA expedidos por el H. Ayuntamiento Constitucional de Manzanillo, y que tuvo su desahogo con fecha catorce de noviembre del año dos mil veintidós, y que se encuentra visible a foja 140 de autos, en la que se requirió a la parte demandada la exhibición de los documentos requeridos haciéndose constar que no se encontraba



presente la parte demandada, no obstante, de haber sido legal y oportunamente notificado para su desahogo. -----

- - - *Suprema Corte de Justicia de la Nación Registro digital: 198734 Instancia: Segunda Sala Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 21/97 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo V, Mayo de 1997, página 308 Tipo: Jurisprudencia **INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS EN MATERIA LABORAL. SI HA PROCEDIDO EL APERCIBIMIENTO A LA CONTRAPARTE DEL OFERENTE PARA QUE PERMITA SU ANÁLISIS, LA NO EXHIBICIÓN SÓLO PRODUCE LA PRESUNCIÓN DE QUE SON CIERTOS LOS HECHOS A PROBAR, SALVO PRUEBA EN CONTRARIO.** Tanto el artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere específicamente a los documentos que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir, como el diverso 828 del mismo ordenamiento, el cual regula de modo genérico la inspección ocular, sea sobre documentos u objetos, y que abarca a cualquiera de las partes si dichas cosas obran en su poder, son acordes, por interpretación, de que en el supuesto de que la parte obligada y apercibida no exhiba lo requerido, se tendrán por ciertos, salvo prueba en contrario, los hechos que se pretenden probar. Acorde con ello ha de rechazarse la conclusión de que la no exhibición del documento u objeto, por sí sola, hace prueba plena, pues conforme a la ley sólo produce una presunción susceptible de ser desvirtuada mediante prueba en contrario.* -----

- - - **4.- TESTIMONIAL**, consistente en las declaraciones que en forma personal rindieron ante este Tribunal de Arbitraje y Escalafón, los TESTIGOS de nombres CC. ***** Y ***** , la cual tuvo su desahogo con fecha 15 de noviembre del año 2022 y que se encuentra **visible a fojas 128 a 129 de autos**, en la que ambos testigos declararon conocer al actor , y que saben que laboraba en el Ayuntamiento de Manzanillo en el puesto de MOZO y que sus funciones consistían en arreglar los camiones de basura, así como que saben ingreso a laborar en diciembre del año 2017 y dejó de laborar en octubre de 2018 por el cambio de administración, porque laboraron con conocidos y lo veían en el área de mantenimiento a la que le otorga valor probatorio en términos de los artículos 812, 814, 815 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia. -----

- - - *Registro digital: 164440 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Común Tesis: 1.8o.C. J/24 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXI, Junio de 2010, página 808 Tipo: Jurisprudencia **PRUEBA TESTIMONIAL. SU VALORACIÓN.** Aunque el valor de la prueba testimonial queda al prudente arbitrio del juzgador, ello no debe violar las reglas fundamentales sobre la prueba, pues no puede admitirse que por el hecho de que los testigos fueron uniformes en sus declaraciones sobre determinado hecho, tenga que otorgársele valor probatorio pleno a sus dichos, pues la prueba debe ser valorada en su integridad, como lo es que los testigos coincidan tanto en lo esencial como en lo incidental del acto; conozcan por sí mismos los hechos sobre los que declaran y no por inducción ni referencia de otras personas; que expresen por qué medios se dieron cuenta de los hechos sobre los que depusieron aun cuando hubieren sido tachados por la contraparte; que justifiquen la verosimilitud de su presencia en el lugar de los hechos; que den razón fundada de su dicho y que coincida su ofrecimiento con la narración de los hechos materia de la litis. OCTAVO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO.* -----

- - - **5.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en todas las pruebas se relacionan con todos y cada uno de los puntos de hechos y con

las cuales se pretende probar el puesto que desempeño la actora la clase de trabajadora que fue y el despido; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza. - - - - -

- - - **6.- INSTRUMENTAL PUBLICA DE ACTUACIONES**, consistente en todas las pruebas se relacionan con todos y cada uno de los puntos de hechos y con las cuales se pretende probar el puesto que desempeño la actora la clase de trabajadora que fue y el despido; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza. - - - - -

- - - **IV.- Enseguida TENEMOS LOS MEDIOS DE CONVICCIÓN admitidos a la parte DEMANDADA el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA:** - - - - -

- - - **1.- CONFESIONAL**, consistente en las posiciones que en forma Personalísima y no por Apoderado absolvió ante este Tribunal el C. ***** y que se llevó a cabo **EL DÍA 16 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2022** y que se encuentra **visible a foja 141** 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.- DOCUMENTAL** en copia certificada em 13 (trece) NÓMINAS CERTIFICADAS del C. *****, correspondiente a los períodos del 01 de junio al 30 de noviembre de 2018, documentales **visibles a fojas del 97 a la 110 de autos**. Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

- - - *Octava Época. Registro: 219523 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 52, Abril de 1992 Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/26. Página: 49. **PRUEBA DOCUMENTAL, ALCANCE DE LA.** Como la prueba documental es la constancia reveladora de un hecho determinado, lógicamente su alcance*



conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene, pues de ser así se desnaturalizaría la prueba de documentos. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. -----

- - - **3.- INSTRUMENTAL PUBLICA DE ACTUACIONES**, consistente en todas las constancias procesales que integran el presente expediente y que le favorezca; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza. -----

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

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

- - - *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 resultan procedentes no las prestaciones que solicita en su escrito inicial de demanda, consistentes su **REINSTALACIÓN** en el puesto de **MOZO** que venía desempeñando de manera ininterrumpida desde el 07 de diciembre del año 2017 y hasta la fecha en que aduce fue despedido injustificadamente el 16 de octubre del año 2018, y como consecuencia de su despido el pago de los salarios caídos, así como su reconocimiento como TRABAJADORA DE BASE en el puesto de MOZO, desde la fecha de su ingreso, así como la expedición de su nombramiento definitivo, y el pago de su salarios en los mismos términos y condiciones que se paga al personal de base que labora para el demandado consistente en recompensas, estipendios, asignaciones, gratificaciones, premios, retribuciones, subvenciones, haberes, dietas, compensaciones o cualquier otro concepto y factores que incida y perciban los trabajadores de base. -----

- - - O si por el contrario resultan procedentes o no las excepciones y defensas hechas valer por la entidad pública demandada H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA., quien negó acción y derecho de la parte actora para demandar su REINTALACIÓN, así como la BASIFICACIÓN pues señaló que la relación contractual con el actor fue con el carácter de SUPERNUMERARIO EN FUNCIONES DE CONFIANZA, negando además la fecha de ingreso del actor así como el puesto en que dice laboró, señalando que fue contratado el día 07 de junio del año 2019 como Auxiliar de Almacén adscrito a la Dirección de Servicios General del Ayuntamiento de Manzanillo, y por lo tanto no goza la inamovilidad y estabilidad en el empleo, y que atento a la situación real en que se ubicaba la demandante, independientemente del período que hubiera permanecido contratada por tiempo determinado, no estuvo ocupando una plaza de base definitiva, en virtud de que firmaba contratos por tiempo determinado o aparecía en las listas de raya como trabajador eventual, dado que las plazas supernumerarias persisten mientras dura la partida presupuestal creada para cubrir los salarios de la plaza relativa y la relación puede terminar al agotarse esa partida o al terminar las necesidades del servicio que motivaron su nombramiento, negando que hubiera despedido a la actora de manera injustificada; Además opuso la negativa del despido, pues dijo que no se puede configurar un despido injustificado según su decir el día 16 de octubre de 2018, y dijo que la relación laboral se dio por terminada el día 11 de noviembre del año 2019, en relación con el demandante, toda vez que feneció su contrato por tiempo determinado en la fecha 11 de noviembre del año 2019. - - - - -

- - - **VI. - CARGA DE LA PRUEBA.** - - - - -

Ahora bien, para que este H. Tribunal esté en posibilidad de determinar lo anterior, debe precisarse cuál fue la situación laboral real en que se ubicó el trabajador, tal y como lo dispone el artículo 157 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, así como las pruebas ofrecidas por las partes, pues de esa cuestión depende la procedencia o improcedencia de las prestaciones relacionadas con el derecho a la estabilidad en el empleo y la reinstalación; por lo que en este momento se procede a distribuir la carga de la prueba, teniendo en consideración en consideración La Segunda Sala del Alto Tribunal Constitucional en la tesis 2a. LX/2002, de rubro: **CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SUS CARACTERÍSTICAS,**” determino que acorde con los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, que dicho sea de paso resultan aplicables supletoriamente a la legislación burocrática del Estado de Colima, 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, 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. - - - - -

- - - **“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. - - - - -

- - - Es así que, partiendo del marco jurisprudencial, primeramente la carga procesal de demostrar la fecha en que ingresó a prestar sus servicios la demandante, la naturaleza de su contratación y que se desempeñaba como trabajador supernumerario en funciones de confianza, todas estas cuestiones deben ser demostradas por la parte patronal, en función de que basó sus excepciones y defensas en la negación de haber despedido al trabajador actor de manera injustificada. - - - - -

- - - **VII.- ANÁLISIS DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN Y RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE.** - - - - -

Atento a lo anterior, y una vez que se ha determinado la litis, se advierte existe controversia respecto a la fecha de ingreso y puesto que desempeñaba el actor, pues por un lado la parte actora señala que ingreso a laborar para el Ayuntamiento demandado con fecha 07 de diciembre del año 2017 como MOZO y que laboró de manera ininterrumpida hasta la fecha de su despido el día 15 de octubre de 2018, hechos que fueron controvertidos por el patrón quien dijo lo cierto era que el actor ingresó a laborar a su servicio con fecha 07 de junio del año 2019 en el puesto de AUXILIAR DE ALMACEN bajo la categoría de trabajador SUPERNUMERARIO en funciones de confianza y que la relación de trabajo se dio terminada el día 11 de noviembre de 2019 con motivo de contrato por tiempo determinado. - - - - -

- - - Luego entonces, de las pruebas que obran en los autos del presente juicio ofrecidas por la parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA** obran las copias

certificadas de los RECIBOS DE PAGO **visibles a fojas 97 a 109 de autos**, de los que según se observa fueron expedidos a nombre del C. ***** en el puesto de AUXILIAR DE ALMACEN adscrito a la DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES con fecha de ingreso 07 de junio de 2019 y con un sueldo quincenal de \$4,204.20 (CUATRO MIL DOSCIENTOS CUATRO PESOS 20/100), y que abarcan del período del 01 de junio al 30 de noviembre del año 2019, documentos que carecen de firma del trabajador, por lo que al ser documentos privados carecen de valor probatorio en términos de los artículos 796 y 802 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, para acreditar los hechos contenidos en los mismos, pues ninguno de ellos se encuentra suscrito por el trabajador, ya que no contiene la colocación al pie o al margen del mismo, la firma autógrafa de su autor o de su huella digital. - - - - -

- - - En efecto, la ausencia de firma de la parte actora, constituye la falta de reconocimiento de que recibió el salario por los conceptos ahí descritos máxime que la demandada, no exhibió otro medio de convicción que corrobora los hechos contenidos en los documentos de referencia, por lo que no es suficiente la exhibición de las copias certificadas de los recibos de nómina sino consta la firma del trabajador. - - - - -

- - - Además de tener prueba en contrario como lo es la TESTIMONIAL que ofreció el actor a cargo de las CC. ***** Y ***** a la que se le otorgó valor probatorio para acreditar que el C. ***** sí laboró para el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA, desde **diciembre del año 2017** como MOZO y que sus funciones consistían en dar mantenimiento a los camiones de basura y que dejó de laborar para el Ayuntamiento en el año 2018 por el cambio de Administración. - - - - -

- - - Además que, ateniendo a la realidad de los hechos expresados por las partes, así como de las pruebas ofrecidas en autos, resulta inverosímil que el actor pretendiera la REINSTALACIÓN en el puesto que venía desempeñando con anterioridad a la fecha en que según la demandada inició la relación de trabajo, se insiste pues que, corresponde al patrón la carga de ofrecer medios probatorios para demostrar sus objeciones y desvirtuar los hechos narrados por el trabajador, de lo contrario, debe considerarse que los indicios aportados por el trabajador son suficientes para acreditar la existencia de la relación laboral desde el 07 de diciembre del año 2017 entre el trabajador y la patronal que la negó, al no estar desvirtuada la presunción legal establecida en el artículo 4 de la ley de la materia, lo anterior conforme a los principios de buena fe procesal, de realidad y verdad material de los hechos, que rigen en materia de trabajo a favor de quien presta sus servicios a un patrón, encontrando apoyo el razonamiento anterior, en la Tesis de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *Registro digital: 2025243 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.5o.T.17 L (11a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 17, Septiembre de 2022, Tomo V, página 5291 Tipo: Aislada **RELACIÓN DE TRABAJO. DEBE TENERSE POR***



ACREDITADA CUANDO EL PATRÓN LA NIEGA EN FORMA LISA Y LLANA, EN EL CONTEXTO DE CONDICIONES DE PRECARIEDAD E INFORMALIDAD LABORAL (CHOFER DE MICROBÚS) Y EL TRABAJADOR APORTA INDICIOS QUE APUNTAN A LA DEMOSTRACIÓN DE LA EXISTENCIA DEL VÍNCULO, SIN QUE EL PATRÓN LOGRE DESVIRTUAR ESA PRESUNCIÓN.

Hechos: Un trabajador que fue despedido en el puesto de chofer de microbús, demandó a varias personas físicas y a una moral; la empresa demandada negó lisa y llanamente la existencia de la relación laboral. En el laudo impugnado la Junta responsable negó valor a los medios de prueba que aportó el trabajador (fotografías y diversas documentales exhibidas en copia simple y en original), para acreditar la existencia de la relación de trabajo con la empresa demandada que la negó, por las siguientes razones: 1) las fotografías no contienen elemento alguno que vincule a las partes; 2) aun cuando diversas documentales no fueron objetadas en cuanto a su autenticidad, se trata de copias simples susceptibles de alteración o modificación; y, 3) si bien, diversas documentales contienen firmas originales, no es posible determinar la persona a la que corresponden, ni los datos que en ella se contienen, por lo que absolvió de la reinstalación y el pago de salarios caídos. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que en los casos en que se demanda despido injustificado, y el patrón niega lisa y llanamente la existencia de la relación laboral, en el contexto de condiciones de precariedad e informalidad laboral, el trabajador tiene la carga probatoria de aportar únicamente indicios objetivos que razonablemente permitan vincularlo laboralmente con la demandada que negó la relación de trabajo, por lo que basta que el actor ofrezca elementos de convicción que apunten a la demostración de la existencia material del vínculo de trabajo para presumir la existencia del contrato. Mientras que al patrón corresponderá la carga de ofrecer medios probatorios para demostrar sus objeciones y desvirtuar los hechos narrados por el trabajador, de lo contrario, debe considerarse que los indicios aportados por el trabajador son suficientes para acreditar la existencia de la relación laboral entre el trabajador y la moral que la negó, al no estar desvirtuada la presunción legal establecida en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo; lo anterior conforme a los principios de buena fe procesal, de realidad y verdad material de los hechos, que rigen en materia de trabajo a favor de quien presta sus servicios a un patrón. Justificación: Ello es así, porque mientras el modelo civilista de valoración de la prueba tiene como premisa que el que afirma debe probar y parte del presupuesto de la existencia de igualdad material de las partes; en cambio, en materia laboral debe operar otro modelo probatorio, por las siguientes circunstancias: i). En primer lugar, existe una desigualdad económica, social, cultural, entre patrón y trabajador (por regla general); ii). En segundo término, la experiencia judicial demuestra que en muchas ocasiones el despido se encubre en causales simuladas, de modo que las verdaderas razones del despido se presentan enmascaradas u ocultas; iii). En tercer término, el patrón se encuentra en una posición privilegiada de mayor poder y control sobre la prueba que nace en el entorno laboral, por su mayor proximidad y dominio a las fuentes probatorias (a los papeles, escritos, testigos-trabajadores/administradores, controles de pagos, de jornada, de asistencias, etcétera). Por esas razones, el trabajador se ubica en un entorno probatorio desfavorable o incluso en un contexto probatorio hostil. Asimismo, se encuentra en una posición económica y cultural vulnerable y de subordinación, no sólo en la relación laboral, sino en una posición de inferioridad en el acceso a las fuentes probatorias que se hallan en el entorno de influencia patronal. Desde esa óptica, es posible señalar que el elemento de subordinación laboral (sustantivo y procesal) sumado al modelo estático/civilista de la admisión, calificación y valoración de la prueba generan un contexto propicio para la actualización de violaciones al principio de igualdad de partes y al debido proceso en perjuicio del trabajador. La subordinación sustantiva y procesal puede equilibrarse a través de un modelo dinámico –distributivo– de la prueba complementado por un modelo probatorio de sana crítica, entendida ésta como un criterio de libre ponderación de la prueba judicial, cuya idea fundamental es que el trabajador tiene derecho a demostrar la verdad de los hechos en los que funda su pretensión, a partir de la realidad de los hechos, lo que justifica que para determinar si en el caso concreto se actualiza la existencia de la relación laboral, en el contexto de condiciones de precariedad e informalidad laboral, dada la

radical asimetría de poder entre empresa y trabajadores con empleos de este tipo, el órgano jurisdiccional debe efectuar la valoración de las pruebas, a partir de dichos niveles de comprobación de los hechos controvertidos, a través de la aplicación del sistema dinámico de la prueba y la aplicación de las reglas de la lógica y la experiencia, a fin de que el trabajador –en el contexto de condiciones de precariedad e informalidad laboral–, tenga materialmente la posibilidad de demostrar la verdad de los hechos, de manera que su carga probatoria no se traduzca en un imposible jurídico; todo lo anterior en cumplimiento a los artículos 784 y 841 de la Ley Federal del Trabajo, interpretados a la luz de los derechos humanos a la igualdad sustantiva, a la libertad de trabajo, al debido proceso laboral, a la tutela judicial efectiva y a la estabilidad en el empleo, reconocidos en los artículos 1o., 5o., 14, 16, 17 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

- - - Así como la tesis de la entonces Cuarta Sala Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, con registro digital 243330, que dice: -----

- - - RELACIÓN DE TRABAJO. NEGATIVA DE SU EXISTENCIA POR LA PARTE PATRONAL. *Si el patrón demandado en un juicio laboral se concreta a negar la relación jurídica de trabajo con el actor, y éste prueba la existencia del vínculo contractual, ipso facto quedarán probadas y a cargo de la demandada las prestaciones laborales que aquél reclamaba, ya que al estar laborando y no haberse acreditado por la parte patronal el abandono del trabajo o una justa causa del despido, puesto que se refugió en una defensa que a la postre resultó una inexactitud, la consecuencia procesal será la de que la afirmación del despido injustificado, contenida en la demanda laboral, devendrá la verdad legal, por no haberse demostrado lo contrario por la parte demandada a quien incumbía la carga de la prueba y que, para eludirla, optó por recurrir a la negativa de la relación de trabajo que sí existía. -----*

- - - Dicho lo anterior, resulta conveniente analizar lo que al respecto disponen los artículos 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11 y 19 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.*
ARTICULO 5.- Los trabajadores se clasifican en tres grupos: I. De confianza; II. De base; y III. Supernumerarios.
ARTÍCULO 6.- *Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: a) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas en el presupuesto de la Entidad o dependencia de que se trate, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, esté desempeñando tales funciones u ocupando puestos que a la fecha son de confianza; c) Manejo de fondos o valores: cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido; d) Auditoría: a nivel de Auditores y Subauditores, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las áreas de Auditoría; e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Entidad o dependencia de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras; f) Investigación científica y tecnológica: siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo; g) Asesoría o consultoría: únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Gobernador, Secretarios de*



Gobierno, Oficial Mayor, Procurador, Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades; y h) Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios. **ARTICULO 7.-** Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: En el Poder Legislativo: aquellos a los que se refiere el artículo 35 de su Ley Orgánica y los artículos 191 y 192 de su Reglamento; así como lo establecido por el artículo 7 de la Ley Orgánica de la Contaduría Mayor de Hacienda del Estado de Colima; tales como: Oficial Mayor, Contador Mayor de Hacienda, Subcontralores, Secretarios Particulares, Secretarios Privados y Auxiliares, Directores, Asesores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Auditores y Contralores; **(REFORMADO, DECRETO 596, 28 DE JULIO DE 2009)** 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. **(REFORMADO, DECRETO 596, 28 DE JULIO DE 2009 IV. En los Ayuntamientos de la Entidad:** Los Secretarios de los Ayuntamientos, Tesoreros, Oficiales Mayores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, **Jefes de Departamento con funciones de Dirección**, Contralores, Oficiales del Registro Civil, Auditores, Coordinadores, Supervisores e Inspectores, así como todos los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito. En el Tribunal: a) Secretario General de Acuerdos, Secretarios Proyectistas y Secretarios Actuarios. VI. El Secretario y Segundo Vocal en la Comisión Agraria Mixta; VII. En el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF): el Director General, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Administradores, Asesores, Auditores y Contralores. VIII. El titular de la Defensoría de Oficio así como los abogados adscritos a esta dependencia; y IX. En los Organismos Descentralizados, así como en las Empresas de participación mayoritaria Estatales y Municipales: Directores Generales, Directores de área, Subdirectores, Gerentes, Subgerentes, Tesoreros, Jefes de Departamento con funciones de Dirección y Administradores. De crearse categorías o cargos no comprendidos en este artículo, se hará constar en el nombramiento el carácter de base o confianza. La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones definidas en el Artículo 6 o de los puestos enumerados en este artículo. **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 11.-** Son trabajadores supernumerarios aquellos a quienes se otorgue nombramiento de los señalados en las fracciones II, III, IV y V del Artículo 19 de esta Ley. **ARTICULO 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. -----

- - - Por su parte, conforme lo dispuesto en el artículo 8° de la ley burocrática estatal, se consideran trabajadores de base, aquellos que no están comprendidos en los artículos 6 y 7 de la mencionada ley, antes transcritos. -----

- - - A su vez, los trabajadores supernumerarios son los que pueden desempeñarse con los nombramientos siguientes: 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. - - - Conforme a los artículos 4° y 18 de la ley en consulta, se contempla la posibilidad de que los trabajadores temporales, pueden prestar sus servicios sin necesidad de un nombramiento, porque éste puede ser sustituido por la lista de raya correspondiente. -----

- - - En ese sentido, y de las consideraciones expuestas en las líneas que anteceden se insiste que la entidad pública demandada, no logró aportar en autos documento idóneo suficiente con el cual demostrara sus excepciones y defensas hechas valer, pues se insiste que los recibos de nómina que obran en autos no revisten valor probatorio a los intereses del Ayuntamiento, por tratarse de documentos unilaterales que carecen de firma autógrafa del actor por lo que no pueden atribuirse los hechos contenidos en los mismos en contra del trabajador. Además, si como dijo la demandada que la relación de trabajo se encontraba sujeta a un "CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO" correspondía igualmente en autos exhibir el documento en cuestión, además se encontraba obligado a justificar el otorgamiento de nombramientos temporales, los cuales sólo podrán celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, tengan por objeto cubrir a otro trabajador, o bien el cumplimiento de una obra determinada, cuestión que no logró acreditar en autos. -----

- - - En esa tesitura, al no haber demostrado con prueba alguna sus excepciones y defensas hechas valer, no obstante que la entidad pública demandada tenía la carga de la prueba en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria de demostrar todas las cuestiones en relación a la contratación de la actora, es decir de demostrar documentalmente y circunstancialmente la calidad de trabajador contratado por tiempo determinado. Sirviendo de fundamento el criterio



jurisprudencial publicado en el Seminario Judicial de la Federación, aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con número de registro 2023346 de rubro y contenido siguiente: - -

- - - *Registro digital: 2023346 Instancia: Segunda Sala Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 24/2021 (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tipo: Jurisprudencia **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO POR TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL ESTADO, EN SU CARÁCTER DE EMPLEADOR EQUIPARADO, JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DE SU NOMBRAMIENTO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICA FEDERAL Y DEL ESTADO DE COLIMA).** Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sostuvieron conclusiones diferentes en relación con los nombramientos de carácter temporal de trabajadores al servicio del Estado; así, mientras uno consideró suficiente para acreditar el carácter eventual de un trabajador el nombramiento en el que se establece una relación de trabajo por tiempo determinado, el otro consideró que para ello también era necesario que el Estado, en su carácter de empleador, justificara la razón que motivó su otorgamiento bajo dicha temporalidad. Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que el Estado, en su carácter de empleador equiparado, está obligado a justificar el otorgamiento de nombramientos temporales, los cuales sólo podrán celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, tengan por objeto cubrir a otro trabajador, o bien el cumplimiento de una obra determinada. Justificación: De acuerdo con los artículos 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 15, fracción II, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en lo no previsto por ellas, será aplicable supletoriamente la Ley Federal del Trabajo. En ese sentido, a efecto de determinar los requisitos que deben cumplir los nombramientos de los servidores públicos por tiempo determinado, debe atenderse a lo establecido en los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con los cuales la celebración de una relación de trabajo para obra o por tiempo determinado debe estar justificada en el desarrollo de una obra específica, la naturaleza de las funciones a desempeñar, o bien cubrir alguna vacante temporal. En consecuencia, de la interpretación sistemática de las disposiciones señaladas, se advierte que el otorgamiento de nombramientos por tiempo determinado es excepcional, de ahí que el Estado esté obligado a justificar la necesidad de su celebración bajo dicha temporalidad, pues sólo así se actualizará la prerrogativa de éste de dar por terminada la relación laboral al concluir el término del nombramiento sin responsabilidad para las entidades o dependencias, ya que de lo contrario se entenderá que el nombramiento fue por tiempo definitivo. -----*

- - - Así las cosas pues, tomando en consideración que en el Expediente Laboral Burocrático que hoy se lauda, la parte DEMANDADA, no acreditó de su parte que el estatus laboral de la parte ACTORA fuera de forma eventual, y mucho menos el haber acreditado que ya no subsiste la materia del trabajo contratado, o en su defecto, si tal contratación obedeció a una necesidad temporal de la empleadora, que lo obligó a contratar a la trabajadora con ese carácter; o si por el contrario, se trata de una actividad necesaria en forma permanente para el desarrollo de las actividades de la entidad pública municipal, sino que simplemente la DEMANDADA, únicamente se concretó en aseverar que la situación real en la que se ubicaba la parte demandante era la de un trabajador eventual, independientemente del período que hubiera permanecido en labores. - -

- - - Además que, como vemos las funciones desempeñadas por el actor consistentes en darle mantenimiento preventivo y correctivo al sistema eléctrico de basura , como lo es cambiarles las llantas, y revisar los niveles

de agua y aceite, no se encuentran contempladas como de confianza de conformidad a lo previsto por los numerales 6° y 7° de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, por lo que al no reunir los requisitos de un trabajador de esta naturaleza, deviene aplicable al caso a favor de la actora, lo previsto por el artículo 8° anteriormente citado. - - - -
 - - - Lo anterior arroja derecho en favor del demandante para los reclamos que de su parte realiza, pues de actuaciones se desprende que al no haberse acreditado plenamente el carácter de eventual ni de confianza, del **C.** ***** este es susceptible de beneficiarse con el derecho de la inamovilidad o estabilidad en el empleo. Aunado a lo anterior, no pasa desapercibido para este Tribunal, que la situación real en que se ubica la trabajadora actora atentas las actividades que desarrolla, lo ubican como una trabajadora de base, y no como supernumerario ni de confianza, encontrando sustento lo anterior en lo que ha sostenido el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia P. /J. 35/2006, de rubro: - - - - -

--- TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL. *Conforme a los artículos 15, fracción III, 46, fracción II, 63 y 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el nombramiento que se otorga a los servidores públicos, en atención a su temporalidad, puede ser: a) definitivo, si se da por un plazo indefinido y cubre una plaza respecto de la cual no existe titular; b) interino, cuando cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses; c) provisional, si cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular; d) por tiempo fijo, si se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido; y, e) por obra determinada, si se confiere en una plaza temporal para realizar una labor específica por un plazo indeterminado. En tal virtud, para determinar cuáles son los derechos que asisten a un trabajador al servicio del Estado, tomando en cuenta el nombramiento conferido, debe considerarse la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, ya que al tenor de lo previsto en los citados preceptos legales, de ello dependerá que el patrón equiparado pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna.”* Época: Novena Época. Registro: 175734. Instancia: Pleno. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, febrero de 2006. Materia(s): Laboral. Página: 11. - - - - -

- - - De lo antes señalado, se desprende que para determinar cuáles son los derechos que asisten a un trabajador burocrático, tomando en cuenta el nombramiento conferido, **debe considerarse la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado**, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, ya que de ello dependerá que la entidad pública empleadora pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna. - - - - -

- - - Así, en atención a lo expuesto en los párrafos anteriores correspondía a la demandada justificar el motivo de la temporalidad de las contrataciones, es decir, debía probar en forma objetiva y razonable que la



causa o motivo de la contratación temporal que dijo se encontraba sujeto el trabajador, lo cual no satisfizo, por lo que la actora no puede ser considerada como trabajadora eventual, sino con carácter definitivo; ello, en atención a la situación real respecto al periodo en que laboró al servicio de la entidad pública demandada. - - - - -

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

- - - No obstante, de las manifestaciones realizadas por las partes se contendientes, en autos quedo evidencia, la existencia de una relación laboral continua e ininterrumpida desde la fecha de ingreso del actor el **07 de diciembre del año 2017** hasta la fecha de su despido el **15 de octubre de 2018**, lo cual, hace evidente que las actividades para las que las contrató no corresponden a una contratación que por su naturaleza deba ser estimada como por tiempo determinado, pues aquéllas fueron realizadas por varios años, por lo que debe entenderse que la contratación es por tiempo indefinido, ya que la naturaleza del servicio así lo requiere.

Sirve de apoyo el criterio de rubro y contenido siguiente: - - - - -

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

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

- - - De las relatadas condiciones, este H. Tribunal considera procedente la acción de **REINSTALACIÓN** ejercitada por el actor, en el puesto que venía desempeñando como **MOZO** para el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA**, 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 15 de octubre de 2018 y hasta un día antes de su reinstalación, misma que resulta procedente, pues al tratarse de una prestación de naturaleza secundaria, se encuentra sujeta a la suerte que corra la acción principal. -----

- - - Lo anterior, toda vez que los salarios vencidos o caídos están íntimamente relacionados con la procedencia de la acción principal ejercida y que se origina en el despido, por lo que, si éste se tiene por probado, así como la injustificación del mismo, la acción relativa a salarios caídos también resulta procedente, dado que el derecho a la reinstalación y al pago de sus salarios constituyen aspectos de una misma obligación jurídica, esto con fundamento en el **artículo 35 antes de la reforma del 2021** de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, **esto en virtud de que dentro de los autos del presente juicio laboral se advierte que la demanda inicial fue presentada por la parte actora el 13 de diciembre de 2018**, es decir, cuando seguía vigente el artículo 35 del texto original desde el 04 de enero de 1992 hasta el 08 de diciembre del 2021, motivo por el cual habrá de calcularse los salarios vencidos de la siguiente forma: -----

--- 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.

- - - Sirve de apoyo al anterior argumento la siguiente jurisprudencia: - - -

*--- Registro digital: 2029411, Instancia: Plenos Regionales, Undécima Época, Materia(s): Laboral, Tesis: PR.P.T.CS. J/10 L (11a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 41, Septiembre de 2024, Tomo III, Volumen 2, página 1616, Tipo: Jurisprudencia. **SALARIOS CAÍDOS. SU PAGO DEBE ESTABLECERSE CON FUNDAMENTO EN LA LEGISLACIÓN BUROCRÁTICA ESTATAL VIGENTE EN LA FECHA EN LA QUE SE PRESENTÓ LA DEMANDA LABORAL.** Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sustentaron criterios contradictorios al analizar qué disposición debía ser aplicada por tribunales burocráticos de diversas entidades federativas para efecto de establecer la condena al pago de salarios caídos. Mientras uno de ellos sostuvo que la norma que debía regir era la vigente en la fecha de presentación de la demanda laboral, atendiendo al principio de no retroactividad en la aplicación de leyes; el otro Tribunal Colegiado de Circuito consideró que los salarios caídos se generaban con motivo de la resolución que reconocía la existencia del despido injustificado y, por tanto, su condena debía establecerse con fundamento en la norma vigente al momento de dictar el laudo respectivo. Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materias Penal y de Trabajo de la Región Centro-Sur, con residencia en la Ciudad de México, determina que la*



condena al pago de salarios caídos procede con fundamento en la legislación burocrática vigente al momento de presentar la demanda laboral. Justificación: Es necesario subrayar que, en la especie, no se está frente a un caso de retroactividad de la ley, sino una cuestión relativa a la aplicación retroactiva de normas, es decir, un problema atinente a su ámbito temporal de validez, por cuanto, a través de un acto concreto, consistente en un laudo o sentencia, se pretende aplicar una disposición que entró en vigor con posterioridad al inicio de un juicio laboral burocrático local. En este sentido es orientador lo determinado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis aislada 2a. XLIX/2009, en la cual ha admitido, por regla general, la aplicación retroactiva de normas adjetivas o procesales, razonando que este tipo de disposiciones, al aplicarse de momento a momento conforme progresan las etapas del proceso, no trastocan situaciones jurídicas definidas o derechos adquiridos; lo que no sucede tratándose de normas sustantivas, como se aprecia en la ejecutoria dictada en el conflicto competencial 73/2009, del Índice de la Segunda Sala, que dio lugar a la referida tesis aislada. Ahora, toda vez que el derecho al pago de salarios caídos es una prestación que tiene como finalidad el resarcimiento del daño ocasionado por un cese o despido injustificados, las normas que prevén el mecanismo por el cual se integra son de orden sustantivo, no meramente adjetivas o procesales. Consecuentemente, si la demanda laboral se presentó cuando los salarios caídos se calculaban de determinada manera, este mecanismo debe subsistir, a pesar de que la norma correspondiente haya sido reformada con posterioridad; de lo contrario se contravendría el principio de irretroactividad de la ley contenido en el párrafo primero del artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Por último, cabe puntualizar que, aun cuando las ejecutorias que originaron al presente criterio se circunscribieron a analizar la legislación burocrática de los Estados de Veracruz y de Colima, esta circunstancia no constituye un obstáculo para la emisión de un criterio general en torno a la problemática jurídica que aquí se aborda, en términos de la jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2a./J. 43/98, aplicada a contrario sensu; toda vez que los razonamientos expuestos son susceptibles de operar, tratándose de la legislación burocrática de otras entidades federativas en las cuales se presenten condiciones normativas semejantes, es decir, que existan disposiciones para cuantificar la condena al pago de salarios caídos vigentes al presentar la demanda laboral que durante la sustanciación del juicio sean reemplazadas por otras que modifiquen la forma de calcularlos. -----

- - - Resultando igualmente el pago de los incrementos salariales que se hubieran otorgado durante la tramitación del presente juicio en el puesto de MOZO porque el derecho a la reinstalación de un trabajador, cuando es despedido de su empleo, no sólo debe ser física, sino jurídica, lo que implica el restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que ordinariamente le correspondían en la empresa, dicha restauración comprende no únicamente los derechos de que ya disfrutaba antes del despido, sino los que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran los aumentos al salario.

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

ejercitada sea la de indemnización constitucional, no la de reinstalación, y la primera se considere procedente, los salarios vencidos que se hubieran reclamado deben cuantificarse a la base del salario percibido a la fecha de la rescisión injustificada, toda vez que al demandarse el pago de la indemnización constitucional el actor prefirió la ruptura de la relación laboral, la que tuvo lugar desde el momento mismo del despido. -----

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

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

*- - - Del mismo resulta procedente su reconocimiento como trabajador de base, por lo que este Tribunal estima procedente condenar al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA**, a la expedición del nombramiento que como trabajador de **BASE** corresponde al **C. ******* en el puesto de **MOZO**, calidad que deberá reconocerse a*



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

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

Por otra parte, se condena a la Entidad Pública denominada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COL.**, a RECONOCERLE como lo ha solicitado y demandado el **C. ******* en el **INCISO 3) del CAPÍTULO de PRESTACIONES** de su escrito de ampliación de demanda, el reconocimiento de la antigüedad a partir de la fecha de ingreso al servicio de la Entidad Pública demandada, y que en autos este Tribunal ha estimado tener por acreditado como fecha de ingreso el **07 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2017** y, tomando en consideración que no puede dejarse a decisión de la parte empleadora dicho reconocimiento, pues el derecho a obtenerlo lo adquiere el trabajador a virtud del tiempo total de trabajo productivo que le dio el derecho a garantizar tanto su subsistencia como la de su familia; sostener lo contrario daría opción a que el empleador, al advertir que el trabajador acumula determinada antigüedad para fines específicos, lo da de baja, aunque sea un breve término, para impedir que obtenga algún beneficio, para después reintegrarlo a su trabajo, pues con ello fácilmente eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos generados a lo largo del tiempo que efectivamente estuvo a su servicio el servidor público. -----

--- Además, la **Ley Burocrática Estatal** al definir el concepto “antigüedad” no hace distinción entre periodos continuos o discontinuos, sino solo al tiempo total de servicios prestados, esto es, a los efectivamente trabajados, como se aprecia del contenido de su **Artículo 74**, los cuales disponen: - -

- - - *“ARTÍCULO 74.- Son factores escalafonarios: - I.- Los conocimientos; II.- La aptitud; III.- La antigüedad; y IV.- El buen comportamiento, la puntualidad y el cumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo. Se entiende: a).- Por conocimientos: la posesión y el manejo de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el cabal desempeño de una plaza y su función; b).- Por aptitud: la suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada; y c).- Por antigüedad: el tiempo de servicios prestados a la Entidad pública respectiva”.* -----

- - - En esa tesitura, se insiste en la procedencia del reclamo ejercitado, lo que trae como consecuencia que se condene al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA**, a RECONOCERLE al **C. ******* la antigüedad generada en su empleo por los servicios prestados a partir de la fecha de su ingreso al servicio de la demandada el día **01 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2017**, más lo que se siguieron generando con motivo de la relación de trabajo, otorgándole la constancia que en derecho corresponda, resulta de oportuna aplicación, por analogía y en lo conducente, el siguiente criterio de jurisprudencia emitido por los TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN que a continuación se insertan bajo el RUBRO de: - - -

- - - **ANTIGÜEDAD GENÉRICA. EN SU CÓMPUTO PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PENSIONES PREVISTAS EN LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL**

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

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

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



servicio". Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en la tesis I.13o.T.330 L, visible en la página 1288, del Tomo XXXIV, agosto de 2011, de la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

- - - IX.- PAGO DE PRESTACIONES DEL PERSONAL DE BASE. - - - - -

- - - Ahora bien, con relación a la prestación solicitada por el demandante en el inciso **7)** de su escrito de ampliación de demanda, consistente en el pago de su salarios en los mismos términos que se le paga al personal de base que labora para el demanda, por lo que luego entonces reclamo el pago del salario hasta los beneficios, recompensas, estipendios, asignaciones, gratificaciones, premios, retribuciones, subvenciones, haberes, dietas, compensaciones o cualquier otro concepto y factores que incidan y perciban los trabajadores al servicio de la demandada, a las cuales la demandada negó acción y derecho pues dijo que el actor carecía del carácter de trabajador de base y que por otro lado es incorrecta su petición pues las Condiciones Generales de Trabajo, no establecen prestaciones en favor de los trabajadores al servicio del estado. - - - - -

- - - Luego entonces, a fin de resolver lo que en derecho corresponde resultan aplicables los criterios de rubro y contenido siguiente: - - - - -

*--- Registro digital: 2004901 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.6o.T.71 L (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XXVI, Noviembre de 2013, Tomo 2, página 1315 Tipo: Aislada **DIFERENCIAS SALARIALES. SI EL TRABAJADOR RECLAMA QUE EL SALARIO DE LA CATEGORÍA EN QUE SE DESEMPEÑÓ ES SUPERIOR AL QUE PERCIBIÓ, A ÉL CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA DEL MONTO SALARIAL DE DICHA PLAZA.** Cuando en el juicio laboral el trabajador reclama el pago de diferencias salariales con el argumento de que recibió un salario inferior al que correspondía a la categoría que desempeñó, y la demandada se excepciona en el sentido de que el salario que corresponde a la misma es el que percibió el actor, la controversia se genera, no respecto del monto del salario pagado, sino en relación con el que corresponde a una categoría determinada. En tal virtud, no se actualiza el supuesto previsto en la fracción XII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, que impone al patrón la obligación de acreditar en juicio el monto y pago del salario, pues éste se entiende referido al caso en que se discute el pagado al trabajador; de manera que si la controversia versa sobre el monto del salario que corresponde a cierta plaza, hecho sobre el cual descansa su pretensión de diferencias salariales, la carga de la prueba corresponde al actor, porque conforme a los mencionados numeral y fracción, relacionados con los diversos 804 y 805 de la citada ley, cuando la disputa es el pago de diferencias salariales por haberse pagado un salario menor al que en realidad correspondía, la carga de la prueba deberá dividirse entre las partes; al patrón le corresponderá demostrar la cantidad que efectivamente pagó al trabajador y, a éste, que tenía derecho a un salario superior. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.*

- - - De los criterios anteriormente expuestos, queda claro que cuando exista controversias sobre el monto del salario que corresponde a cierta plaza, hecho sobre el cual descansa su pretensión de diferencias salariales, la carga de la prueba corresponde al actor. - - - - -

- - - Así pues, del análisis de las constancias que obran en autos, no se advierte prueba alguna ofrecida por el actor con la que logré demostrar las

prestaciones laborales a que dice tiene derecho como trabajador de base.

- - - De ahí que este Tribunal estima únicamente procedente condenar al Ayuntamiento demandado, al pago de las prestaciones legales que se encuentran establecidas en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, texto jurídico del cual se desprenden las siguientes prestaciones:

Artículo 51.- DOS PERIODOS VACACIONALES AL AÑO, Artículo 52.- PRIMA VACACIONAL DEL 30% DE LOS DIAS CORRESPONDIENTES A CADA PERIODO, Artículo 56.- SUELDOS, Artículo 57.- SUELDO Y SOBRESUELDOS, Artículo 67.- AGUINALDO, y Artículo 68.- QUINQUENIOS, preceptos legales que a la letra dicen: - - - - -

- - - ARTICULO 51.- Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen en el calendario que para ese efecto establezca la Entidad pública, de acuerdo con las necesidades del servicio. En todo caso, se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos pendientes, para las que se utilizarán, de preferencia, los trabajadores que no tuvieran derecho a vacaciones. - - - - -

- - - ARTICULO 52.- Los trabajadores percibirán una prima de vacaciones adicional al sueldo, equivalente al treinta por ciento de los días correspondientes a cada período. - - - - -

- - - ARTICULO 56.- Sueldo es la remuneración que debe pagarse al trabajador por los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones que se establezcan. - - - - -

- - - ARTICULO 57.- El sueldo de los trabajadores será uniforme para cada una de las categorías y se fijará en los presupuestos de egresos respectivos, de acuerdo a la capacidad económica de cada Entidad pública, sin que puedan ser disminuidos durante la vigencia de estos. En ningún caso los sueldos podrán ser inferiores al mínimo general y profesional para la zona económica donde se preste el servicio, de acuerdo con las categorías similares contenidas en los tabuladores. Para compensar las diferencias que resulten del distinto costo de la vida, en las diversas zonas del Estado se crearán partidas destinadas al pago de sobresueldos, determinándose previamente las zonas en que daban cubrirse y que serán iguales para cada categoría. - - - - -

- - - ARTICULO 67.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual, que estará comprendido en el presupuesto de egresos, equivalente por lo menos a cuarenta y cinco días de sueldo, mismo que deberá pagarse en una sola exhibición antes del diecinueve de diciembre de cada año. El pago de aguinaldo no estará sujeto a deducción impositiva alguna. Los trabajadores que no hayan cumplido un año de labores, tendrán derecho a que se les pague esta prestación, en proporción al tiempo efectivamente trabajado. - - - - -

- - - ARTICULO 68.- Por cada cinco años de servicios efectivos prestados, hasta llegar a treinta, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima mensual individual como complemento del salario. En los presupuestos de egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima, oyendo la opinión del sindicato correspondiente. - - - - -

- - - X.- APERTURA INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN. - - - - -

- - - Importes de prestaciones **legales** que deberán ser determinados en **incidente de liquidación** de laudo que al efecto se instaure, del cual desde este momento se ordena su apertura, a efecto de que las partes acrediten la cuantía líquida de los conceptos materia de la condena, con los incrementos que hubiesen ocurrido en base al sueldo y prestaciones que dijo recibía el actor quincenal de **\$2,192.25 (DOS MIL CIENTO NOVENTA Y DOS PESOS 25/100 M.N.)**, al no haber sido desvirtuado con prueba en contrario, por lo que a fin de determinar en cantidad líquida el monto que



debe pagarle al trabajador la entidad pública municipal demandada, por lo cual con fundamento en los Artículos 761 y 843 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se insertan: - - - - -

- - - **Artículo 761.-** Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley. **Artículo 843.-** En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación”, es por lo que desde este momento se ordena la apertura del Incidente de liquidación laudo, en el cual ambas partes deberán de presentar sus conciliaciones contables. - - - - -

- - - 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. -*

- - - 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 15 de octubre del año 2018 con sus incrementos salariales y**

hasta un día antes a la fecha en que el trabajador sea reinstalado en su empleo; los cuales deberán incluir los conceptos de prima vacacional y aguinaldo; 2) Pago de las prestaciones legales previstas en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima: sobresueldo y quinquenios. -----

- - - 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 AQUÉL 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. - - - -

*- - - - - Luego entonces, al haber resultado procedente la acción de reinstalación, es menester fincar una cuanto hace al pago de los salarios caídos, los cuales deberán comprender también los importes que **corresponden a prima vacacional y aguinaldo, por los períodos que se ubican desde la fecha del despido hasta que se ejecute el laudo;** por ende la reinstalación del actor, 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, lo anterior con apoyo en la Jurisprudencia de rubro y contenido siguiente: - - - - -*

*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. - - - - -*

- - - Con apoyo en lo anterior, en el **Incidente de Liquidación de Laudo** que al respecto se lleve a cabo en el presente Expediente Laboral Burocrático, ambas PARTES deberán de exhibir las conciliaciones contables que correspondan, en donde se plasmaran las cantidades y conceptos que cada una considere procedente por las prestaciones que en su calidad de trabajador de BASE le corresponden al **C. *******, en los términos en que se resolvió en el presente laudo. - - - - -

- - - 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.** – El **C. ******* probó su acción hecha valer. - - - - -

- - - **SEGUNDO.** - La parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA**, no le prosperaron su excepciones y defensas hechas valer. - - - - -

- - - **TERCERO.** - Por las manifestaciones vertidas en los considerandos del expediente que hoy se cumplimenta, se condena al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COL**, a: - - - - -

- - - **1) REINSTALAR** al **C. ******* en el puesto de **MOZO**. - - - - -

- - - **2) AL PAGO** de los salarios vencidos desde la fecha de su despido el 15 de octubre de 2018 con sus incrementos salariales y hasta un día antes a la fecha en que el trabajador sea reinstalado en su empleo; los cuales deberán incluir los conceptos de prima vacacional y aguinaldo. - - - - -

- - - **3) A** la expedición de su **NOMBRAMIENTO** y reconocimiento como trabajador de **BASE** corresponde en el puesto de **MOZO** que deberá reconocerse a partir de la fecha de emisión del presente laudo, el cual deberá contener los requisitos establecidos por el artículo 20 de la Ley Burocrática. - - - - -

- - - **4) AL RECONOCIMIENTO** de su antigüedad desde la fecha de su ingreso el 07 de diciembre del año 2017 y por el tiempo que dure la relación de trabajo expidiéndole la constancia que en derecho corresponda. - - - - -

- - - **5) AL PAGO** de las prestaciones legales previstas en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, texto jurídico del cual se desprenden las siguientes prestaciones: *Artículo 51.- DOS PERIODOS VACACIONALES AL AÑO, Artículo 52.- PRIMA VACACIONAL DEL 30% DE LOS DIAS CORRESPONDIENTES A CADA PERIODO, Artículo 56.- SUELDOS, Artículo 57.- SUELDO Y SOBRESUELDOS, Artículo 67 AGUINALDO, y Artículo 68.- QUINQUENIOS.* - - - - -

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

Así lo resolvió y firma **la LICENCIA FENA ELIZABETH CRUZ ÁVALOS**



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 1053/2018

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
MANZANILLO, COLIMA.

Magistrada Presidenta del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, quien actúa con la **LICENCIADA ALICIA CARREÓN COBIÁN** Secretaria de Acuerdos que autoriza y da fe; en los términos del artículo 133 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. - - - - -

*img