



- - - Colima, Colima, **18 (dieciocho) de noviembre del año 2025 (dos mil veinticinco).** -----

- - - En el **Expediente Laboral No. 97/2019** promovido por la ***** en contra del **GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA Y OTROS**, este H. Tribunal tiene a bien emitir el siguiente: -----

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

- - - **V I S T O** para resolver en definitiva el expediente laboral No. **97/2019** promovido por el **C. ******* en contra del **PODER EJECUTIVO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA Y OTROS**, quien en su escrito inicial de demanda reclama las siguientes prestaciones: -----

- - - "a) Por la reinstalación de mi trabajo más el pago de los salarios caídos, por haber sido despedido de mi trabajo el día 31 de enero de 2019, por la **DIRECTORA GENERAL DEL DIF ESTATAL**. b) Por el reconocimiento que haga este Tribunal de que la suscrita es una trabajadora de base, desempeñando funciones de un trabajador de base. c) Por el pago de los días de descanso obligatorio que laboré durante la antigüedad de mi trabajo y que no me fueron cubiertos, los cuales se deberán de cubrir con un 200% más de mi salario diario, siendo estos días, y por lo que corresponde al último año de mi trabajo el 1 de enero, primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, el 1 de mayo. d).- Por el pago de las prestaciones legales previstas en el artículo Sexto Transitorio de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado, de que han venido gozando la totalidad de trabajadores de planta del Gobierno del Estado, los cuales aparecen en las condiciones de trabajo, las cuales son resultado de convenios habidos entre el Sindicato de Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado con el Gobierno del Estado, en las cuales aparecen debidamente registradas en los archivos de ese H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón, y cuyas copias acompaño a este escrito para que se cotejen con su original que obran en los archivos de este Tribunal de Arbitraje y Escalafón, y las cuales, ofrezco desde estos momentos como prueba documental publica, y que se deberán tomar en cuenta en el momento del fallo para que de acuerdo a dichos beneficios laborales se me paguen estas prestaciones por todo el tiempo que duro mi trabajo, un sobresueldo, un aguinaldo anual equivalente al valor de 90 noventa días de mi sueldo integrado (salario diario más sobresueldo, incluida la Gratificación complementaria), un bono de dispensa, el pago de 2 dos periodos vacacionales al año, el pago de las primas vacacionales, el pago de quinquenios, la entrega de uniformes, el derecho de gozar de tres permisos económicos con goce de sueldo en el año, la aportación de un 5% cinco por ciento del sueldo del trabajador (salario y sobresueldo) para el fondo de ahorro, bono de útiles escolares (\$500 en agosto de cada año), el pago íntegro de las incapacidades que paga el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Bono escolar (5 días de salario base segunda quincena de agosto de cada año), compensación ordinaria, compensación extraordinaria, quinquenios, bono de transporte, bono de renta, previsión social múltiple, homologación salarial (incremento automático del salario y prestaciones de los trabajadores igual a los aumentos concedidos por el Gobierno del Estado de Colima a sus trabajadores), adquisición de licencias de conducir, Bono para pago de reparaciones de vehículo del trabajador, ajuste de calendario, bono extraordinario anual, gratificación complementaria, Bono burocrático, bono sexenal, bono estatal, bono navideño, seguridad social el 100% cien por ciento de las cuotas del IMSS, semana laboral, uniformes desfile, bono sindical, bono apoyo confección de uniforme, bono del día de la madre, bono de productividad, fondo de ahorro, 10 diez días de permisos económicos, 3 tres días de descanso en caso de fallecimiento de familiar directo, bolsa de trabajo, escalafón económico, becas para hijos de trabajadores, plazas vacantes por fallecimiento, préstamos personales a trabajadores por fallecimiento familiar directo, complemento de sueldo al 100% a trabajadores pensionados por invalidez o vejez, estímulo profesional trabajadores nivel licenciatura, ayuda para

adquisición de lentes, subsidio del 100% adquisición de prótesis, seguro de vida, aportación por fallecimiento, bono de capacitación, bono de la feria, prima de riesgo, bono puntualidad, beca médica, bono recreación, bono de antigüedad, bono de retiro por jubilación, día del niño, estímulo eficiencia y puntualidad, estímulo profesional, pensiones civiles, seguro social, uniformes y equipo de seguridad; estas prestaciones son de manera enunciativa pero no limitativa, porque se me pudieron haber escapado citar algunas prestaciones; NO ME HAN PAGADO NINGUNA DE ESAS PRESTACIONES, no obstante de que me asiste el derecho a percibirlos conforme al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados de Gobierno del Estado de Colima, y así como el artículo 1º de nuestra Carta Magna, lo que es procedente no solo a mi reclamación de su pago, sino a que se condene a la Entidad Pública demandada a pagarme todas y cada una de las prestaciones que percibe un trabajador de base sindicalizado desde la fecha de mi ingreso hasta el día en que fui despedido de mi trabajo en forma injustificada. El artículo SEXTO Transitorio de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado, ordena lo siguiente: ARTICULO SEXTO.- Dentro de los treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, los Titulares de las Entidades y los Secretarios Generales de los sindicatos, tendrán la obligación de suscribir los documentos en los que se hagan constar las diversas prestaciones que actualmente perciben los trabajadores en cada una de las Entidades públicas como: canasta básica, despensa, ayuda de renta, bono extraordinario, ayuda para gastos escolares, estímulos de las madres trabajadoras por su día social, uniforme con motivo del primero de mayo, premiaciones y estímulos económicos por su desempeño, seguro de vida, permisos económicos para atender asuntos personales, pago de marcha, fondo de ahorro, etc. Este documento servirá en lo sucesivo como referencia y fundamento de dichas prestaciones, al que esta Ley le concede efectos jurídicos plenos. e) Por la basificación de mi trabajo que se me debe de reconocer por este Tribunal, en los términos de los artículos 8 y 9 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado, y con la aclaración de que mi antigüedad de mi trabajo es mayor a los seis meses ininterrumpidos de servicio exigidos como mínimo de tiempo legal para obtenerla, ya que mi antigüedad en el trabajo ha sido mayor a seis meses. f) Por el reconocimiento que realice la patronal demandada respecto de la estabilidad en el empleo que mantiene la parte actora como trabajador de base, tal como lo establece el artículo 9 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. g) Por el pago del aguinaldo anual, así como de la prestación y pago de vacaciones y de su prima vacacional, además de un quinquenio que prevé el artículo 68 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.” -----

----- RESULTANDOS -----

- - - 1.- Mediante escrito recibido el día 26 (veintiséis) de febrero del año 2019 (dos mil diecinueve) 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 letra¹. -----

¹ Visible a foja 14 y 19 de autos



- - - **2.-** Mediante acuerdo de fecha 02 (dos) de abril 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 **PODER EJECUTIVO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA** por conducto de la entonces ~~de la~~ **SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**, así como en contra del **DIF ESTATAL** y teniendo como terceros llamados a juicio al **SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL GOBIERNO DEL ESTADO** y al **SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL GOBIERNO Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE 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 11 (once) de junio del año 2019 (dos mil diecinueve) se le tuvo a la parte demandada **GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA**², por conducto del **LICENCIADO KRISTIAN MEINERS TOVAR**, en su carácter de **SECRETARIO DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA**, así también se le tiene por contestada la demanda al **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL COLIMA**³ por conducto de la **LICENCIADA MARINA ALFARO DE ANDA** en su carácter de **DIRECTORA GENERAL DEL SISTEMA ESTATAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA EN COLIMA** del mismo, dando contestación a la demanda instaurada por la parte actora. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. - - - - -

- - - **4.-** A petición de la parte actora y en atención a lo que previene el Artículo 149 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este Tribunal señaló día y hora para el desahogo de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, audiencia de Ley que se llevó a cabo hasta las 13:30 horas (trece horas con treinta minutos) del día 09 (nueve) de diciembre del año 2020 (dos mil veinte),⁴ 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

² Visible a fojas de la 96 a la 116 de autos.

³ Visible a fojas de la 88 a la 93 de autos.

⁴ Visible a fojas 130 y 131 de autos.

manifestaron inconformes con todo arreglo que pusiera fin al presente juicio. -----

- - - Acto continuo y con apoyo en lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a la parte actora, haciéndose constar que este momento no se encuentra presente, ni persona alguna que lo represente, no obstante, de estar legal y oportunamente notificado para el desahogo de la presente prueba, y no obstante su incomparecencia, con fundamento en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria de la Ley de la materia. -

- - - Acto continuo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a la parte demandada, **GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA**, quien, por conducto de su apoderado especial, manifestó lo siguiente: -----

- - - *“Que estando en el momento procesal oportuno tengo a bien ratificar en todas y cada uno de sus puntos mi escrito de contestación de demanda, mismo que obra en autos y el cual en este acto hago mío, lo anterior para todos los efectos legales a que haya lugar.* -----

- - - 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, reservándose el derecho este Tribunal de calificarlas, mismas que después de ser analizadas y estudiadas, por acuerdo de fecha 04 (cuatro) de junio del año 2021 (dos mil veintiuno)⁵ le fueron admitidas a las partes. -----

- - - Concluida la recepción y desahogadas que fueron las pruebas admitidas, este Tribunal declaró abierto el período de alegatos y posteriormente, de conformidad a lo establecido por el artículo 155 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y 885 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley antes invocada, se declaró concluido el procedimiento **turnándose los autos a la presidencia de este Tribunal para la emisión del laudo correspondiente, mismo que fue pronunciado con fecha 18 (dieciocho) de julio del año 2023 (dos mil veintitrés).** -----

- - - **5.-** Inconforme la parte actora la **C. ******* interpuso demanda de amparo directo ante el Tribunal Colegiado del Trigésimo Segundo Circuito en Colima, quien le asignó el número de amparo **1003/2023**, 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: 1. La procedencia de la acción hecha valer por la parte actora ***** en los autos del expediente laboral 97/2019 y en consecuencia, la condena impuesta al Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, DIF Estatal Colima, respecto de la totalidad de las prestaciones**

⁵ Visible a fojas de la 164 a la 166 de autos.



reclamadas de las que impuso condena, a saber: a) reinstalar a la trabajadora en su puesto de Auxiliar Técnico D; b) reconocimiento y otorgamiento como trabajadora de base; c) reconocimiento y pago de las prestaciones extralegales que goza un trabajador de base previstas en el Convenio General de Prestaciones vigente, a partir de la fecha de la emisión del laudo; d) a inscribir a la trabajadora ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y realizar el pago retroactivo de las cuotas pendientes de cubrir desde el 1° de enero de 2017 hasta la emisión del laudo y por el tiempo que subsista la relación laboral; e) a inscribir y enterar las aportaciones que en términos de ley se encuentra obligado ante el Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima desde la fecha de ingreso de la trabajadora el 1° de enero de 2017 y durante todo el tiempo que dure la relación laboral; f) al pago del quinquenio correspondiente. 2. La absolución decretada en favor del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, DIF Estatal Colima respecto a los conceptos de días de descanso, días festivos y horas extras. 3. La absolución decretada en favor del Poder Ejecutivo del Estado de Colima 4. La apertura de un incidente de liquidación de laudo para cuantificar la condena impuesta, así como el monto de los salarios vencidos, con base en los incrementos que acrediten las partes, por el periodo del 31 de enero de 2019 y hasta que se cumpla el laudo. c) Observando las directrices de esta ejecutoria, condene al Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, DIF Estatal Colima 5. Al pago de los salarios vencidos desde el 31 de enero de 2019 y hasta que se cumpla el laudo, esto es, hasta un día antes en que la actora sea materialmente reinstalada con base en el salario integrado que debe incluir prima vacacional y aguinaldo. -----

----- Mediante acuerdo de fecha 11 (once) de julio del año 2025 (dos mil veinticinco) este Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, en cumplimiento al fallo protector constitucional concedido a la quejosa, dejó insubsistente el laudo dictado en el expediente laboral en que se actúa de fecha 18 (dieciocho) 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. -----

----- CONSIDERANDOS -----

----- 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, 132 y 133 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

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

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

----- 1.- DOCUMENTALES, visible a fojas 8 a la 58 de autos, prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

----- Octava Época. Registro: 219523 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la

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

- - - Si bien es cierto los documentos que se analizan se acompañaron por la actora en su escrito inicial de demanda, dicha parte no mencionó que también esos documentos los ofertaba como prueba de su parte, por lo que al obrar en actuaciones dichos documentos, los mismos se admiten, teniendo apoyo lo anterior en la tesis: -----

- - - **Registro: 208,697. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. XV-II, Febrero de 1995 Tesis: 1.6o. T.340 L. Página: 480, con el rubro de: PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.** El artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo establece que la instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio. El artículo 836 de la misma ley prevé que la Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio. Bajo las anteriores hipótesis la Junta debe examinar al dictar el laudo todas y cada una de las constancias que integran el expediente laboral, aun cuando no se hubiesen ofrecido como prueba; ello con la finalidad de que la responsable resuelva en concordancia con todo lo actuado ante ella. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 10796/90. Central de Ajustes para Automóviles Asegurados, S. A. 18 de enero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Estela Jasso Figueroa. Nota: Este criterio ha integrado la jurisprudencia I.60.T. J/66, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XX, diciembre de 2004, página 1197, de rubro: "INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. AUN CUANDO NO SE HAYA OFRECIDO COMO PRUEBA, LA JUNTA, AL DICTAR EL LAUDO, DEBE EXAMINAR TODAS LAS CONSTANCIAS QUE INTEGRAN EL EXPEDIENTE. -----

- - - Así como la tesis de jurisprudencia con número de registro **179,875. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XX, Diciembre de 2004. Tesis: I.60.T. J/66. Página: 1197**, con el rubro de: -----

- - - INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. AUN CUANDO NO SE HAYA OFRECIDO COMO PRUEBA, LA JUNTA, AL DICTAR EL LAUDO, DEBE EXAMINAR TODAS LAS CONSTANCIAS QUE INTEGRAN EL EXPEDIENTE. El artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo establece que la instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio. El artículo 836 de la misma ley prevé que la Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio. Bajo las anteriores hipótesis la Junta debe examinar al dictar el laudo todas y cada una de las constancias que integran el expediente laboral, aun cuando no se hubiesen ofrecido como prueba; ello con la finalidad de que la responsable resuelva en concordancia con todo lo actuado ante ella. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 10796/90. Central de Ajustes para Automóviles Asegurados, S.A. 18 de enero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Estela Jasso Figueroa. Amparo directo 8396/98. Banco Nacional de Crédito Rural, S.N.C. 4 de septiembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Arturo Baizábal Maldonado. Secretario: Jorge Sebastián Martínez García. Amparo directo 9046/2002. Bruno M. Saiu. 17 de octubre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretaria: Iveth López Vergara. Amparo directo 2916/2004.



Formex Ybarra, S.A de C.V. 6 de mayo de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretario: Alfredo Aragón Jiménez Castro. Amparo directo 6016/2004. Armando Martínez Lozada. 12 de agosto de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretario: Miguel Barrios Flores. -----

- - - Se hace constar que la parte ACTORA no estuvo presente, ni persona alguna que legalmente lo representara, no obstante, de estar debidamente notificado en tiempo y forma, como se desprende de autos.

- - - **IV.** - De los **MEDIOS DE CONVICCIÓN** que fueron ofertados por la parte **DEMANDADA** denominada **GOBIERNO DEL ESTADO** por conducto de su representante la **SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA**, por conducto de su **Apoderado Especial**, escrito exhibido en la **AUDIENCIA TRIFÁSICA**, y que hace suyas también la **PARTE CODEMANDADA SISTEMA ESTATAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA** al respecto se realizan las siguientes manifestaciones: -----

- - - **1.- CONFESIONAL**, visible a foja 168 de autos, consistente en las posiciones que en forma personalísima y no por Apoderado absolvió ante este Tribunal de Arbitraje y Escalafón, el **C. ******* en su carácter de ACTOR en el presente juicio laboral. -----

- - - Llegando el día y hora señalada para el desahogo de la audiencia confesional a cargo de la **C. *******, la Secretaria de Acuerdos adscrita a este Tribunal, da cuenta que no se encuentra presente la parte demandada Gobierno del Estado de Colima oferente de la prueba, ni se encuentra exhibido pliego de posiciones para el desahogo de la probanza en comento, por lo que se infiere falta de interés y se decreta la deserción de la presente prueba en perjuicio de la parte demandada y oferente de las misma, lo anterior tiene sustento con la siguiente tesis jurisprudencial:

--- Publicada en la página No. 134, tomo 115-120, Sexta parte, del Semanario Judicial de la Federación, Instancia Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, Séptima Época, con el rubro de: PRUEBA CONFESIONAL, FALTA DE COMPARECENCIA DEL ARTICULANTE QUE OFRECIÓ LA. Si el articulante no comparece a formular posiciones, no existe precepto legal alguno de la ley Federal del Trabajo que imponga a las juntas la obligación de darle una segunda oportunidad, y en consecuencia, al decretar la deserción de la prueba no se incurre en violación de las garantías individuales tuteladas por los Artículos 14 y 16 Constitucionales. Primer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del primer Circuito. Amparo Directo 375/78. Amulfo Guerrero Gómez. 3 de Agosto de 1978. Unanimidad de Votos. Ponente: Luis Velázquez Quezada. Secretaria: Georgina Vargas Medina -----

- - - **2.- DOCUMENTAL**, visible a fojas 136 a la 139, consistente en copias certificadas constantes de 04 (cuatro) fojas, del EXPEDIENTE PERSONAL de la **C. *******. -----

- - - Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

--- Octava Época. Registro: 219523 Instancia: Tribunales Colegiados de

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

- - - **3.- DOCUMENTAL**, visible en fojas 141 a la 145, consistente en copias certificadas de un CONVENIO MODIFICATORIO AL CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES celebrado el 09 de abril del año 2017. - -

- - - Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

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

- - - **4.- INSTRUMENTAL PUBLICA DE ACTUACIONES**, consistente en todas y cada una de las constancias que obran agregadas a los autos del presente juicio y que beneficien al ofertante, prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza dándole en derecho el valor probatorio que le corresponda. -----

- - - **5.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en todos y cada uno de los hechos que se despendan de lo actuado y por actuar en el presente juicio que beneficie a la ofertante; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que corresponda. -----

- - - **V. - De los MEDIOS DE CONVICCIÓN** que fueron ofertados por la parte **CODEMANDADA** denominada **SISTEMA ESTATAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA** por conducto de su Apoderado Especial, en uso de la voz dentro de la **AUDIENCIA TRIFÁSICA**, y que hace suyas también la **DEMANDADA** denominada **GOBIERNO DEL ESTADO** por conducto de su representante la **SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA**, consistente en las siguientes: - -

- - - **1. DOCUMENTAL**, visible a fojas 141 a la 145, consistente en el original de un CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO con vigencia del 01 al 31 de enero del año 2019. -----

- - - Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como



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

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

- - - VI.- 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 o no las prestaciones que solicita en su escrito inicial de demanda, consistente en:

- I.- La reinstalación de la trabajadora ***** en su centro de trabajo. - - - - -
- II.- Por el pago de los salarios caídos a partir del 31 de enero del año 2019 fecha del despido. - - - - -
- III.- El reconocimiento como trabajador de base y su basificación. - - - - -
- IV.- El pago de los días de descanso trabajados. - - - - -
- V.- El pago de las prestaciones como trabajador de base. - - - - -
- VI.- Por el pago del aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, y un quinquenio. - - - - -
- VII.- El pago de ½ hora extra diaria. - - - - -
- VIII. A la inscripción ante el IMSS y al pago retroactivo de las cuotas. - - - - -
- IX. – Al Pago y la inscripción ante el INFONAVIT. - - - - -

- - - A partir de dichas circunstancias se desprenderá o no la procedencia de las prestaciones reclamadas por la parte actora o, por el contrario, en su defecto se dilucidará la procedencia o improcedencia de las excepciones y defensas hechas valer por el demandado **GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA**, en su escrito de contestación de demanda,

quien negó la procedencia de la reinstalación, así como la improcedencia del pago de los salarios caídos, toda vez que la actora del presente juicio no fue despedida de manera injustificada en razón de no existir relación laboral entre la accionante y ellos. - - - - -

- - - También se dilucidará la procedencia o improcedencia de las excepciones y defensas hechas valer por el **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL DE COLIMA**, en su escrito de contestación de la demanda, quien negó acción y derecho por parte de la actora para ser reinstalada, por el pago de los salarios caídos, por el reconocimiento de base, en razón de que la trabajadora es supernumeraria y no existe el despido injustificado, así también niega el derecho de la actora para que se le paguen los días de descanso obligatorio, toda vez que esos días si fueron otorgados a la parte actora, de la misma forma, niega el derecho de la actora al pago de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y quinquenios en virtud de que ya no se le adeudan. - - - - -

- - - **VII.-** Con apoyo en lo anterior y habiéndose determinado la *litis* tal y como fue planteada en términos de lo previsto por los artículos 842 de la Ley Federal de Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, para resolver el fondo del asunto, por técnica jurídica lo conducente es fijar la carga procesal, misma que atendiendo a la naturaleza de las acciones ejercitadas, corresponde al actor demostrar los extremos hechos valer en su demanda, esto es así, ya que la Entidad Pública demandada se excepcionó argumentando falta de acción y derecho del demandante para el reclamo ejercitado, por lo que una vez analizadas todas y cada una de las pruebas ofertadas por las partes, así como el valor jurídico de cada una de ellas, en el expediente laboral que hoy se resuelve, quedó acreditado que la **C. *******, ingreso a laborar para el **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL DE COLIMA**, el día 01 de enero de 2017, ya que el demandado, Sistema para el Desarrollo integral de la Familia Dif Estatal, Colima no acreditó con prueba alguna cual fue la fecha en que ingresó a laborar a su servicio, no obstante de que con fundamento en el artículo 784 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la ley de la materia, tiene la carga de la prueba cuando exista conflicto respecto a la antigüedad del trabajador y su fecha de ingreso. Por lo tanto, al no haber acreditado cual fue la fecha de ingreso del trabajador, se tienen por ciertos los hechos narrados por el trabajador. - - - - -

- - - Por otra parte, según se desprende de lo manifestado por la parte actora, desde la fecha en que inició la relación laboral y hasta el 31 de enero de 2019, fecha en que se dio por terminada la relación laboral, se desempeñó al servicio del **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL COLIMA** el puesto de



AUXILIAR TÉCNICO D, donde realizaba sus funciones, mismas que consistían en: -----

- - - "(...) elaboración de diagnósticos, proyectos comunitarios, productivos, planeaciones, visitas domiciliarias, aplicación de encuestas, estudios socioeconómicos, informes, supervisión de capacitaciones, reuniones con grupos. (...)” -----

- - - Por su parte, el demandado manifestó, que se desempeñó como trabajador **SUPERNUMERARIO** sujeto a diversos contratos, realizando funciones catalogadas como de **CONFIANZA** en el puesto de **AUXILIAR TÉCNICO D**, por lo tanto, de esa cuestión depende la procedencia o improcedencia de las prestaciones relacionadas con el derecho a la estabilidad en el empleo y la reinstalación, o en su defecto, la nulidad del nombramiento o rescisión de la relación laboral. Sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: -----

- - - *Época: Novena Época. Registro: 167818. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, Febrero de 2009. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 8/2009. Página: 465. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ASÍ COMO DE LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS. REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACERSE CUANDO EJERZAN LA ACCIÓN PARA QUE SE LES OTORGUE NOMBRAMIENTO DE BASE. Acorde con el artículo 7 de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, cuando un trabajador ejerza la acción para que se le otorgue nombramiento de base, debe acreditarse que las funciones del puesto no se refieran a las consideradas por la Ley como de confianza y que la materia de trabajo que haya originado el nombramiento sea de carácter permanente y definitivo; razón por la cual la exigencia de que se hubiera desempeñado más de 6 meses en el puesto correspondiente y sin nota desfavorable en el expediente, no son elementos para determinar la calidad de base del puesto a la luz de la interpretación del precepto referido, sino que están dirigidos a establecer en qué casos y bajo qué circunstancias dichos trabajadores han adquirido la inamovilidad, lo cual incide sólo en la estabilidad en el empleo.* -----

- - - Ahora bien, para que este Tribunal este en posibilidad de declarar la procedencia o no de la acción intentada por el trabajador, debe analizar los hechos en conciencia, resolver los puntos controvertidos a verdad sabida y buena fe guardada, distribuyendo correctamente las cargas procesales, por lo que en este momento se procede a distribuir la carga de la prueba con fundamento en los siguientes criterios jurisprudenciales:

- - - *Época: Novena Época. Registro: 161946. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIII, Mayo de 2011. Materia(s): Laboral. Tesis: 1.13o.T. J/17. Página: 975. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO Y EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ARGUMENTANDO QUE ERA DE CONFIANZA, A ÉSTE LE CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA. Cuando el trabajador reclama la reinstalación por haber sido despedido o cesado injustificadamente y el patrón se excepciona argumentando que aquél era de confianza, conforme al artículo 784, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, corresponde a éste demostrar dicha calidad y que las labores desarrolladas por el trabajador se encuentran dentro de las enunciadas expresamente en el dispositivo 5o. de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, para ser consideradas con tal carácter, tomando en cuenta que esa categoría depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, toda vez que el patrón es el que cuenta con más y mejores elementos para acreditar*

las labores que realizaba el trabajador. -----

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

- - - De las tesis jurisprudenciales anteriormente transcritas, se observa que cuando un trabajador se dice despedido injustificadamente y reclama la reinstalación en el puesto que desempeñaba al momento de ser despedido, y por su parte la entidad pública se excepciona manifestando que era un trabajador de otra naturaleza, está reconociendo la existencia de un hecho, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario, por tanto, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de **CONFIANZA** ocupando la plaza de un trabajador **SUPERNUMERARIO**, en su defecto, debe probar cuál es el género de la relación jurídica que lo une con el actor porque en todos esos casos su respuesta forzosamente encierra una afirmación. -----

- - - **VIII.- PROCEDENCIA DE LA REINSTALACIÓN, DEL RECONOCIMIENTO DE BASE Y EL OTORGAMIENTO DEL NOMBRAMIENTO DE BASE.** -----

- - - Respecto al reclamo que realiza el demandante, en los incisos **a) y b)**, del escrito inicial de demanda. Tales prestaciones resultan procedentes por las siguientes causas, razones y fundamentos que lo justifican. -----

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

- - - "Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: "... B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores: "...



IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. — En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley." -----

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

- - - De ese modo, se establece que los trabajadores pueden ser suspendidos o cesados por causa justificada en los términos que fije la ley, de manera que es en ésta donde el legislador puede establecer condiciones para otorgar nombramientos de carácter definitivo o temporal, distinguiendo entre los tipos de trabajadores. -----

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

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

- - - Asimismo, se previó que la calidad de trabajador de base no se adquiere automáticamente, esto es, por el simple hecho de prestar un servicio y no estar considerado como trabajador de confianza, pues para ello es necesario cumplir los requisitos establecidos en la ley como lo son que el trabajador ocupe una plaza de nueva creación, o bien una vacante. En efecto, destaca conforme a lo previsto en el artículo 9 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, que los trabajadores que sean nombrados en plazas de base adquieren el derecho a la inamovilidad o a la basificación una vez que hayan prestado sus servicios durante más de seis meses, habiéndose desempeñado eficientemente. -----

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

- - - Por otro lado, en atención a la temporalidad de los nombramientos, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en su artículo 19 distinguen los siguientes supuestos: - - - - -

- - - a) Definitivo: El que se da por tiempo indefinido y para cubrir una plaza respecto de la que no existe titular. - - - - -

- - - b) Interino: Si se da por un plazo de hasta seis meses para cubrir una vacante temporal. - - - - -

- - - c) Provisional: Los que de acuerdo con el escalafón se otorgan para ocupar plazas de base vacantes, por licencias mayores de seis meses. - - - - -

- - - d) Por tiempo fijo: El que se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido. - - - - -

- - - e) Por obra determinada: El que se otorga en una plaza temporal para realizar una labor o trabajo específico que no es permanente. - - - - -

- - - Ahora bien, de acuerdo con lo establecido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia emitida por contradicción de tesis, intitulada **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)**; ha aceptado la aplicación supletoria de los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a los requisitos que debe satisfacer una relación de trabajo por tiempo fijo u obra determinada, siempre que la ley burocrática admita dicha aplicación. En ese sentido, el artículo 15, fracción II, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima prevé, en lo no regulado por ellas, la aplicación supletoria de dicho ordenamiento legal. - - - - -

- - - Así, de conformidad con los artículos mencionados, la duración de las relaciones será por regla general por tiempo indeterminado y, salvo estipulación expresa, para obra o por tiempo determinado. Tratándose del señalamiento de una relación de trabajo para una obra determinada, ésta únicamente podrá estipularse cuando lo exija su naturaleza, mientras que, por tiempo determinado, solamente puede establecerse en los casos siguientes: - - - - -

- - - Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; - - - - -

- - - Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y,

- - - En los demás casos previstos por la propia legislación laboral. - - - - -

- - - Sin embargo, si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. - - - - -

- - - Como se observa, para establecer las condiciones conforme a las que deben regirse las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinada, no basta con referir a lo establecido en la legislación burocrática, pues es necesario complementar tal regulación con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, a fin de determinar las condiciones que debe reunir un nombramiento temporal, por tiempo



determinado o por obra determinada, siempre en atención a las diferencias que existen en uno y otro régimen. Sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: - - - - -

- - - *Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 165369. Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 6/2010. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXI, Enero de 2010, página 319. Tipo: Jurisprudencia. **TRABAJADORES POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO Y DE SUS MUNICIPIOS. PARA DETERMINAR LAS CONDICIONES EN QUE DEBE DESARROLLARSE LA RELACIÓN LABORAL SON APLICABLES SUPLETORIAMENTE LOS ARTÍCULOS 35 A 37 Y 39 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Si se tiene en cuenta que el artículo 8o. de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios prevé la aplicación supletoria, en primer lugar, de la Ley Federal del Trabajo, es indudable que para determinar las condiciones en que debe desarrollarse la relación de trabajo burocrática por obra o tiempo determinado, así como las consecuencias que derivarían de la subsistencia de la materia del trabajo una vez vencido el término fijado en un nombramiento por tiempo determinado, son aplicables supletoriamente los artículos 35 a 37 y 39 del indicado ordenamiento federal, ante la ausencia de previsiones que regulen este aspecto del nexo laboral en la normatividad local. - - - - -*

- - - En concordancia con la posibilidad de que el Estado, en su calidad de empleador equiparado, otorgue nombramientos por tiempo determinado, el legislador estableció como causa de terminación del nombramiento o designación de un trabajador al servicio del Estado, sin responsabilidad para éste, la conclusión del término o de la obra determinantes de la designación, conforme a lo establecido en el artículo 26, fracción IV, de la ley burocrática estatal. - - - - -

- - - Lo anterior, en el entendido de que esta causa de terminación del nombramiento no genera responsabilidad para el titular demandado, siempre que el nombramiento por tiempo fijo u obra determinada cumpla con las condiciones legales para su otorgamiento, sin que baste para su actualización que la dependencia demandada acredite únicamente la celebración del nombramiento y su fecha de terminación. - - - - -

- - - Ello porque de la interpretación sistemática de los preceptos relativos de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima y, conforme a la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, **el otorgamiento de nombramientos por tiempo u obra determinada es excepcional, en tanto que su celebración está justificada en el desarrollo de una obra específica, la naturaleza de las funciones a desempeñar, o bien cubrir alguna vacante temporal,** todo con la finalidad de lograr el correcto funcionamiento del servicio público. - - - - -

- - - Ante tales circunstancias y con la finalidad de privilegiar la celebración de los nombramientos por tiempo indefinido como regla general, **el Estado está obligado a acreditar que la contratación temporal está justificada en alguno de los supuestos señalados,** ya que de no ser así se entenderá que el nombramiento fue definitivo. - - - - -

- - - Lo anterior es acorde con lo que ha sostenido la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el criterio antes referido,

respecto al deber de privilegiar la situación real en que se ubiquen los trabajadores burocráticos respecto a las funciones que desempeñan, al periodo por el que hayan prestado sus servicios, así como la existencia o no de un titular en la plaza para la que fueron nombrados, con independencia de la denominación que se atribuya al nombramiento respectivo, a efecto de determinar cuáles son sus derechos y la correlativa obligación del Estado, en su carácter de patrón equiparado. Sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: - - - - -

- - - *Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 175734. Instancia: Pleno. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: P./J. 35/2006. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, Febrero de 2006, página 11. Tipo: Jurisprudencia. **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 UBICUEN 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. - - - - -*

- - - De lo expuesto se advierte que el Estado podrá otorgar nombramientos por tiempo fijo u obra determinada, para lo cual estará obligado a justificar la necesidad de su celebración, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, tenga por objeto cubrir a otro trabajador, o el cumplimiento de una obra determinada. - - - - -

- - - Sólo así se actualizará la prerrogativa del Estado de dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para la entidad o dependencia demandada, al concluir el término del nombramiento o finalizada la obra de la designación, cuando el trabajador hubiera laborado por un periodo determinado, justificado bajo la naturaleza temporal de sus funciones, en tanto que éste no goza de inamovilidad en su empleo. - - - - -

- - - En ese orden de ideas, la discrecionalidad que tiene el Estado, en su carácter de empleador, a efecto de conceder los nombramientos que sean necesarios para el funcionamiento del servicio público, no impide que deba dar cumplimiento a los requisitos que la ley exige para su otorgamiento, tal como lo es justificar su temporalidad cuando se trate de nombramientos por tiempo determinado. - - - - -



- - - Considerar lo contrario, esto es, la posibilidad de otorgar nombramientos temporales de manera injustificada, implicaría una violación a los derechos laborales de los trabajadores burocráticos, al poder generar la simulación de relaciones de trabajo por tiempo determinado bajo la celebración de contratos temporales, lo que implicaría una violación al derecho de estabilidad en el empleo contenido en el artículo 123, apartado B, fracción IX, constitucional. - - - - -

- - - Consecuentemente, a fin de que exista certeza de que se dio fin a la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, en términos de la fracción IV del artículo 26 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamiento y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, **es necesario que se demuestre la causa por la cual la temporalidad de dicho acto es adecuada para la actividad a realizar por el servidor público.** - - - - -

- - - Lo anterior, en el entendido de que en el supuesto de que no se acredite la causa motivadora del nombramiento, ello no implica necesariamente que la autoridad laboral deba otorgar la basificación, pues será necesario que se cumplan los demás requisitos legales. - - - - -

- - - Con base en lo expuesto, la Segunda Sala determinó que debe prevalecer el criterio sostenido en la ejecutoria de mérito, y con ello la jurisprudencia siguiente: - - - - -

- - - 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. - - - - -

- - - Como se advierte de lo anteriormente transcrito, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece diversas premisas categóricas, a saber: - - - - -

- - - *El Estado, en su calidad de empleador equiparado, tiene la posibilidad de otorgar nombramientos por tiempo determinado.* - - - - -

- - - *El legislador estableció como causa de terminación del nombramiento o designación de un trabajador al servicio del Estado, sin responsabilidad para éste, la conclusión del término o de la obra determinantes de la designación.* - - -

- - - *Esta causa de terminación del nombramiento, no genera responsabilidad para el titular demandado, siempre que el nombramiento por tiempo fijo u obra determinada cumpla con las condiciones legales para su otorgamiento, sin que baste acreditar únicamente la celebración del nombramiento y su fecha de terminación.* - - - - -

- - - *El otorgamiento de nombramientos por tiempo u obra determinada es excepcional, en tanto que su celebración está justificada en el desarrollo de una obra específica, la naturaleza de las funciones a desempeñar, o bien cubrir alguna vacante temporal.* - - - - -

- - - *Estado está obligado a acreditar que la contratación temporal está justificada en alguno de los supuestos señalados.* - - - - -

- - - *Debe privilegiarse la situación real en que se ubiquen los trabajadores burocráticos respecto a las funciones que desempeñan, al periodo por el que hayan prestado sus servicios, así como la existencia o no de un titular en la plaza para la que fueron nombrados, con independencia de la denominación que se atribuya al nombramiento respectivo.* - - - - -

- - - *El Estado podrá otorgar nombramientos por tiempo fijo u obra determinada, para lo cual estará obligado a justificar la necesidad de su celebración, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, tenga por objeto cubrir a otro trabajador, o el cumplimiento de una obra determinada.* - - - - -

- - - *El Estado puede dar por terminada la relación de trabajo, sin su responsabilidad, al concluir el término del nombramiento o finalizada la obra de la designación, solo cuando el trabajador hubiera laborado por un periodo determinado, **justificado bajo la naturaleza temporal de sus funciones.*** - - - - -

- - - *La discrecionalidad que tiene el Estado, en su carácter de empleador, a efecto de conceder los nombramientos no impide que deba justificar su temporalidad cuando se trate de nombramientos por tiempo determinado.* - - - - -

- - - *A fin de que exista certeza de que se dio fin a la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, es necesario que se demuestre la causa por la cual la temporalidad de dicho acto es adecuada para la actividad a realizar por el servidor público.* - - - - -

- - - En esa tesitura, de autos se desprende que el **C. ******* ingresó a laborar para **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL COLIMA**, el **día 01 de enero del año 2017.** - - -

- - - Así mismo, según se desprende de las documentales visibles a **fojas de la 136 a la 145** de autos, así como de lo manifestado por la parte demandada, el trabajador estuvo laborando a su servicio en el puesto de **AUXILIAR TECNICO D** a su servicio. - - - - -

- - - Cabe mencionar que, del análisis de las constancias antes referidas, durante todo el tiempo que el trabajador se ha encontrado laborando al servicio del **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL COLIMA** sin que se desprenda la categoría con la que laboraba a su servicio. - - - - -



- - - En esa tesitura, con base en todos los postulados anteriores, este Tribunal considera que de las pruebas que obran en autos, no se advierte que la entidad pública demandada hubiera justificado la necesidad de su contratación por tiempo determinado. - - -

- - - En efecto, de haber exhibido los contratos o nombramientos demostrarían únicamente —a lo sumo— que al actor se le contrató por tiempo determinado; pero, en términos de lo explicado por el Alto Tribunal, no basta acreditar únicamente la celebración del nombramiento y su fecha de terminación, sino que es necesario acreditar que la contratación temporal está justificada en alguno de los supuestos señalados con independencia de la denominación que se atribuya al nombramiento respectivo. - - -

- - - Por lo anterior, se declara la improcedencia de las manifestaciones realizadas por la parte demandada, en el sentido de que el **C. ******* tenía el carácter de trabajador **SUPERNUMERARIO**. - - -

- - - Por otra parte, con relación a lo manifestado por el **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL COLIMA**, en el sentido de que el demandante, realizaba sus funciones como trabajador de **CONFIANZA**, las mismas resultan improcedentes, atendiendo a las siguientes consideraciones. - - -

- - - A efecto de resolver lo conducente es necesario precisar lo que establecen los **Artículos 4, 5, 6 y 19** de la **Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima**, que disponen: - - -

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

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

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

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

- - - **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. -

- - - De los dispositivos legales reproducidos con antelación, se obtiene que **los trabajadores están clasificados en 3 grupos: de confianza, de base y supernumerarios.** Por su parte, serán trabajadores eventuales aquellos a quienes se otorgue nombramiento de los señalados en la fracción IV del Artículo 19 de la **Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.** -----

- - - Ahora bien, del análisis de las constancias que obran en autos, así como de lo manifestado por el trabajador actor, se desprende que realizaba sus funciones como **AUXILIAR TÉCNICO D**, hechos que la patronal controvertió, señalando que era como trabajador de **CONFIANZA**, sin embargo, no ofreció pruebas suficientes para acreditar que fuera de otra manera. Lo anterior, ya que si bien es cierto que manifestó que se realizaba sus funciones en el puesto de **AUXILIAR TÉCNICO D** con el carácter de **SUPERNUMERARIO** en funciones de **CONFIANZA**, no acreditó que haya realizado funciones en dicho puesto o con tal carácter. -----

- - - Por tanto, tenemos que la patronal no logró acreditar plenamente las manifestaciones vertidas en su nombre en los puntos **del capítulo de HECHOS Y EXCEPCIONES** de su escrito de contestación a la demanda, que resultan de los presentes autos que hoy se laudan, en los cuales, en lo conducente señaló que el demandante se desempeñaba como trabajadora eventual, supernumerario o de confianza, ya que, en términos de ley, la patronal demandada, tenía la carga de demostrar sus excepciones y defensas. En efecto, la carga de la prueba se atribuye a cada una de las PARTES según los hechos que sustenten sus pretensiones y, normalmente, esto es de conformidad con las siguientes reglas: -----

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

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

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



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

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

- - - En esa tónica jurídica, podemos deducir que la negación de la cualidad de un hecho necesariamente implica el reconocimiento de su existencia y la afirmación de que tiene una cualidad distinta. - - - - -

- - - Es por ello, que desde ese ángulo, si en el caso en concreto el Sistema para el Desarrollo Integral ~~de~~ la Familia ~~DIF~~ Estatal Colima, como parte demandada negó rotundamente el derecho del ACTOR pero también, afirmó que fue de otra naturaleza, específicamente como trabajador de CONFIANZA, así las cosas, entonces se ubica en la segunda de las hipótesis referidas con anterioridad, o sea, en la negación de la cualidad de un hecho, lo cual, según se vio, implica el reconocimiento de aquél y la afirmación de que tiene una cualidad distinta a la que atribuye la parte demandante. - - - - -

- - - En esa virtud, si la entidad pública demandada, negó el derecho del trabajador ACTOR y afirmó que es de otra naturaleza, está negando la cualidad de un hecho, pero no su existencia y, por ende, se encuentra obligada a probar su excepción que forzosamente envuelve la afirmación de que la relación es de otra naturaleza, resultando aplicable al caso el siguiente criterio de jurisprudencia bajo el RUBRO de:

- - - *“RELACIÓN LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE AL PATRÓN CUANDO SE EXCEPCIONA AFIRMANDO QUE LA RELACIÓN ES DE OTRO TIPO. Cuando el demandado niega la existencia de una relación de trabajo y afirma que es de otro tipo, en principio, está reconociendo la existencia de un hecho, a saber, la relación jurídica que lo vincula al actor, esa negativa también lleva implícita una afirmación, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario; por consiguiente, debe probar cuál es el género de la relación jurídica que lo une con el actor, verbigracia, un contrato de prestación de servicios profesionales, una comisión mercantil, un contrato de sociedad o cualquier otra, porque en todos esos casos su respuesta forzosamente encierra una afirmación.”* - - - - -

- - - Por analogía también tiene sustento legal a lo antes señalado, Atento al razonamiento anterior, tiene apoyo legal el siguiente criterio de Jurisprudencia emitido por los TRIBUNALES COLEGIADOS DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN bajo el RUBRO de: - - - - -

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

- - - En consecuencia, esas cuestiones circunstanciales deben ser demostradas por la parte patronal, en función de que apoyó sus excepciones y defensas en la negación que conlleva una afirmación en el sentido de que al trabajador ACTOR no le asistía el carácter de “EMPLEADO DE BASE”, sino que tenían la calidad de “Trabajador de CONFIANZA” desempeñando funciones y labores del cargo de manera temporal sujeto a un plazo determinado. -----

- - - Atento al razonamiento anterior, tiene apoyo legal el siguiente criterio de Jurisprudencia emitido por los TRIBUNALES COLEGIADOS DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN bajo el RUBRO de: -----

- - - **ANTIGÜEDAD DE TRABAJADORES TEMPORALES. PARA SU RECONOCIMIENTO EL PATRÓN ESTÁ OBLIGADO A ESPECIFICAR LOS PERIODOS DE DURACIÓN DE LAS CONTRATACIONES.** *De lo dispuesto en los artículos 784, fracción II y 878, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, que disponen que corresponde al patrón acreditar en todo caso la antigüedad del trabajador y que el demandado al contestar la demanda deberá referirse a todos y cada uno de los hechos, agregando las explicaciones que estime convenientes, debe estimarse que cuando se demanda el reconocimiento de la antigüedad generada por un trabajador sujeto a contrataciones temporales, es necesario que la parte demandada señale en forma específica los periodos de duración de los respectivos contratos, pues de otra manera no se proporcionarán al órgano jurisdiccional los elementos necesarios para resolver la controversia y llevaría al desconocimiento de la parte trabajadora sobre los elementos en los que el demandado basa sus argumentos, no permitiendo de esa forma fijar adecuadamente la litis, ni a las partes acreditar los extremos de sus afirmaciones, atendiendo a que el artículo 777 de la indicada ley dispone que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos el diverso 779 obliga a la Junta a desechar aquellas pruebas que no tengan relación con la litis.”* Época: Novena Época. Registro: 171853. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVI, Agosto de 2007. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 133/2007. Página: 369. -----

- - - Así como también, tiene aplicación al caso el siguiente criterio de Jurisprudencia bajo el RUBRO de: -----



- - - **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ASÍ COMO DE LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS. CUANDO EJERZAN LA ACCIÓN DE OTORGAMIENTO DE UN NOMBRAMIENTO DE BASE, CORRESPONDE A LA PARTE PATRONAL LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO CONTROVIERTA LA CALIDAD DEL PUESTO.** La Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas no contempla reglas específicas sobre la carga de la prueba, por lo que con fundamento en su artículo noveno transitorio debe acudir a la supletoriedad, primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y luego de la Federal del Trabajo, de la cual derivan reglas tutelares a favor de la clase trabajadora, específicamente en sus artículos 784, 804 y 805, que prevén que en todo caso el trabajador quedará eximido de la carga de la prueba cuando por otros medios se esté en posibilidad de descubrir la verdad sobre los hechos materia de la litis, entre otros supuestos, cuando haya controversia respecto del contrato individual de trabajo, que aplicado a la materia burocrática se refiere al nombramiento, el cual por disposición del artículo 11, fracción III, de la Ley burocrática local, debe contener el tipo de nombramiento -base, confianza o interino-. Por tanto, si dicho documento, conforme al indicado artículo 804, debe ser conservado y exhibido en juicio por el patrón, so pena de actualizarse la presunción contenida en el mencionado artículo 805, de tener por presuntivamente ciertos los hechos que con el mismo se pretendan acreditar, cuando el patrón controvierte la calidad del puesto desempeñado, le corresponda la carga probatoria, pues no existe justificación legal alguna para dividirla, dado que el hecho controvertido es la calidad de base o confianza del nombramiento.”
 Época: Novena Época. Registro: 167819. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, Febrero de 2009. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 9/2009. Página: 465. - - -

- - - A mayor abundamiento, deviene importante hacer mención que el trabajador será relevado de la carga probatoria cuando por otros medios la autoridad laboral esté en condiciones de descubrir la verdad de los hechos que se pretenden juzgar en el proceso, por lo que el **Artículo 784** de la **Ley Federal del Trabajo**, de aplicación supletoria a la **Legislación Burocrática Local**, establece un catálogo de supuestos en los que, cuando haya controversia en el procedimiento respecto a los mismos, se eximirá a la parte trabajadora de dicha carga procesal; precepto que al ser complementado con lo que disponen los **Artículos 804 y 805** de la propia Ley de la materia, donde se establece una serie de supuestos y de documentos que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en Juicio, se contempla un sistema de cargas procesales de tipo social que tiende a proteger a la clase trabajadora, como deriva de los mismos que señalan textualmente: - - - - -

- - - **“ARTICULO 784.** La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: I. Fecha de ingreso del trabajador; II. Antigüedad del trabajador; III. Faltas de asistencia del trabajador; IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo; V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley; VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido; VII. El contrato de trabajo; VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales; IX. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo; X. Disfrute y pago de las vacaciones; XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; XII. Monto y pago del salario; XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las

empresas; y XIV. Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro. La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.” - -

- - - **“ARTICULO 804.** El patrón tiene obligación de conservar y exhibir En juicio los documentos que a continuación se precisan: I.- Contratos Individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable; II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios; III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo; IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y V. Los demás que señalen las leyes. Los documentos señalados en la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados en las fracciones II, III y IV, durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral; y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las Leyes que los rijan.” - - - - -

- - - **“ARTICULO 805.** El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.” - - - - -

- - - Reglas procesales de las que, concretamente de lo previsto en el **Artículo 804, fracción I y II**, deriva que, entre otros supuestos, el trabajador quedará eximido de la carga procesal cuando exista controversia sobre el contrato, las listas de raya o nombramiento, atendiendo a la supletoriedad y los supuestos que contempla la legislación burocrática. - - - - -

- - - En esa tesitura, se insiste que en el expediente que hoy se lauda, la DEMANDADA denominada **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL COLIMA** no logró desvirtuar el derecho que le atañe al **C. *******, para las acciones ejercitadas de su parte en su escrito inicial de demanda, resultando procedente condenar entonces al **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL COLIMA** a **REINSTALAR** a la **C. ******* a su trabajo en el puesto de **AUXILIAR TÉCNICO D**, así mismo, de reconocerle la Basificación y el otorgamiento del nombramiento de base en el mismo puesto. - - - - -

- - - Lo anterior, toda vez que como ya quedo acreditado, el trabajador ACTOR, laboró al servicio del **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL COLIMA** habiendo desempeñado siempre actividades que son catalogadas como de base, de acuerdo a lo que establece el **Artículo 8** de la **Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima**, además, que el **C. *******, estuvo laborando de manera continua para la Entidad Pública DEMANDADA desde el día 01 de enero del año 2017, desempeñando sus labores en forma ininterrumpida, así las cosas, tenemos pues que tal y como lo establece el **Artículo 9** de la **Ley Burocrática Estatal** que nos ocupa, se entiende que el ACTOR debe ser considerado por la DEMANDADA como trabajador de base e inamovible y que cuenta con un derecho como trabajador a la estabilidad en su empleo y a no ser



separadas sin causa justificada, toda vez que como quedó acreditado en autos, el puesto de **AUXILIAR TÉCNICO D** lo ha ocupado por un término mayor de 6 seis meses ininterrumpidos. - - - - -

- - - Así mismo, la entidad pública demandada omitió acreditar cuál fue el plazo determinado de su contratación, si efectivamente las actividades que realizaba la demandante corresponden o no a las desarrolladas por empleados de **base**, pues de esa cuestión depende la procedencia o improcedencia de las prestaciones relacionadas con el derecho a la estabilidad en el empleo; 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, pues de ello depende si la relación de trabajo se dio concluida con o sin responsabilidad para la Entidad Pública demandada y a efecto de determinar lo conducente. Lo anterior, toda vez que como se mencionó en supra líneas, la entidad pública demandada al apoyar sus excepciones y defensas en nuevas afirmaciones tiene la carga de probarlos, para dejar sin valor ni eficacia las afirmaciones de la demandante; razón por la cual, esas cuestiones circunstanciales deben ser demostradas por la parte patronal, en función de que apoyó sus excepciones y defensas. - - - - -

- - - De acuerdo con lo establecido en el artículo 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 esta, será aplicable supletoriamente la Ley Federal del Trabajo. En ese sentido, a efecto de determinar los requisitos que deben cumplir los nombramientos de los servidores públicos por tiempo determinado, debe atenderse a lo establecido en los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con los cuales la celebración de una relación de trabajo para obra o por tiempo determinado debe estar justificada en el desarrollo de una obra específica, la naturaleza de las funciones a desempeñar, o bien cubrir alguna vacante temporal. - - - - -

- - - En consecuencia, de la interpretación sistemática de las disposiciones señaladas, se advierte que el otorgamiento de nombramientos por tiempo determinado es excepcional, de ahí que el Estado esté obligado a justificar la necesidad de su celebración bajo dicha temporalidad, pues sólo así se actualizará la prerrogativa de éste de dar por terminada la relación laboral al concluir el término del nombramiento sin responsabilidad para las entidades o dependencias, ya que de lo contrario se entenderá que el nombramiento fue por tiempo definitivo. - - - - -

- - - Por consiguiente, en apoyo a las actuaciones analizadas se encuentra debidamente acreditado en los presentes autos, la subsistencia de la materia que dio origen a la contratación laboral, del ACTOR por lo que resulta procedente entonces **CONDENAR** al **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIFESTATAL COLIMA** a **REINSTALAR** al C. ***** a su trabajo en el puesto de **AUXILIAR TÉCNICO D**, así mismo, de otorgarle la basificación

en el puesto de **AUXILIAR TÉCNICO D** y la expedición del nombramiento respectivo como trabajador de base, con los requisitos y en los términos de lo que dispone el artículo 20 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en virtud de haberse acreditado el despido injustificado. - - - - -

- - - **IX.- PROCEDENCIA DEL PAGO DE SALARIOS VENCIDOS.** - - - - -

- - - En continuación con esa tónica legal, respecto de las prestaciones reclamadas por la **C. ******* en su escrito de demanda, refiriéndonos al **INCISO a) del CAPÍTULO de PRESTACIONES** de tal escrito, resulta procedente en consecuencia jurídica condenar al **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL COLIMA** al pago de los salarios vencidos que se le han dejado de pagar desde el día 31 de enero del 2019 **y hasta el cumplimiento del presente laudo, es decir hasta un día antes de la fecha en que la actora sea materialmente reinstalada en su empleo, esto con fundamento en el artículo 35 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima vigente al momento de su despido.** - - - - -

- - - 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. - - - - -

- - - Lo anterior, toda vez que los salarios caídos están íntimamente relacionados con la procedencia de la acción principal ejercida y que se origina en el despido, por lo que, si éste se tiene por probado, así como la injustificación del mismo, la acción relativa a salarios caídos también resulta procedente, dado que el derecho a la reinstalación y al pago de sus salarios constituyen aspectos de una misma obligación jurídica. - - - -

- - - Al respecto sirven de fundamento los siguientes criterios: - - - - -

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

- - - **X.- IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE LOS DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO Y DÍAS FESTIVOS. - - - - -**

- - - En relación a la reclamación hecha por el trabajador actor, consistente en el pago de los días de descanso obligatorio (sábados y domingos) y días festivos, dicha reclamación resulta improcedente por las siguientes causas, razones y fundamentos que lo justifican. - - - - -

- - - Con relación a las constancias que obran dentro del expediente laboral y valorados todos los elementos de prueba ofertados por la parte actora, así como de las manifestaciones de las partes, este Tribunal determina que dicha acción resulta improcedente, ya que la patronal al contestar la demanda negó la procedencia de dicho reclamo sustentado en el hecho de que niega el derecho para su reclamo. - - - - -

- - - En efecto al haberse manifestado de manera negativa, respecto que el actor hubiese laborado los días de descanso obligatorio, y al existir dicha controversia, nos dice la Suprema Corte de Justicia de la Nación, surgen de ésta dos cargas procesales, la primera, consiste en la obligación del trabajador de demostrar que efectivamente los laboró y una vez que demuestre dicha acción y la acredite por los medios idóneos, surge la segunda, la cual corresponde al patrón probar que los cubrió, resultando aplicable a esto último la jurisprudencia, sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 541, del Tomo VI. Laboral Primera Parte SCJN Primera Sección Relaciones laborales ordinarias Subsección 2 Adjetivo; del Apéndice 1917 Septiembre 2011, Octava Época del Semanario Judicial de la Federación, cuyo rubro y texto señalan: Octava Época del Semanario Judicial de la Federación, cuyo rubro y texto señalan: - - - - -

- - - **DESCANSO OBLIGATORIO, CARGA DE LA PRUEBA DE HABER LABORADO LOS DÍAS DE.** No corresponde al patrón probar que en los días de descanso obligatorio sus trabajadores no laboraron, sino que toca a éstos demostrar que lo hicieron cuando reclaman el pago de los salarios correspondientes a esos días. - - - - -

- - - Resultando también aplicable al caso, la siguiente tesis jurisprudencial: - - - - -

- - - "Época: Décima Época. Registro: 2014582. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 43, Junio de 2017, Tomo II. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 63/2017 (10a.). Página: 951. **DÍAS DE DESCANSO SEMANAL Y DE DESCANSO OBLIGATORIO. CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE RECLAMACIONES POR AQUEL CONCEPTO.** En atención al principio general de que quien afirma se encuentra obligado a probar, la hipótesis bajo la cual el trabajador sostiene que el patrón no le cubrió la remuneración correspondiente a los días de descanso semanal y de descanso obligatorio, permite estimar que el reclamo en ese sentido conlleva la afirmación de que los laboró; de manera que siempre que exista controversia, se generan dos cargas procesales basadas en el referido principio: la primera, consiste en la obligación del trabajador de demostrar que efectivamente los laboró y, la segunda, una vez justificada por el obrero la carga aludida, corresponde al patrón probar que los cubrió. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades que el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo confiere a la Junta de eximir de la carga de la prueba al trabajador cuando pueda llegar a la verdad por otros medios. - - - - -

- - - En esa tesitura, con apego al criterio antes señalado y las constancias que obran en autos, es por lo que se declara que las



reclamaciones hechas por el trabajador actor en su escrito de demanda, resulta improcedente, tomando en consideración que de autos se desprende que el trabajador actor no ofreció medio de convicción alguno que demostrara fehacientemente a este Tribunal que laboro esos días, y que los mismos no le fueron cubiertos en tiempo y forma por la entidad pública, razón por la cual dicha prestación se insiste es improcedente, ya que no se cuenta con los elementos suficientes para pronunciarse en favor de la parte actora respecto a este reclamo, ya que correspondía al demandante acreditar plenamente su petición y al no haberlo hecho así, es por lo que la misma se determina inoperante, aunado a todo lo anterior, que la acción que se reclama no fue debidamente acreditada, sirviendo de apoyo a lo anterior la jurisprudencia, sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 541, del Tomo VI. Laboral Primera Parte - SCJN Primera Sección - Relaciones laborales ordinarias Subsección 2 - Adjetivo; del Apéndice 1917- Septiembre 2011, Octava Época del Semanario Judicial de la Federación, cuyo rubro y texto señala: - - - - -

- - - **DESCANSO OBLIGATORIO, CARGA DE LA PRUEBA DE HABER LABORADO LOS DÍAS DE.** No corresponde al patrón probar que en los días de descanso obligatorio sus trabajadores no laboraron, sino que toca a éstos demostrar que lo hicieron cuando reclaman el pago de los salarios correspondientes a esos días. - - - - -

- - - Por analogía, tienen aplicación al caso en concreto las tesis de jurisprudencia que a continuación se insertan: - - - - -

- - - No. Registro: 190,073. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XIII, Marzo de 2001 Tesis: IX. 1o. 15 L Página: 1817 **SÉPTIMOS DÍAS Y DE DESCANSO OBLIGATORIO. CARGA DE LA PRUEBA DE HABERLOS LABORADO.** Si bien de conformidad con lo dispuesto por el artículo 784, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón demostrar el pago de días de descanso y obligatorios, sin embargo, tal hipótesis sólo se actualiza cuando la controversia estriba en relación al pago del salario ordinario correspondiente a esos días, mas no cuando el trabajador aduce haberlos laborado y reclama la prestación extraordinaria prevista por el artículo 73 de dicha ley, en cuyo caso es él quien debe probar su afirmación. **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.** Amparo directo 619/2000. Francisco Javier Nava Rubio. 26 de octubre de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: F. Guillermo Baltazar Alvear. Secretario: Artemio Zavala Córdova. Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 688, tesis 821, de rubro: "DÍAS DE DESCANSO SEMANAL Y OBLIGATORIO, PRUEBA DE LA LABOREN. - - - - -

- - - Octava Época. Registro: 209388. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. 85, Enero de 1995. Materia(s): Laboral. Tesis: I.1 o.T J/70. Página: 69. **SÉPTIMO DÍA, CARGA DE LA PRUEBA DEL TRABAJO EN EL.** Si bien es verdad que de acuerdo con el criterio sustentado por la Cuarta Sala de la Corte, el patrón tiene la obligación de probar el pago de los salarios por tener en su poder los elementos necesarios como listas de raya, nóminas, recibos, etc., también lo es que dicho criterio sólo puede ser aplicable al pago de séptimos días ordinarios, porque el trabajador tiene derecho a cobrar su salario, aunque no lo trabaje; pero tratándose de séptimos días trabajados, por constituir una prestación extraordinaria, al trabajador corresponde probar haberlos trabajado

para tener derecho a su cobro. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN
MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

- - - Igualmente es aplicable la jurisprudencia publicada con el Número 2, en la Página 6, Tomo VI del mismo Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, que a continuación se transcribe: -----

- - - **ACCIÓN NECESIDAD DE SATISFACER LOS PRESUPUESTOS DE LA.**
Si las excepciones opuestas por la parte demandada no prosperan, no por esa sola circunstancia ha de estimarse procedente la acción intentada, sino que en el estudio del negocio deben considerarse también, y principalmente, los presupuestos de aquella, los cuales deben ser satisfechos, so pena de que su ejercicio se considere ineficaz. -----

- - - En conclusión, se **ABSUELVE** al **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL COLIMA** de pagarle a la **C.** ***** la cantidad que resulte por concepto de **DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO Y FESTIVOS**, por no haber aportado los elementos para su procedencia, sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: -----

- - - **ACCION NO PROBADA.** *No probados los extremos de la acción ejercitada, carece de relevancia que los demandados hubieran o no acreditado los extremos de las excepciones y defensas que opusieron. Amparo directo 1578/76. Rolando Lara Alvarado. 21 de julio de 1976. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Séptima época: volúmenes 91-96, quinta parte, pág. 7.* -----

- - - **XI.- IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE HORAS EXTRAS.** -----

- - - Ahora bien, por lo que va al pago de la prestación que la parte actora reclama en su escrito de demanda, consistente en el pago de media hora extra, la cual aduce la parte accionante que laboró de lunes a viernes de cada semana desde la fecha de su ingreso y hasta la fecha de su despido, y que en el punto número dos de hechos señalo que: *“por lo que ahora demando el pago de media hora extra diaria laborada de cada uno de los días de mi trabajo, ya que mi jornada era continua y no disponía de la media hora para tomar mis alimentos”.* -----

- - - Y que sobre el particular la demanda **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL COLIMA**, negó que el actor hubiera laborado tiempo extraordinario, reconociendo que su horario de trabajo era de las 08:30 a las 15:00 horas de lunes a viernes, negando que haya excedido de su jornada de trabajo, además dijo que la Ley Burocrática del Estado no la contempla. -----

- - - Teniendo en consideración las manifestaciones de cada una de las partes, es menester que este Tribunal haga el análisis correspondiente, de si es procedente o no el reclamo de la parte accionante, o en su caso las excepciones y defensas de la demandada, haciendo primeramente el análisis del arábigo 41 y 42 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, los cuales establecen el tipo de jornadas que deben de tener los trabajadores, así como la duración de cada una de éstas, estableciendo dichos numerales lo siguiente: -----



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

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

- - - En ese contexto podemos observar que la jornada que tenía la trabajadora del presente juicio era una jornada diurna, toda vez que como ya ha quedado acreditado en supra líneas, el horario de esta era de las 8:30 a las 15:00, tiempo comprendido con lo establecido en el artículo 41 antes invocado. En esa misma tesitura podemos observar que las horas que laboraba la trabajadora es de seis horas y media, es decir, una hora y media menos, de lo señalado por el artículo 42 de la ley de la materia, ya que este nos dice que la jornada diurna es de máximo ocho horas. - - -

- - - Ahora bien, dentro de un análisis sistemático de nuestra ley, es importante considerar el numeral 44, el cual nos da las pautas de cuando los trabajadores pueden gozar de esa media hora de alimentos, diciendo a su letra lo siguiente: - - -

- - - "ARTICULO 44.- **Durante la jornada continua de trabajo, si ésta fuera de ocho horas**, se concederá al trabajador un descanso de media hora, por concepto de tiempo para la toma de alimentos." - - -

- - - Del análisis de los tres artículos, podemos observar, que si bien es cierto que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima contempla un determinado tiempo para que los trabajadores consuman sus alimentos, ésta lo hace solo en relación con aquellos trabajadores que laboran por lo menos ocho horas, por lo que para el caso que nos ocupa no es procedente, toda vez que la trabajadora solo tenía una jornada de seis horas y media. - - -

- - - En ese sentido, se **ABSUELVE** al **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL COLIMA** de pagarle a la **C. ******* el pago las **HORAS EXTRAS**. - - -

- - - **XII.- PROCEDENCIA DEL PAGO DE PRESTACIONES EXTRALEGALES.** - - -

- - - En cuanto a la prestación que reclama la parte actora en el inciso **d)**, de su escrito de demanda dentro de los autos del expediente que nos ocupa. Este Tribunal resuelve en el sentido de que el pago de dichas prestaciones es **PROCEDENTE**, por las siguientes causas, razones y fundamentos que lo justifican. - - -

- - - Previo a resolver sobre la procedencia de las prestaciones, conviene precisar el marco normativo, a la luz de lo dispuesto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo, la Doctrina y la Jurisprudencia, pues tratándose de materia laboral, los derechos sociales se encuentran reconocidos en forma específica en el

Artículo 123 apartado A, fracción XVI pues establece el derecho a la libre asociación a favor de los trabajadores para la defensa de sus intereses en tanto señala *la libertad sindical de que deben gozar los trabajadores para fundar sindicatos, afiliarse a los de su elección y elegir libremente a sus representantes, o en su caso, también implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno constituye uno de los derechos fundamentales de las relaciones laborales*, encuentra sustento lo anterior en la Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *Época: Novena Época Registro: 193868 Instancia: Pleno Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo IX, Mayo de 1999 Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: P./J. 43/99 Página: 5 **SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVIEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.** El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.* - - - - -

- - - *Época: Décima Época Registro: 2010285 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 23, Octubre de 2015, Tomo II Materia(s): Constitucional Tesis: 2a. CXIV/2015 (10a.) Página: 2087 **LIBERTAD SINDICAL. POSTULADOS EN QUE SE SUSTENTA ESE PRINCIPIO.** El principio de libertad sindical reconocido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el Convenio Número 87, relativo a la Libertad Sindical y la Protección al Derecho Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, se sustenta fundamentalmente en cuatro postulados: 1. Derecho de libre asociación; 2. Derecho para redactar estatutos y reglamentos administrativos; 3. Derecho para elegir libremente a sus representantes; y 4. Derecho de organización interna. Estas cuatro premisas se encuentran íntimamente relacionadas entre sí, pues no puede entenderse una sin la existencia de las otras; es decir, no puede concebirse el derecho de libre asociación, sin la facultad de redactar sus propios estatutos y, desde luego, sin la potestad de elegir libremente a sus representantes, mucho menos sin el derecho de establecer su organización interna. De manera que la afectación de uno de estos postulados por cualquier norma jurídica representa, desde luego, una violación al principio de libertad sindical.* - - - - -

- - - De lo anterior se colige que la libertad sindical constituye una garantía social establecida para los intereses de la clase obrera, cuyo respeto debe ser garantizado por el Estado y que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir a fin de entorpecer el ejercicio legal para respetar sus estatutos, elegir a sus representantes y demás actividades; o



por el contrario, la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno, razón por la cual no se le puede negar el derecho a las prestaciones que se les reconocen a los trabajadores de base agremiados a un sindicato. -----

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

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

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

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

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

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

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

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

- - - *Novena Época, Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXX, diciembre de 2009, página 8, tesis P. LXV/2009, "DIGNIDAD HUMANA. EL ORDEN JURÍDICO MEXICANO LA RECONOCE COMO*



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

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

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

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

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

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

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

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

- - - Aunado a lo anterior, sobre el tema de la igualdad, la Suprema Corte consideró que en el ejercicio de garantizar el principio de igualdad y no discriminación previsto en el artículo 1º Constitucional, se obliga a examinar rasgos adicionales a los que considera cuando contempla la cuestión desde la perspectiva de los derechos sustantivos involucrados, así pues, aunque una determinada regulación limitadora de derechos no es excesiva sino legítima, necesaria y proporcional, justificada por la necesidad de armonizar las exigencias normativas derivadas del derecho en cuestión con otras también relevantes en el caso, todavía puede ser necesario analizar, bajo el principio de igualdad, si las cargas que esa

limitación de derechos representa están repartidas utilizando criterios clasificatorios legítimos. Esto es, aunque una norma legal sea adecuada en el sentido de representar una medida globalmente apta para tratar de alcanzar un determinado fin, puede tener defectos de sobre inclusión o de infra inclusión, de los que derive una vulneración del principio de igualdad y no discriminación. -----

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

- - - P./J. 28/2011, de rubro y texto siguientes: *Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXXIV, agosto de 2011, página 5* **“ESCRUTINIO DE IGUALDAD Y ANÁLISIS CONSTITUCIONAL ORIENTADO A DETERMINAR LA LEGITIMIDAD DE LAS LIMITACIONES A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. SU RELACIÓN.** *Los criterios de análisis constitucional ante alegaciones que denuncian limitaciones excesivas a los derechos fundamentales tienen mucho de común a los que se usan para evaluar eventuales infracciones al principio de igualdad, lo cual se explica porque legislar implica necesariamente clasificar y distinguir casos y porque en cualquier medida legal clasificatoria opera una afectación de expectativas o derechos, siendo entonces natural que los dos tipos de examen de constitucionalidad se sobrepongan parcialmente. Sin embargo, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ve llamada a actuar como garante del principio de igualdad y no discriminación previsto en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ello la obliga a examinar rasgos adicionales a los que considera cuando contempla la cuestión desde la perspectiva de los derechos sustantivos involucrados. Así, aunque el Alto Tribunal haya concluido que una determinada regulación limitadora de derechos no es excesiva sino legítima, necesaria y proporcional, justificada por la necesidad de armonizar las exigencias normativas derivadas del derecho en cuestión con otras también relevantes en el caso, todavía puede ser necesario analizar, bajo el principio de igualdad, si las cargas que esa limitación de derechos representa están repartidas utilizando criterios clasificatorios legítimos. Esto es, aunque una norma legal sea adecuada en el sentido de representar una medida globalmente apta para tratar de alcanzar un determinado fin, puede tener defectos de sobre inclusión o de infra inclusión, de los que derive una vulneración del principio de igualdad y no discriminación. Incluso, en algunas ocasiones, por el tipo de criterio usado por la norma legal examinada (origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas) o por la extensión e intensidad de la incidencia en el goce de un derecho fundamental, será necesario examinar con especial cuidado si los medios (distinciones) usados por el legislador son adecuados a la luz del fin perseguido.* -----



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

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

- - - *Época: Décima Época Registro: 160288 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro V, Febrero de 2012, Tomo 2 Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: 2a. I/2012 (9a.) Página: 1697 **LIBERTAD SINDICAL. PRIVILEGIOS ADMISIBLES EN FAVOR DEL SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO O MAYORITARIO.** El artículo 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé el derecho, tanto de los obreros como de los patrones, de coaligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales u otros grupos. Este derecho también es reconocido por el artículo 2 del Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, que establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, siempre que observen sus estatutos. Ahora bien, en ejercicio del derecho a la libertad sindical, en una empresa puede haber uno o más sindicatos, como lo prevé el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, el más representativo o mayoritario puede tener ciertos privilegios admisibles constitucional y convencionalmente, consistentes en: 1) La facultad exclusiva de negociar el contrato colectivo de trabajo con la empresa; 2) Prioridad respecto de las consultas con los gobiernos; o, 3) Prioridad en materia*

de designación de los delegados ante organismos internacionales; lo cual es congruente con las decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo. No obstante, estos privilegios no son absolutos y encuentran límites, pues: a) Es inadmisibles que se prive a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros o del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción; b) Los elementos para distinguir entre las organizaciones más representativas de las que no lo son deben basarse en criterios objetivos y fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso; c) Las ventajas otorgadas al sindicato más representativo no pueden ser de tal naturaleza que influyan indebidamente en la decisión de los trabajadores para elegir la organización a la que deseen afiliarse; y, d) Las organizaciones minoritarias deben poder ejercer su autoridad, actuar como portavoces de sus miembros y representarlos en casos de conflictos individuales. Consecuentemente, no todo privilegio en favor de un sindicato mayoritario es válido por sí solo, sino que debe ajustarse a los límites referidos. Amparo directo en revisión 303/2011. Sindicato Independiente Democrático de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Tabasco. 24 de agosto de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Ileana Moreno Ramírez. -----

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

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

- - - Así, una vez establecida la situación de igualdad y la diferencia de trato, debe determinarse si la diferenciación persigue una finalidad constitucionalmente válida. Al respecto, debe considerarse que la posición constitucional del legislador no exige que toda diferenciación



normativa esté amparada en premisas de diferenciación derivados del propio texto constitucional, sino que es suficiente que la finalidad perseguida sea constitucionalmente aceptable. -----

- - - En ese sentido, de los fundamentos y consideraciones anteriormente expuestas, este Tribunal considera procedente el pago de las prestaciones consistentes en canasta básica, despensa, ayuda de renta, bono extraordinario, ayuda para gastos escolares, estímulos a las madres trabajadoras por su día social, uniforme con motivo del primero de mayo, premiaciones y estímulos económicos por su desempeño, seguro de vida, permisos económicos para atender asuntos personales, pago de marcha, fondo de ahorro y el pago de todas aquellas prestaciones que perciben los trabajadores de base y base sindicalizados; así como todos aquellos aumentos e incrementos salariales que en lo sucesivo se sigan generando y que otorgue el **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL, COLIMA**, al salario, beneficios y prestaciones extralegales que reciben o reciban los trabajadores de base y de base sindicalizados a su servicio. -----

- - - A pesar de lo anterior, no desde el tiempo que se han solicitado, tomando en consideración que en el expediente que hoy se lauda, la acción principal del demandante consistió en que por laudo se condenara a la reinstalación y reconocimiento como trabajador de base, así como al pago de prestaciones y reconocimiento de éstas. Por consiguiente, si esas acciones se han declarado procedentes en el laudo que hoy se emite, entonces, debe convenirse que es a partir de la emisión de este, cuando surge el derecho del trabajador para obtener el pago de las prestaciones que se cubren a los demás empleados de base y de base sindicalizados y no antes, porque es a partir de la emisión del presente laudo, que surge el reconocimiento del derecho de la trabajadora, a percibir dichas prestaciones. -----

- - - Habiéndose declarado procedente la acción de la demandante, se **CONDENA** a la **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL, COLIMA** a pagarle a la **C. *******, la cantidad que resulte por concepto *decanasta básica, despensa, ayuda de renta, bono extraordinario, ayuda para gastos escolares, estímulos a las madres trabajadoras por su día social, uniforme con motivo del primero de mayo, premiaciones y estímulos económicos por su desempeño, seguro de vida, permisos económicos para atender asuntos personales, pago de marcha, fondo de ahorro y el pago de todas aquellas prestaciones que perciben los trabajadores de base y base sindicalizados*, suscritos entre el **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL, COLIMA**, con sus SINDICATOS; prestaciones e incrementos que deberán ser otorgados a partir de la fecha en que se le reconoció el derecho a su pago, es decir, a partir de la fecha de la emisión del presente laudo. -----

- - - **XIII.- PROCEDENCIA DEL PAGO DEL AGUINALDO.** -----

- - - En esa tesitura, también es procedente se le otorgue al demandante la prestación reclamada en el **INCISO g)** de su escrito inicial de demanda, dentro de los autos del expediente laboral **No. 97/2019**. Lo anterior, una vez analizadas todos y cada uno de los medios de convicción ofertados por ambas partes se demuestra que la patronal al momento de dar contestación a la demanda si bien es cierto niega el derecho de la demandante para recibir dicha prestación, argumentando que no se le adeuda cantidad alguna por ese concepto; no obstante lo anterior es a quien le corresponde la carga probatoria de demostrar las condiciones de trabajo y el pago de todas las prestaciones que la actora alegue su adeudo, pues es la parte que conforme a las leyes cuenta con mayores y mejores elementos para demostrar tales cuestiones, esto es así ya que con fundamento en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, imponen al patrón a conservar diversos documentos tales como el tipo de nombramiento, recibos de nómina o el pago de todas las prestaciones; y de no hacerlo, se tendrán presuntivamente ciertos los hechos que la actora pretenda. - -

- - - Por ello, este Tribunal se pronuncia en el sentido de que la reclamación hecha por la parte actora es procedente desde **la fecha en que fue separado de su empleo el 31 de enero de 2019** y los años subsecuentes, tomando en consideración que cuando se declare procedente la reinstalación procede también el pago de los aguinaldos que se venzan durante la tramitación del juicio laboral, porque si de la interpretación armónica de los artículos 48, 87 y 89 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, se colige que el aguinaldo es una prestación que integra el salario base para calcular el monto de los salarios caídos, con mayor razón procede el pago de los que se hubieren vencido durante la tramitación del juicio, pues en este supuesto debe considerarse que las prestaciones económicas deben cubrirse como si la relación laboral nunca se hubiera interrumpido, porque el despido le es imputable al patrón. - - - - -

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

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



- - - En ese sentido, se condena al **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL, COLIMA** a pagarle a la **C. ******* el pago del aguinaldo con todos sus incrementos salariales que hayan sufrido los mismos y los demás que se sigan generando hasta el total cumplimiento del presente laudo. Mismos que deberán de pagarse de conformidad a lo establecido en el artículo 67 de la Ley Burocrática Estatal, toda vez que el pago de las prestaciones, que de acuerdo a como la perciben los trabajadores de base y base sindicalizado fueron condenadas a partir de la fecha en que se emita el laudo. - - - - -

- - - **XIV.- ANÁLISIS DE LA PROCEDENCIA DEL PAGO DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.** - - - - -

- - - Ahora bien respecto a las reclamaciones que hace el demandante, en el **INCISO g)** de su escrito inicial de demanda, dentro de los autos del expediente laboral **No. 97/2019**; la misma resulta procedente, toda vez que el derecho de los trabajadores para disfrutar de vacaciones se adquiere cuando han prestado sus servicios de manera consecutiva durante un periodo superior a los seis meses, esto es, cuando se han satisfecho los requisitos al efecto legalmente establecidos, el trabajador tiene derecho a no prestar el servicio en el periodo vacacional en cuestión, cobrar el sueldo normal como si hubiera trabajado y percibir la correspondiente prima vacacional, como un ingreso extraordinario deducido del porcentaje legalmente fijado, todo lo cual constituye derechos correlativos de las obligaciones del titular de la dependencia. - - -

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

- - - De tal manera, con motivo de la reinstalación de dicho servidor en el cargo, **queda sin materia el derecho a disfrutar de vacaciones**, porque en razón de la propia separación, no trabajó materialmente durante el periodo de descanso que le correspondía y, a la vez, el derecho a percibir el sueldo relativo al mismo lapso se cumple con el pago de los sueldos vencidos, en los que necesariamente queda incluido. - - - - -

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

- - - Lo anterior, toda vez que las vacaciones son un derecho que los trabajadores adquieren por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios, cuya finalidad es el descanso continuo de varios días para reponer la energía gastada con la actividad laboral desempeñada, y ya que en el caso en concreto la trabajadora actora no prestó su servicio ante la autoridad laboral, no le corresponde el pago de dichas prestación, sin embargo, tenía derecho a gozar de ellas y por ende al pago de la prima vacacional como una prestación ya devengada de carácter extraordinario. Sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: - - - - -

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

- - - En ese sentido, se condena al **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL, COLIMA** a pagarle a la **C. *******, la cantidad que resulte por concepto de **PRIMA VACACIONAL** correspondiente desde la fecha en que fue separada de su empleo, esto es el **31 de enero del año 2019**, así como de los años subsecuentes. Mismos que deberán de pagarse de conformidad a lo establecido en el artículo 51 y 52 de la Ley Burocrática Estatal. - - - - -



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

- - - **XV.- APERTURA INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN.** - - - - -

- - - En virtud de que en el presente laudo y si bien atendiendo la litis tal y como fue planteada, se tuvo por acreditado que el sueldo que quincenalmente percibía el demandante fue por la cantidad de **\$3,239.71 (TRES MIL DOSCIENTOS TREINTA Y NUEVE PESOS 71/100 M.N.)**, tal como se puede apreciar de la copia certificada del recibo de nómina, exhibido por la parte demandada, el cual se encuentra en la **foja 138** del expediente que nos ocupa, razón por la cual, se tornan ciertas tales manifestaciones; por lo tanto, resulta que percibía diariamente un salario de **\$215.98 (DOSCIENTOS QUINCE PESOS 98/100 M.N.)**. - - - - -

- - - También lo es que atendiendo a las directrices establecidas en cumplimiento al Juicio de Amparo Directo 71/2025 y toda vez que, se ha condenado a la entidad pública municipal al pago de ciertas prestaciones que no es posible cuantificar en cantidad líquida pues hasta este momento este Tribunal desconoce los incrementos salariales habidos entre la fecha del despido del trabajador y la emisión del presente laudo, se hace necesario la apertura del Incidente de Liquidación de laudo que al efecto se instaure, del cual desde este momento se ordena su apertura, a efecto de que se acredite la cuantía líquida de los conceptos materia de la condena. Se sustenta lo anterior en las tesis de jurisprudencia que a continuación se inserta: - - - - -

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

- - - Con apoyo en lo anterior, este H. Tribunal tiene a bien designar como perito al **C.P. JUAN EDUARDO CARRERA NAHUAT** con número de cédula profesional 1903417, con el fin de que determine la cantidad líquida correspondiente a: **1) salarios vencidos o caídos generados a partir de la fecha de su despido el 31 de enero del año 2019 con sus incrementos salariales y hasta un día antes a la fecha en que el trabajador sea reinstalado en su empleo, los cuales deberán incluir los conceptos de prima vacacional y aguinaldo. 2) Así como el pago de salario como trabajador de BASE le corresponda a partir de la fecha de su reconocimiento es decir del laudo combatido de fecha 18 de julio de 2023. 3) El pago de las prestaciones que corresponden en su calidad de trabajador de BASE y que el Gobierno del Estado paga a sus trabajadores de base y base sindicalizados y que**

cumplan con la normatividad establecida para hacerse acreedor a cada una de ellas, a partir de su reconocimiento, es decir a partir de la fecha del laudo combatido de fecha 18 de julio de 2023. -----

- - - 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. -----

*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. -----*

- - - XVI.- PROCEDENCIA DE LA INSCRIPCIÓN AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. -----

Respecto al reclamo que realiza el demandante, en el hecho número 07 (siete) de su escrito inicial de demanda, consistente en el pago del importe correspondiente de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social IMSS que la demandada no haya enterado o haya pagado de forma incompleta, ya que el trabajador aduce que desde que inicio a laborar nunca ha sido registrado al Instituto Mexicano del Seguro Social, debe decirse que dicha reclamación es procedente, pues de las actuaciones que conforman el expediente que hoy se resuelve, se

encuentra evidenciada que la relación de trabajo entre el actor y el demandado inició el **01 de enero del año 2017 y feneció el 31 de enero del año 2019.** - - - - -

- - - Aunado a ello, y de la revisión de los presentes autos, no se desprende algún medio probatorio exhibido por la patronal **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL DE COLIMA**, en donde se demuestre que se haya inscrito al trabajador mientras se encontró vigente el vínculo laboral, no obstante que con fundamento en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia respecto al pago de diversas prestaciones, entre ellas la incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social. - - - - -

- - - Por ello, en estricto apego a derecho, es procedente **CONDENAR** al **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL DE COLIMA**, a que inscriba al trabajador ante el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como el reconocimiento de todas y cada una de las aportaciones o semanas cotizadas, respecto de las cuotas obrero patronales que se hayan generado desde el día **01 de enero de 2017 y lo que se siga generando mientras subsista la relación laboral**, porque si el acto jurídico que condiciona el derecho a la seguridad social es la existencia de una relación de trabajo, acreditada ésta se hacen exigibles al patrón las obligaciones previstas en la ley del Seguro Social. Lo anterior es conforme con la jurisprudencia 2a./J. 3/2011, localizable en la página 1082, del Tomo XXXIII, febrero de 2011, de la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, que establece: - - - - -

- - - **SEGURO SOCIAL. PROCEDE LA INSCRIPCIÓN RETROACTIVA DE UN TRABAJADOR AL RÉGIMEN OBLIGATORIO, AUN CUANDO YA NO EXISTA EL NEXO LABORAL CON EL PATRÓN DEMANDADO.** *Si en un juicio laboral una persona reclama su inscripción retroactiva al régimen obligatorio del seguro social y en el procedimiento jurisdiccional queda evidenciada la existencia de la relación de trabajo entre el actor y el demandado, que éste no lo inscribió mientras duró ese vínculo jurídico y que a la fecha en que se formuló la reclamación ya no existe el nexo laboral, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe condenar al patrón a que inscriba al actor al régimen obligatorio del seguro social y entere las cuotas obrero patronales respectivas al Instituto Mexicano del Seguro Social por el tiempo que duró la relación de trabajo, porque si el acto jurídico que condiciona el derecho a la seguridad social es la existencia de una relación de trabajo, acreditada ésta se hacen exigibles al patrón las Amparo Directo 356/2015. Relacionado con AD 357/2015. Materia Laboral. 73 obligaciones previstas en el artículo 15, fracciones I y III, de la Ley del Seguro Social (19, fracciones I y III, de la anterior Ley); pues así se reconoce al trabajador la preexistencia del derecho que no le fue otorgado y a partir de ahí puede disfrutar de los beneficios de la seguridad social que legalmente correspondan.* - - - - -

- - - Ahora bien, en cuanto al pago de las cuotas que no se han cubierto desde el inicio de su trabajo que reclama ya mencionados en líneas que anteceden, y tomando en consideración que este Tribunal se encuentra



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

- - - *Novena Época, Registro: 200720, Instancia: Segunda Sala, Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, II, Septiembre de 1995, Materia(s): Constitucional, Laboral, Tesis: 2a./J. 46/95, Página: 239, **COMPETENCIA LABORAL. CUANDO EL DEMANDADO ES EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL ES DE ORDEN FEDERAL SI SE LE DEMANDA EL CUMPLIMIENTO DE UNA PRESTACIÓN PRINCIPAL, PERO ES LOCAL SI SOLO SE LE DEMANDA LA INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR.** Si bien es verdad que conforme a lo dispuesto en los artículos 123, Apartado "A", fracción XXXI, inciso b), subinciso 1, de la Constitución General de la República y 527, fracción II, inciso 1, de la Ley Federal del Trabajo, la aplicación de las disposiciones de trabajo corresponde a las autoridades federales cuando se demanda laboralmente al Instituto Mexicano del Seguro Social, puesto que es una empresa administrada en forma descentralizada por el gobierno federal, también es verdad que dicho supuesto únicamente se surte en aquellas hipótesis en que se le demanda el cumplimiento de alguna acción principal, entendiéndose por ésta la que pueda consistir en una afectación a su patrimonio, como cuando se le reclama el pago de indemnizaciones, pensiones, servicios, asistencias médicas, quirúrgicas o farmacéuticas, subsidios, ayudas y en fin, todas aquellas prestaciones susceptibles de disminuir su patrimonio, pero si sólo se le demanda la inscripción al régimen del seguro social, al mismo tiempo que se demandan otras prestaciones de un patrón y en este aspecto no se está en ninguna de las situaciones excepcionales de los preceptos mencionados, serán competentes las autoridades jurisdiccionales locales.* - - - - -

- - - En tal virtud es necesario tomar en cuenta que las cuotas del seguro de retiro cuyo pago a la entidad correspondiente demanda un trabajador a su patrón, se traducen en prerrogativas que se incorporaron a la esfera jurídica de aquel como consecuencia del trabajo personal subordinado que presta a éste; en esa tesitura deviene incuestionable, que la pretensión hecha valer por el trabajador actor contra su patrón *sui generis*, en cuanto al reclamo atinente al pago de las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que constituyen una prerrogativa constitucional y legal que el legislador ha establecido a favor de los trabajadores, encaminada a su protección y bienestar, cuyo propósito fundamental es que la persona que concluya su vida activa laboral pase los últimos años de existencia con los satisfactores mínimos, afrontando la contingencia social del retiro con los recursos propios

acumulados en su condena individual durante toda su vida productiva. - -
 - - - Además, resulta relevante que las cuotas del seguro de retiro tienen el carácter de aportaciones de seguridad social, es decir, de contribuciones, cuyo hecho generador es precisamente el surgimiento de una relación laboral, de donde se sigue su naturaleza laboral-tributaria, encontrándose el patrón inmerso en tal circunstancia jurídica obligado a inscribir ante el Instituto Mexicano del Seguro Social a toda persona que se encuentre vinculada a él, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, pudiendo realizar la inscripción desde un día hábil antes del inicio de tal relación o bien dentro de los cinco días hábiles siguientes a esa fecha, atento a lo dispuesto por el Artículo 16 y 45 del reglamento de la Ley del Seguro Social. - - - - -

- - - Ahora bien, por otro lado, tenemos la obligación del patrón de realizar el pago de las aportaciones de seguridad social, para su depósito en la respectiva cuenta individual que se encuentra ligada a la existencia de la relación laboral, pues en tanto ésta continúe subsistirá aquélla. - - - - -

- - - En el mismo orden de ideas, se destaca que la obligación tributaria del patrón culminará por la conclusión de la relación laboral, siempre y cuando se presente el respectivo aviso de baja, siendo corolario de lo anterior, que la pretensión hecha valer por el trabajador en contra de su patrón, consistente en el pago de las cuotas del seguro de retiro, para su depósito en la respectiva cuenta individual, se traduce en la petición del reconocimiento de una prerrogativa que pudo incorporarse a la esfera jurídica del trabajador en virtud de la existencia del vínculo laboral respectivo, siendo conveniente señalar que la relación jurídica que surge entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el patrón, como consecuencia del nacimiento de una relación laboral, si bien constituye un vínculo jurídico tributario, dado que las cuotas del seguro de retiro, como las de los restantes ramos del Seguro Social, son contribuciones, en su especie aportaciones de seguridad social, ello no trasciende a la diversa relación jurídica que existe entre el patrón y el trabajador, la cual continua siendo estrictamente laboral. - - - - -

- - - En esa tesitura, corresponde al ámbito de competencia, por materia, de este Tribunal, con independencia de la naturaleza tributaria de aquéllas, lo que no trastoca la diversa dirección jurídica entre el trabajador y el patrón, pues las circunstancias de que el cobro de tales contribuciones pueda lograrse a través de la actuación de una autoridad administrativa, únicamente implica que la tutela de esa prestación laboral-tributaria corresponde, en el ámbito laboral, a los órganos jurisdiccionales laborales, a través de la administración de justicia y a instancia del trabajador y, en el ámbito tributario, a la administración pública, mediante el ejercicio de su potestad económico-coactiva, teniendo aplicación la Jurisprudencia siguiente: - - - - -



- - - Novena Época, Registro: 193825, Instancia: Segunda Sala, Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, IX, Junio de 1999, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 51/99, Página: 284, **SEGURO DE RETIRO. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SON COMPETENTES PARA CONOCER DE LA PRETENSIÓN PLANTEADA POR EL TRABAJADOR, EN CONTRA DEL PATRÓN, RESPECTO DEL PAGO DE LAS CUOTAS RELATIVAS.** Conforme a la interpretación de lo dispuesto en los artículos 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 604 y 621 de la Ley Federal del Trabajo, la jurisdicción laboral que corresponde ejercer a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tiene como ámbito de competencia, por razón de la materia, las instancias mediante las cuales se pretende el reconocimiento de un derecho que se incorporó a la esfera jurídica del accionante como consecuencia directa o indirecta de la existencia de una relación de trabajo. De ahí, que si las cuotas del seguro de retiro, ramo obligatorio del seguro social, como deriva de lo dispuesto en los artículos 11, fracción IV; 12, fracción I; 31, fracción IV; 37, 167, 168 y 169 de la Ley del Seguro Social; y 10 y 16 de su Reglamento de Afiliación, constituyen contribuciones, en su especie aportaciones de seguridad social, cuyo hecho generador es precisamente el surgimiento de una relación laboral y cuya obligación de pago, respecto del patrón, subsiste, generalmente, en tanto ésta perviva, resulta inconcuso que la pretensión hecha valer por el trabajador en contra de su patrón, consistente en el pago de las cuotas en comento, para su depósito en la cuenta individual respectiva, sí corresponde al ámbito de competencia, por materia, de los citados órganos jurisdiccionales, con independencia de la naturaleza tributaria de aquéllas, lo que no trastoca la diversa relación jurídica que subyace entre el trabajador y el patrón, pues la circunstancia de que el cobro de tales contribuciones pueda lograrse a través de la actuación de una autoridad administrativa, únicamente implica que la tutela de esa prestación laboral-tributaria corresponde, en el ámbito laboral, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a través de la administración de justicia y a instancia del trabajador y, en el ámbito tributario, a la administración pública, mediante el ejercicio de su potestad económico-coactiva. Sin que la anterior conclusión obste para que en cada juicio laboral, atendiendo a los elementos de convicción aportados al proceso, el referido órgano jurisdiccional analice si existe alguna causa que le impida pronunciarse sobre el fondo de tal prestación, como sería el caso en que no se acredite la existencia del vínculo laboral o cuando en sede administrativa ya se haya determinado lo conducente respecto del pago de las cuotas del seguro de retiro, por el mismo trabajador y por el mismo periodo que se reclama, lo que generaría la improcedencia de esa específica pretensión. Contradicción de tesis 17/96. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 26 de marzo de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Rafael Coello Cetina. Tesis de jurisprudencia 51/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del veintiséis de marzo de mil novecientos noventa y nueve. - - -

- - - De todo lo anterior se concluye que resulta procedente la acción intentada por este concepto, toda vez que una vez examinado el presupuesto que origina el cumplimiento de esa obligación patronal reclamada por el trabajador y que en el caso en estudio deriva de la existencia de la relación laboral y al no haberse acreditado en autos por algún medio de convicción el registro del trabajador y el pago de las cuotas correspondientes ante las Instituciones del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) por el periodo que se reclama, ya que de autos no se advierte que la patronal haya cumplido con dicha obligación, por tal razón se condena al **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL DE COLIMA** a inscribir a la C. ***** ante

el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como el reconocimiento y el pago de todas y cada una de las aportaciones o semanas cotizadas, respecto de las cuotas obrero patronales que se hayan generado desde el día **01 de enero de 2017 y lo que se siga generando mientras subsista la relación laboral**, en el entendido que el despido del trabajador fue el 31 de enero de 2019 no suspende el derecho a ser inscrito durante el periodo que duró el presente juicio.-----

--- XVII.- PROCEDENCIA DEL DERECHO A LA VIVIENDA. -----

--- De la misma manera, con relación a las prestaciones que reclama la accionante, en su escrito inicial de demanda, en su punto 7 (siete) del apartado de hechos, la cual reclama el derechos a ser inscrito ante el INFONAVIT, así como el pago de las cuotas que no se ha pagado desde el día en que ingreso a laborar ante el **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL DE COLIMA**, de lo cual, este Tribunal considera que es procedente, pero no en los términos que lo solicita, por las razones y motivos que a continuación se plantean.-----

--- El acceso a una vivienda digna, en términos generales, es un derecho fundamental, reconocido en el artículo 4º, párrafo séptimo de la Constitución Política Federal, y en diversos instrumentos internacionales suscritos y ratificados por el Estado Mexicano. Este derecho tiene como origen el deseo de satisfacer una necesidad colectiva, y en este directriz, el derecho fundamental a una vivienda digna y decorosa protege a todas las personas y, por tanto, no debe ser excluyente. Sirva de sustento a lo anterior, el siguiente criterio número 1a.CXLVIII/2014, de la primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que establece:-----

--- DERECHO FUNDAMENTAL A UNA VIVIENDA DIGNA Y DECOROSA. SU CONTENIDO A LA LUZ DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES. *El artículo 11, numeral 1, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981, establece el derecho de toda persona a una vivienda adecuada, así como la obligación de los Estados Parte de tomar las medidas apropiadas para asegurar su efectividad. Ahora bien, de la interpretación realizada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas en la Observación General No. 4 (1991) (E/1992/23), a dicho numeral, así como de los Lineamientos en Aspectos Prácticos respecto del Derecho Humano a la Vivienda Adecuada, elaborados por el Comité de Asentamientos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, y los Principios de Higiene de la Vivienda, emitidos por la Organización Mundial de la Salud, en Ginebra en 1990, se concluye que el derecho fundamental a una vivienda digna y decorosa, tiene las siguientes características: (a) debe garantizarse a todas las personas; (b) no debe interpretarse en un sentido restrictivo; (c) para que una vivienda se considere "adecuada" requiere contar con los elementos que garanticen un nivel mínimo de bienestar a quien la habite, esencialmente, una infraestructura básica adecuada, que proteja de la humedad, la lluvia, el viento, así como riesgos estructurales, con instalaciones sanitarias y de aseo, un espacio especial para preparar e ingerir los alimentos, espacio adecuado para el descanso, iluminación y ventilación adecuadas, acceso al agua potable, electricidad, y drenaje; y, (d) los Estados deben adoptar*



una estrategia nacional de vivienda para alcanzar el objetivo establecido en el pacto internacional de referencia, así como tomar e implementar las medidas legislativas, administrativas, presupuestarias y judiciales adecuadas para la realización plena de dicho derecho, dentro de las cuales está asegurar a la población recursos jurídicos y mecanismos judiciales para que los gobernados puedan reclamar su incumplimiento, cuando las condiciones de las viviendas no sean adecuadas o sean insalubres. Así, dichos aspectos constituyen los elementos básicos del derecho a una vivienda digna y decorosa reconocido por el artículo 4o., párrafo séptimo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consistente en que todas las personas cuenten con una vivienda que tenga los elementos mínimos necesarios para ser considerada como tal. - - - - -

- - - En ese sentido, resulta inconcuso que todos los trabajadores tienen derecho a adquirir una vivienda, por ello, surge la obligación de los patrones de contribuir, tal y como lo dispone el artículo 123 constitucional. Además, de conformidad con el artículo 1o. constitucional, todas las autoridades del Estado Mexicano, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que México sea parte, interpretando las normas favoreciendo en todo tiempo a las personas con la protección más amplia, lo que se conoce como el principio *pro persona*, conforme al cual debe acudir a la norma más amplia o a la interpretación más extensiva para las personas. Por consiguiente, el derecho a una vivienda digna debe ser analizado a la luz de la interpretación que más favorezca en este caso, a los trabajadores burocráticos, conforme a los principios rectores de los derechos humanos, consistentes en universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. - - - - -

- - - Así el derecho de los trabajadores a la vivienda, forma parte de aquéllos que integran la seguridad social a los que los trabajadores burocráticos tienen derecho en términos del artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso f), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En este directriz, basta que se acredite la existencia de la relación laboral para la procedencia de la acción reclamada por el actor, sin que ello implique, que se amplíen las prestaciones que se otorgan a los trabajadores burocráticos, pues se insiste en que el acceso a la vivienda, además de ser un derecho humano y como tal inherente a cualquier individuo, sí está previsto expresamente en favor de los trabajadores burocráticos, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, apartado B, fracción XI, inciso f), establece que, en el caso de los trabajadores burocráticos, se les proporcionarán habitaciones baratas, en arrendamiento o venta y además, que el Estado mediante aportaciones, establecerá un fondo de vivienda que tiene como propósito constituir depósitos en su favor y establecer un sistema de financiamiento que les permita otorgar créditos económicos, para adquirir vivienda. Entonces, para abordar el problema jurídico, es necesario tomar

en cuenta lo que establecen los artículos 115, 116, fracción VI y 123, párrafo segundo y apartado B, de la Constitución Federal; numerales que, en lo que a este asunto interesa, son del tenor siguiente: - - - - -

- - - “Artículo 115. Los Estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa el Municipio Libre, conforme a las bases siguientes: [...]” - - - - -

- - - “Artículo 116. El poder público de los Estados se dividirá, para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y no podrá reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el legislativo en un solo individuo. Los Poderes de los Estados se organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas: [...] VI. Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las Legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias. [...]” - - - - -

- - - “Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: [...] B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores: [...] XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte. b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley. c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles. d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley. e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares. f) **Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos. [...]**” - - - - -

- - - Conforme al análisis sistemático de las normas constitucionales citadas, el Congreso de la Unión cuenta con la facultad exclusiva para legislar en la materia de trabajo, en general, con apoyo en el artículo 123, segundo párrafo y, respecto de las relaciones de trabajo conocidas como burocráticas, en lo relativo a los Poderes Federales y sus trabajadores; en



tanto que los artículos 115, fracción VIII y 116, fracción VI, autorizan a los Poderes Legislativos de cada entidad federativa para expedir leyes que rijan las relaciones de trabajo entre los Municipios, los Estados y sus trabajadores, siguiendo, en lo conducente, las bases que establece el apartado B del indicado artículo 123. -----

- - - Establecido lo anterior, debe decirse que del contenido del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se puede establecer que los servidores públicos son las personas físicas que prestan a una institución pública un trabajo personal subordinado de carácter material o intelectual, o de ambos géneros, mediante el pago de un sueldo y que dentro de los derechos de seguridad social de los referidos servidores públicos se encuentra el relativo a tener una vivienda; para ello, la constitución ordena crear un fondo nacional de vivienda.-----

- - - Por su parte el artículo 43, fracciones VI inciso h) y VII de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone: -----

- - - **“Artículo 43.-** Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley: [...] **VI.** - Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes: [...] **h)** Constitución de depósitos en favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construirlas, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos; [...] **VII.-** Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor;” -----

- - - Como se ve, la ley secundaria establece expresamente la obligación de las entidades públicas de cubrir las aportaciones correspondientes para que sus trabajadores reciban los beneficios de seguridad y servicios sociales; dentro de los cuales, sin duda, se encuentra el derecho a contar con una vivienda digna. -----

- - - En efecto, aun cuando la referida legislación burocrática no hace referencia expresa a la obligación de las entidades públicas de realizar las aportaciones de vivienda, tal cuestión no debe interpretarse en un sentido restrictivo, pues como ya se vio el derecho social consistente en disfrutar de una vivienda digna y la consiguiente obligación del patrón de efectuar las aportaciones respectivas se encuentra implícitamente reconocido al referirse de manera enunciativa a los beneficios de seguridad y servicios sociales. -----

- - - Ahora, debe decirse que dichos derechos a la seguridad y servicios sociales, deben concederse a todos los trabajadores del gobierno, ayuntamientos y organismos descentralizados del Estado de Colima, con independencia de la naturaleza de la relación laboral, pues además de que la ley burocrática estatal señala que también los trabajadores de confianza gozarán de los beneficios de la seguridad social, por disposición expresa de la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos, el derecho a la seguridad social nace junto con el vínculo jurídico que une a un trabajador con su patrón. - - - - -

- - - En ese sentido, debe interpretarse, que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, reconoce que los empleados burocráticos tienen derecho a gozar de una vivienda digna, pues como ya se vio su artículo 43, fracción VI inciso h), establece, en términos generales, que las entidades públicas están obligadas a cubrir las aportaciones necesarias para que sus empleados gocen de los beneficios de seguridad y servicios sociales, dentro de las que se encuentran precisamente el de la vivienda. Esto es, del acto jurídico, relación laboral, surge la obligación de la entidad pública respectiva de realizar las aportaciones correspondientes a las prestaciones de seguridad social, aunado a la obligación también de propiciar los medios que permitan a los trabajadores que no tengan en propiedad casa habitación o terreno, la compra o arrendamiento de viviendas económicas tal como lo dispone la fracción VI inciso h) del citado artículo 43. - - - - -

- - - Por tanto, si el acto jurídico que condiciona el disfrute de los derechos de seguridad social es la existencia de una relación de trabajo, acreditada ésta, se hace exigible la obligación del patrón de enterar las aportaciones respectivas al fondo de vivienda correspondiente. - - - - -

- - - En síntesis, si en un juicio laboral un servidor público reclama el reconocimiento del derecho a una vivienda y en el procedimiento jurisdiccional queda evidenciada la existencia de una relación de trabajo, sin que se demostrara el pago de aportación alguna para gozar de dicho beneficio, tal y como se hace constar en el presente juicio, este Órgano Jurisdiccional debe condenar a tal prestación. Ilustra lo anterior, por las razones que la informan, la jurisprudencia PC.VI.L.J/1 L (10a.) del Pleno en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, cuyo criterio se comparte y es del tenor siguiente: - - - - -

- - - TRABAJADORES AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE PUEBLA. ES OBLIGACIÓN DEL MUNICIPIO CUBRIR LAS APORTACIONES PARA QUE AQUÉLLOS GOCEN DEL BENEFICIO A LA VIVIENDA. *En atención al derecho a una vivienda digna, analizado a la luz del principio de interpretación más favorable a la persona, se concluye que el artículo 36, fracción V, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento del Municipio de Puebla, vigente hasta el 11 de diciembre de 2013 establece, en términos generales, que es obligación del Municipio cubrir las aportaciones para que sus empleados gocen de los beneficios de seguridad y servicios sociales, dentro de los que se incluye el relativo a la vivienda, el cual es considerado como una de las bases mínimas de la seguridad social para los trabajadores municipales, de acuerdo con la interpretación sistemática de los artículos 115 y 123, apartado B, fracción XI, inciso f), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; máxime que gozar de una vivienda digna y decorosa, también está reconocido como un derecho fundamental en el numeral 4o. constitucional.* - - - - -

- - - Por lo tanto, en cuanto a la inscripción respectiva y la reclamación del pago de las aportaciones, cuando nunca se han realizado, conlleva que



se condene a su inscripción, pues ésta es requisito *sine qua non* para realizar el mencionado pago. Máxime que, como ya se dijo, la única condición para disfrutar los derechos a la seguridad social es la existencia de una relación de trabajo, por lo que acreditada ésta, se hacen exigibles al patrón las obligaciones derivadas de aquellos derechos. - - - - -

- - - En esa tesitura, es preciso señalar que la incorporación al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores por sus siglas INFONAVIT, corresponde a los trabajadores obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos que encuentran regulados bajo el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Además, en términos de lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el objeto de dicho instituto consiste entre otros a administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para la adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas, la construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, así como lo demás a que se refiere el artículo antes referido, mismo que a continuación se transcribe: - - - - -

- - - **“ARTÍCULO 3o.-** *El Instituto tiene por objeto: I.- Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda; II.- Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para: a). - La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas, b). - La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y c). - El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores; d). - La adquisición en propiedad de suelo destinado para la construcción de sus habitaciones; III.- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores; y IV.- Lo demás a que se refiere la fracción XII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional y el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que esta ley establece.* - - - - -

- - - Ahora bien, en el caso a estudio, es menester tomar en consideración que los trabajadores actores se encuentran regidos por el artículo 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo cual no les corresponde ser inscritos ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores INFONAVIT, pues a este tienen derecho los trabajadores que se regulan en el apartado A, del citado artículo 123 constitucional. - - - - -

- - - Por tanto, a fin de resolver que en derecho corresponde, es preciso señalar que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, establece en su artículo 69 fracción X la obligación de las Entidades Públicas en su calidad de patrones de cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales. - - - - -

- - - Por su parte la abrogada Ley de Pensiones Civiles del Estado de

Colima, disponía en sus artículos 1, 2 y 3 lo siguiente: - - - - -

- - - **Art. 1o.-** Para los efectos que precisa esta Ley, se crea un organismo descentralizado, denominado Dirección de Pensiones del Estado. Esta Ley tiene aplicación para los funcionarios y empleados al servicio del Estado. - - - - -

- - - **Art. 2o.-** Pueden acogerse a los beneficios de este ordenamiento todos los funcionarios y empleados dependientes de Institutos o Patronatos y Organismos descentralizados, así como los municipales. - - - - -

- - - **Art. 3o.-** Las personas a que se contraen los artículos anteriores tienen derecho conforme a las disposiciones de la presente Ley y en los casos y con los requisitos que ella establece, a los siguientes beneficios. I.- Pensiones de retiro. II.- Devolución de los descuentos que se les hubieren hecho para integrar el fondo económico de la Dirección, al separarse del servicio. **III.- Obtención de préstamos hipotecarios.** IV.- Obtención de préstamos quirografarios. **V.- Obtener en propiedad o arrendamiento casas o terrenos propiedad de la Dirección de Pensiones.** VI.- Los demás que establece esta Ley.” - - - - -

- - - Sin embargo, la citada legislación fue abrogada con la entrada en vigor de la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, mediante DECRETO No. 616 publicado el 28 de septiembre de 2018 en el Periódico Oficial del “Estado de Colima.” a través del cual se crea el INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA, y que en sus artículos 1, 2, 79, 129, 130 ,131 y 141 que disponen lo siguiente: - - - - -

- - - **Artículo 1. Ley reglamentaria 1.** La presente Ley es reglamentaria del artículo 33 fracción XIV de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima reordenada y consolidada, de aplicación general y obligatoria en el Estado de Colima en la forma y términos que la misma establece; y sus disposiciones son de orden público y de interés social. - - - - -

- - - **Artículo 2.** Objeto de la Ley 1. Este ordenamiento tiene por objeto garantizar y regular la seguridad social, así como buscar la sustentabilidad financiera del sistema de pensiones de los servidores públicos así definidos en esta Ley, en las ramas, coberturas y prestaciones que en la misma se contemplan. - - - - -

- - - **Artículo 79. Beneficios para los afiliados 1.** Los afiliados, tienen derecho conforme a las disposiciones de la presente Ley y en los casos y con los requisitos que la misma establece, a los siguientes beneficios: I. Pensiones; II. Prestaciones sociales; III. Préstamos personales, y **IV. Préstamos hipotecarios.** **Artículo 129. Condición para otorgar préstamos personales o hipotecarios 1.** El destino de los fondos de la Cuenta Institucional será el pago de las pensiones y pago de gastos funerarios, seguro de vida y gratificación anual; de haber excedentes, estos se podrán utilizar en el otorgamiento de préstamos personales o hipotecarios en los términos de esta Ley a los afiliados y pensionados, siempre que el excedente acumulado sea superior al importe de 2 quincenas de la nómina de pensiones y que la recuperación calce con la liquidez requerida para el pago de los beneficios que otorga esta Ley. 2. Los excedentes de las Cuentas Institucionales destinados para préstamos personales se concederán con las reglas de los artículos 132 y 133 de esta Ley y los destinados a préstamos hipotecarios estarán a lo dispuesto por el Capítulo VI, del Título Quinto de esta Ley. 3. El monto máximo de los préstamos personales e hipotecarios a otorgar deberá considerar que, en suma, el pago mensual del servidor público no exceda el 30% de los ingresos mensuales del servidor público o de la pensión. - - - - -

- - - **Artículo 130. Afectación de participaciones, transferencias en omisión de entero de descuentos 1.** En caso de omisión en el entero por de los descuentos de préstamos personales o hipotecarios, el Instituto solicitará a la Secretaría de Planeación y Finanzas del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Colima, la afectación o compensación de las participaciones, transferencias, asignaciones presupuestales y cualesquiera otros recursos líquidos, de las



Entidades Públicas Patronales deudoras, independientemente de la responsabilidad penal o administrativa en que se hubiera incurrido. -----

- - - Artículo 131. Destino de los intereses reales de préstamos personales. 1. Los intereses reales generados por los préstamos personales o hipotecarios, serán destinados a incrementar las reservas de las Cuentas Institucionales a fin de fortalecerlas. -----

- - - Artículo 141. Destino del préstamo hipotecario 1. Los préstamos hipotecarios serán destinados a los siguientes fines: I. Adquisición de terrenos urbanos y rústicos; II. Adquisición de casas, departamentos o locales comerciales; III. Construcción, mejoras o reparaciones de los inmuebles de su propiedad; IV. Redención de gravámenes que soporten los inmuebles del afiliado; y V. Obtener liquidez, otorgando en garantía un bien inmueble. 2. Los préstamos que comprende este artículo quedarán sujetos a la reglamentación que proponga y para el efecto autorice el Consejo Directivo”. -----

*- - - De lo anterior, puede concluirse la obligación del Estado de satisfacer mediante las medidas que considere apropiadas el acceso al derecho a una vivienda digna, y que en el caso en estudio en su calidad de patrón debe otorgar a sus trabajadores, del mismo modo se advierte que el **INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA** tiene por objeto garantizar y regular la seguridad social, así como buscar la sustentabilidad financiera del sistema de pensiones de los servidores públicos así definidos en esta Ley, en las ramas, coberturas y prestaciones que en la misma se contemplan, contemplando así los préstamos hipotecarios, cuyo destino será a los siguientes fines: I. Adquisición de terrenos urbanos y rústicos; II. Adquisición de casas, departamentos o locales comerciales; III. Construcción, mejoras o reparaciones de los inmuebles de su propiedad; IV. Redención de gravámenes que soporten los inmuebles del afiliado; y V. Obtener liquidez, otorgando en garantía un bien inmueble. -----*

- - - Por su parte, el artículo 784 fracción XIV de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley de la materia, “(...) El Tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto a petición del trabajador o de considerarlo necesario requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: (...) Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro. (...)” -----

- - - En ese sentido, la autoridad demandada se encuentra obligada a inscribir y cubrir las aportaciones que fijan las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de vivienda, en este caso, las cuotas al Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado; por lo tanto, es éste, quien de conformidad a lo establecido en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, tiene la obligación de probar su dicho cuando exista controversia sobre tal cuestión. -----

*- - - Por lo anterior, y debido a que la parte demandada el **SISTEMA***

PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL COLIMA, en su contestación de demanda, en la parte de los hechos, en el punto siete, el cual se encuentra dentro de la foja 91 de los autos, tacha de falso y niega lo afirmado por la parte accionante en lo referente al reclamo de las prestaciones de seguridad social, además manifiesta que dichas prestaciones ya fueron pagadas, en los momentos que esta laboro. -----

- - - De todo lo anterior se concluye que resulta procedente la acción intentada por este concepto, toda vez que la parte demandada no ofrece los medios de convicción suficientes para acreditar el pago de dichas prestaciones de seguridad social desde el 01 de enero del año 2017 fecha en que entro a laborar la C. ***** tal como ya quedó acreditado y que en el caso en estudio deriva de la existencia de la relación laboral, por tal razón se condena al **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL DE COLIMA** a que pague las cuotas de la C. ***** ante el Instituto de Pasiones del Estado de Colima, que se hayan generado desde el día 01 de enero de 2017 y lo que se siga generando mientras subsista la relación laboral, en el entendido que el despido del trabajador fue el 31 de enero de 2019 no suspende el derecho a ser inscrito durante el periodo que duró el presente juicio.-----

- - - **XVIII.- PROCEDENCIA DEL PAGO DE QUINQUENIOS.** -----

- - - Así mismo, con relación a la reclamación hecha por el trabajador actor en el inciso **g)** de su escrito de demanda, en el pago de un quinquenio la misma resulta procedente, por las siguientes causas, razones y fundamentos que lo justifican. -----

- - - Primeramente, es menester observar lo que el artículo 68 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados para el Estado de Colima, nos dice: -----

- - - **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. -----

- - - Por tanto, si el acto jurídico que condiciona el disfrute del sueldo integral compuesto por la prima mensual individual (quinquenio) es la existencia de una relación de trabajo y la antigüedad superior a los cinco años de servicio, acreditada ésta, se hace exigible la obligación del patrón de pagar dicha prestación, siempre y cuando se cumpla con los requisitos que establece la ley. -----

- - - En esa tesitura, analizadas todas y cada una de las actuaciones que conforman el expediente en que se actúa y las pruebas que aportaron ambas partes, quedó demostrado que la trabajadora ingresó a laborar al servicio del **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL COLIMA** el 01 de enero del año 2017, y como



ya quedo especificado en los considerandos anteriores, la parte accionante le asiste el derecho de ser reinstalada, por lo tanto se debe de considerar la antigüedad desde la fecha en que inicio a laborar, hasta la fecha de la emisión del presente laudo y los años que se sigan generando con motivo de la relación de trabajo. -----

- - - Por lo tanto, si el requisito para adquirir el derecho al pago de la prima mensual individual (quinquenio) es la existencia de la relación laboral, y una antigüedad superior a los cinco años de servicio, es procedente el derecho para reclamar su pago, ya que la relación laboral tienen como existencia de 6 año 6 mes y 18 días, esto es desde el 01 de enero del año 2017 hasta el 18 de julio del año 2023, siendo procedente por la temporalidad de la relación laboral, lo correspondiente a un quinquenio. -----

- - - En ese sentido, es procedente y se **condena** al **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL, COLIMA** a pagarle a la **C. *******, la cantidad que resulte por concepto de **QUINQUENIO**. -----

- - - **XIX.- APERTURA INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN.** -----

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

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

- - - Importes de prestaciones que deberán ser determinados en incidente de liquidación de laudo que al efecto se instaure, del cual desde este momento se ordena su apertura, a efecto de que las partes acrediten la cuantía líquida de los conceptos materia de la condena, con los incrementos que hubiesen ocurrido en base al sueldo mensual y aquellas prestaciones que le han sido reconocidas desde la fecha de emisión del presente laudo 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.* - - - - -

- - - Con apoyo en lo anterior, en el incidente de liquidación de laudo que al respecto se lleve a cabo en el presente expediente, 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 a la **C. *******, lo cual deberá acreditarse en el incidente en mención. - - - - -

- - - **XX. - IMPROCEDENCIA DEL RECLAMO DE TODAS LAS PRESTACIONES AL PODER EJECUTIVO DE ESTADO DE COLIMA.** - -

- - - En lo que corresponde al Poder Ejecutivo del estado de Colima, todas las reclamaciones de las prestaciones que hace la parte accionante en su contra son improcedentes, aun y cuando haya sido llamado a juicio por el trabajador, ya que de la revisión de los autos, así como del análisis de la misma demanda que este presenta, se desprende que la relación laboral era con el **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL, COLIMA**, y nunca con el Poder Ejecutivo del Estado, por lo tanto este no forma parte de la litis, por lo tanto queda sin materia el estudio en contra del **PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE COLIMA** porque no forma parte de la litis. - - - - -

- - - En ese sentido, se **ABSUELVE** al **PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE COLIMA** de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por la **C. ******* por las razones expuestas anteriormente. -

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

- - - **RESUELVE** - - - - -

- - - **PRIMERO:** La **C. *******, parte actora en este juicio laboral probó su acción. - - - - -



- - - **SEGUNDO:** La parte demandada **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL, COLIMA**, no le prosperaron sus excepciones y defensas. -----
- - - **TERCERO.** - Por las razones expuestas en los considerandos **VIII, IX, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII y XIX** del presente **LAUDO**, se **CONDENA** al **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL, COLIMA** a: -----
- - - **1) REINSTALAR** a la **C. *******, en su puesto de **AUXILIAR TÉCNICO D** a su servicio; -----
- - - **2) Al RECONOCIMIENTO y OTORGAMIENTO DEL NOMBRAMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE** con los requisitos previstos en el artículo 20 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima; **a partir de su reconocimiento, es decir a partir de la fecha del laudo combatido de fecha 18 de julio de 2023, que es cuando este Tribunal ha reconocido tal derecho al trabajador.** -----
- - - **3) Al pago de los SALARIOS VENCIDOS O CAÍDOS, AGUINALDO Y PRIMA VACACIONAL E INCREMENTOS SALARIALES desde la fecha de su despido el día 31 de enero de 2019 y hasta que se cumpla el laudo, esto es, hasta un día antes en que la actora será materialmente reinstalada con base en el salario diario integrado.** -----
- - - **4) Al reconocimiento y pago de las prestaciones extralegales, que goza un trabajador de BASE previstas en el CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES VIGENTE** celebrado entre el **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL COLIMA** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE ESTE**, que deberán de pagarse **a partir de su reconocimiento, es decir a partir de la fecha del laudo combatido de fecha 18 de julio de 2023, que es cuando este Tribunal ha reconocido tal derecho al trabajador.** -----
- - - **5) A inscribir a la C. ******* ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, y a realizar el pago retroactivo de las cuotas que están pendientes por cubrir desde el **01 de enero del año 2017** hasta el día de la emisión del presente laudo y por todo el tiempo mientras subsista la relación laboral, para lo cual deberá notificarse **VÍA OFICIO** al **INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**, al que se acompañe copia certificada de la presente resolución a la referida autoridad administrativa para que, en su caso, ejerza su potestad económica-coactiva y en uso de sus facultades y atribuciones realicen la determinación de las contribuciones omitidas en términos de lo previsto de la legislación aplicable al caso concreto. -----
- - - **6) A Inscribir y enterar las aportaciones que en términos de ley se encuentra obligado ante el INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA, desde la fecha de ingreso del actor el 01 de enero de 2017** y durante todo el tiempo que dure la relación de trabajo, por lo que este Tribunal deberá reservar para la etapa de ejecución del presente laudo, de no cumplirse

voluntariamente, remitir VÍA OFICIO copia fotostática autorizada del presente a efecto de que haga valer sus facultades económica – coactivas para el cálculo de las aportaciones omitidas. -----

- - - **7)** Al pago del **quinquenio** correspondiente a la **C. *******. -----

- - - **CUARTO.** - Por las razones expuestas en los considerandos **X, XI**, del presente **LAUDO**, se **ABSUELVE** al **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL, COLIMA** a:

- - - **1)** Al pago de los **DÍAS DE DESCANSO Y LOS DÍAS FESTIVOS** por las razones y fundamentos expresados en el **considerando X** del presente laudo. -----

- - - **2)** Al pago de las **HORAS EXTRAS** por las razones y fundamentos expresados en el **considerando XI** del laudo que nos ocupa. -----

- - - **QUINTO.** - Por las razones expuestas en los considerandos **XX** del presente **LAUDO**, se **ABSUELVE** al **PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE COLIMA** al pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por el actor del presente juicio. -----

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

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