



- - - Colima, Colima, a 13 (trece) de enero del año 2026 (dos mil veintiséis). - - -  
- - En el Expediente Laboral No. 27/2021 promovido por el C.\*\*\*\*\*, en  
contra del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO,  
COLIMA, este Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado, tiene a bien emitir el  
siguiente: - - - - -

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

- - - V I S T O para resolver en definitiva el expediente 27/2021 que contiene los  
autos del juicio laboral promovido por la C. \*\*\*\*\*, en contra del H.  
AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA, a quienes  
le demanda en su escrito inicial las siguientes prestaciones: - - - - -

- - - I.- La REINSTALACIÓN de mi representada en el puesto de PROMOTOR DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA, adscrito a la DIRECCIÓN DE PARTICIPACION Y ATENCIÓN CIUDADANA y el OTORGAMIENTO DE NOMBRAMIENTO DE BASE correspondiente a dicho puesto. Así como el pago de salarios caídos que se generen a partir de mi despido injustificado de fecha 15 de enero de 2021. II.- El pago del AGUINALDO correspondiente a los años 2019 y 2020 consistente en 45 días de sueldo, conforme a lo dispuesto en la Clausula 1 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. III.- El otorgamiento del SOBRESUELDO mensual del 45% cuarenta y cinco por ciento, conforme a lo dispuesto en la Clausula 3 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo. IV.- El pago de VACACIONES de los años 2019 y 2020, consistentes en dos periodos anuales cada uno de 10 días laborables, más los que se generen durante la tramitación del presente juicio, con fundamento en el artículo 51 de la Ley Burocrática. Así como el pago de la PRIAAA VACACIONAL del 100% cien por ciento de los 10 días de salario, conformado por los conceptos de sueldo, sobresueldo y quinquenio, conforme a lo dispuesto en la Clausula 5 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. V.- El pago de la CANASTA NAVIDEÑA correspondiente a los años 2019 y 2020, consistente en 20 días de salario, conformado por los conceptos de sueldo y sobresueldo, conforme a lo dispuesto en la Clausula 6 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. VI.- Por el pago del APOYO CUESTA DE ENERO correspondiente a los años 2019 y 2020 consistente en 25 días de sueldo, conforme a lo dispuesto en la Clausula 7 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. VII.- Por el pago de la cantidad de \$754.93 (setecientos cincuenta y cuatro pesos 94/100 M.N.) quincenales, por concepto de CANASTA BÁSICA, según lo establecido en la Clausula 8 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de enero del año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. VIII.- Por el pago de la cantidad de \$556.04 (quinientos cincuenta y seis pesos 04/100 M.N.) quincenales, por concepto de AYUDA PARA TRANSPORTE, según lo establecido en la Clausula 9 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de enero del año 2019 y las que se sigan

generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo IX.- Por el pago de la cantidad de \$278.03 (doscientos setenta y ocho pesos 04/100 M.N.) quincenales, por concepto de AYUDA PARA RENTA, según lo establecido en la Clausula 10 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de enero del año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo X.- Por el pago de la cantidad de \$414.58 (cuatrocientos catorce pesos 58/100 M.N.) quincenales, por concepto de PREVISIÓN SOCIAL MULTIPLE, según lo establecido en la Clausula 11 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de enero del año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo XI.- Por el pago del AJUSTE DE CALENDARIO consistente en 7 días de salario, conformado por los conceptos de sueldo, sobresueldo y quinquenio, conforme a lo dispuesto en la Clausula 12 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. XIII.- Por el pago de la cantidad de \$250.00 (doscientos cincuenta pesos 58/100 M.N.) quincenales, por concepto de ESTIMULO PROFESIONAL, según lo establecido en la Clausula 13 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de enero del año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. XIV.- Por el pago de la cantidad de \$2,060.62 (dos mil sesenta pesos 62/100 M.N.) anuales, por concepto de BONO POR EL DÍA DE LA MADRE, según lo establecido en la Clausula 14 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de mayo del año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. XV.- Por el pago del BONO EMPLEADO MUNICIPAL correspondiente a los años 2019 y 2020, consistente en 24 días de sueldo, conforme a lo dispuesto en la Clausula 20 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. XVI.- Por el pago de la cantidad de \$577.81 (quinientos setenta y siete pesos 81/100 M.N.) anuales, por concepto de BONO AL GASTO FAMILIAR, según lo establecido en la Clausula 21 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de marzo del año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. XVII.- Por el pago del BONO PARA ÚTILES ESCOLARES correspondiente a los años 2019 y 2020, consistente en 8 días de sueldo, conforme a lo dispuesto en la Clausula 20 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. XVIII.- Por el pago del BONO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA correspondiente a los años 2019 y 2020, consistente en 2 días de sueldo y sobre sueldo, que se me debieron pagar en la segunda quincena de cada mes de los años antes mencionados, conforme a lo dispuesto en la Clausula 33 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. XIX.- Por el pago de todas y cada una de las prestaciones contempladas en el CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES, celebrado entre el Ayuntamiento de Manzanillo y el Sindicato respectivo, en virtud de



que, al ser reconocida como trabajadora de base, se me deberán otorgar todas las prestaciones que se brinden a los Sindicalizados, sirve de fundamento a lo anterior la siguiente jurisprudencia: 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 IVlateria(s): Laboral Tesis: PCJ.L. J/40 L (10a.) Página: 1565 **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. SON APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES DE BASE DE LA DEPENDENCIA DE QUE SE TRATE, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE SE ENCUENTREN AFILIADOS O NO AL SINDICATO MAYORITARIO.** De conformidad con los derechos a la igualdad y a la libertad sindical reconocidos por los artículos 1o. y 123, apartado "B", fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respectivamente, y de la interpretación sistemática de los artículos 67, 69, 70, 87 y 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se concluye que dada la finalidad de las condiciones generales de trabajo de regular los términos de la relación laboral, su aplicación no se constriñe exclusivamente a los trabajadores que formen parte de la agrupación sindical con la que aquéllas se celebraron, sino que debe extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate; en atención al derecho a la libertad sindical que prevé, incluso, el del trabajador a no afiliarse a algún sindicato, así como al derecho a la igualdad del que gozan todos los empleados que se encuentran en una misma situación, es decir, que desempeñan funciones de base para una dependencia al amparo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y al de disfrutar y obligarse a las prerrogativas establecidas por el titular de la dependencia, con la opinión del sindicato correspondiente, en las condiciones generales de trabajo. Cabe resaltar que en caso de que las condiciones aludidas contengan alguna disposición que restrinja su aplicación a los trabajadores de base, a que se encuentren afiliados únicamente al sindicato mayoritario para gozar de los beneficios y prerrogativas contenidos en ese ordenamiento legal, debe inaplicarse, toda vez que contraviene el derecho a la libertad sindical citado. **PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.** Contradicción de tesis 2/2018. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Séptimo, Noveno y Sexto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 25 de junio de 2018. Unanimidad de diecisiete votos de los Magistrados María del Rosario Mota Cienfuegos, Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso, Elisa Jiménez Aguilar, Osiris Ramón Cedeño Muñoz, Víctor Ernesto Maldonado Lara, Julia Ramírez Alvarado, Herlinda Flores Irene, Jorge Villalpando Bravo, Edna Lorena Hernández Granados, quien formula voto aclaratorio, Ricardo Rivas Pérez, Noé Herrera Perea, Ángel Ponce Peña, Francisco Javier Patiño Pérez, José Antonio Abel Aguilar Sánchez, Juan Alfonso Patiño Chávez, Héctor Pérez Pérez y Alicia Rodríguez Cruz. Ponente: Juan Alfonso Patiño Chávez. Secretaria: Enid Samantha Sánchez Coronel. Tesis y/o criterios contendientes: El sustentado por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el juicio de amparo directo 727/2017; Tesis I.60.T.455 L, de rubro: "LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LOS BENEFICIOS ALCANZADOS POR UN SINDICATO MAYORITARIO, AL REVISAR LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE UNA DEPENDENCIA, DEBERÁN HACERSE EXTENSIVOS A TODAS LAS PERSONAS QUE TRABAJEN EN ELLA, CON INDEPENDENCIA DE SU FILIACIÓN SINDICAL.", aprobada por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIII, enero de 2011, página 3220; y, Tesis I.9o.T.58 L (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORES POR TIEMPO DETERMINADO DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO. LES SON APLICABLES LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE ESA ENTIDAD, AUN CUANDO NO SE HAYAN AGREMIADO A ALGUNA ORGANIZACIÓN SINDICAL DURANTE EL TIEMPO EN QUE PRESTARON SUS SERVICIOS.", aprobada por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 28 de abril de 2017 a las 10:32 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 41, Tomo II, abril de 2017, página 1875, y El sustentado por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo

*del Primer Circuito, al resolver el amparo directo 727/2017. Nota: En términos del artículo 44, último párrafo, del Acuerdo General 52/2015, del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que reforma, adiciona y deroga disposiciones del similar 8/2015, relativo a la integración y funcionamiento de los Plenos de Circuito, esta tesis forma parte del engrosé relativo a la contradicción de tesis 2/2018, resuelta por el Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Esta tesis se publicó el viernes 31 de agosto de 2018 a las 10:39 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 03 de septiembre de 2018, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. XX.- El pago de las prestaciones que se generen durante el presente juicio, así como los correspondientes incrementos, hasta que se ejecute el laudo. XXI.- El pago de las aportaciones al Instituto de Pensiones (IPECOL), que se generen durante toda la tramitación del presente juicio. -----*

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

**1.-** Mediante escrito recibido el día 25 (veinticinco) de enero del año 2017 (dos mil diecisiete), compareció ante este H. Tribunal la C. \*\*\*\*\* demandado al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA**, por las prestaciones antes mencionadas, fundando su demanda en los siguientes puntos de hechos: -----

*1.- Con fecha 22 de octubre de 2012, mi representada ingresó a laborar para el H. AYUNTAMIENTO DE MANZANILLO, en el puesto de PROMOTOR DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA, adscrita a la Dirección de Participación y Atención Ciudadana, prestando sus servicios de forma ininterrumpida y de forma eficiente y profesional. Con las siguientes condiciones generales de trabajo: En cuanto al salario este le era pagado los días 15 y 30 de cada mes, percibiendo la cantidad quincenal de \$4,810.80 (cuatro mil ochocientos diez pesos 80/100 M.N.). En lo que respecta al horario, se pactó como jornada habitual de las 08:30 a las 15:00 horas de lunes a viernes, descansando sábados y domingos, sin embargo, por razones del servicio y por instrucciones de su jefe inmediato, de lunes a viernes, tenía que laborar 2 horas extras diarias, por lo que su horario de salida realmente era a las 17:00 horas, por lo que trabajaba un total de 10 horas extras a la semana, lo que durante el último año suman un total de 520 horas extras, de las cuales 468 son dobles y 52 son triples, por lo que me deberán ser pagadas conforme a lo dispuesto por el artículo 45 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. Sus funciones y labores consistían en: trabajo de campo, invitar a los vecinos de colonias para conformar comités de barrio, apoyar a otras direcciones en actividades diversas, apoyar en ciertos eventos a la presidenta, actualmente llevamos talleres y pláticas de algunas direcciones a diferentes colonias del centro de Manzanillo, entre otras, aclarando que nunca estuvo al mando de persona alguna, ni tampoco intervenía en la asignación de personal o de recurso alguno, esto es, mi representada no manejaba valores, ni tenía dominio sobre ellos, ni nunca realizó alguna de las funciones que se encuentran clasificadas como de confianza por el artículo 6 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, por lo tanto el puesto era de base, en virtud de que reúne los requisitos establecidos por el artículo 9 de dicha Ley, ya que tengo más de 6 meses ininterrumpidos trabajando en el puesto antes señalado. Las labores antes señaladas las realizó de forma ininterrumpida desde su fecha de contratación, es decir, ha laborado continuamente por más de 8 años, durante todo este tiempo, ha desempeñado sus servicios con intensidad, cuidado y esmero, sin tener ninguna queja, reporte o sanción alguna impuesta por la patronal. Dichas funciones no pueden ser consideradas como de confianza, ni mucho menos temporales, pues dichas labores tienen el carácter de permanentes, en términos de lo dispuesto por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, que en la parte que interesa dispone: ARTÍCULO 5.- Los*



trabajadores se clasifican en tres grupos: I.- De confianza; II.- De base; y III.- Supernumerarios. ARTÍCULO 6.- Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: a) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas en el presupuesto de la Entidad o dependencia de que se trate, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, esté desempeñando tales funciones u ocupando puestos que a la fecha son de confianza; c) Manejo de fondos o valores: cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido; d) Auditoría: a nivel de Auditores y Subauditores, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las áreas de Auditoría; e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Entidad o dependencia de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras; f) Investigación científica y tecnológica: siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo; g) Asesoría o consultoría: únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Gobernador, Secretarios de Gobierno, Oficial Mayor, Procurador, Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades; y h) Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios. ARTÍCULO 7.- Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: I En el Poder Legislativo: aquellos a los que se refiere el artículo 35 de su Ley Orgánica y los artículos 191 y 192 de su Reglamento; así como lo establecido por el artículo 7 de la Ley Orgánica de la Contaduría Mayor de Hacienda del Estado de Colima; tales como: Oficial Mayor, Contador Mayor de Hacienda, Subcontralores, Secretarios Particulares, Secretarios Privados y Auxiliares, Directores, Asesores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Auditores y Contralores; II.- En el Poder Ejecutivo: Secretario Particular del Gobernador, Representante del Gobierno en el Distrito Federal, Cuerpo de Seguridad, Ayudantes y Choferes al servicio directo del Titular del Ejecutivo; Secretarios de Despacho, Subsecretarios, Procurador, Subprocuradores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Asesores; Secretarios Particulares, Secretarios Privados; Administradores; Coordinadores; Auditores, Contralores, Valuadores, Peritos, Supervisores, Visitadores; Agentes del Ministerio Público, Oficiales Secretarios; Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Procuradores y Subprocuradores de la Defensa del Trabajo, Coordinadores e Inspectores; Integrantes de los Consejos Tutelares o Asistenciales; Vocales Representantes en Dependencias Públicas y Organismos Descentralizados; Directores, Alcaldes, Celadores y Personal de Vigilancia en Cárceles e Instituciones de Asistencia y Prevención y Readaptación Social y el personal sujeto a honorarios; todos los miembros operativos de los Servicios Policiacos, así como los miembros de la Policía de Procuración de Justicia. III.- En el Poder Judicial: a) Secretarios de Acuerdos del Supremo Tribunal; Secretario Particular; Jueces, Secretarios de Acuerdos, Secretarios Actuarios y Proyectistas; Directores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Coordinadores, Visitadores, Jefe de Unidad de Apoyo Administrativo, Asesores y Supervisores. IV. En los Ayuntamientos de la Entidad: a) Los Secretarios de los Ayuntamientos, Tesoreros, Oficiales Mayores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Contralores, Oficiales del Registro Civil, Auditores, Coordinadores, Supervisores e Inspectores, así como todos los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito. V.- En el Tribunal: a) Secretario General de Acuerdos, Secretarios Proyectistas y Secretarios Actuarios. VI.- El Secretario y Segundo Vocal en la Comisión Agraria Mixta; VII. En el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF): el Director General, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Administradores, Asesores, Auditores y

Contralores. VIII.- El titular de la Defensoría de Oficio así como los abogados adscritos a esta dependencia; y IX.- En los Organismos Descentralizados, así como en las Empresas de participación mayoritaria Estatales y Municipales: Directores Generales, Directores de área, Subdirectores, Gerentes, Subgerentes, Tesoreros, Jefes de Departamento con funciones de Dirección y Administradores. De crearse categorías o cargos no comprendidos en este artículo, se hará constar en el nombramiento el carácter de base o confianza. La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones definidas en el Artículo 6 o de los puestos enumerados en este artículo.

ARTÍCULO 8.- Son trabajadores de base los no comprendidos en los dos artículos anteriores. ARTÍCULO 9.- Los trabajadores de base serán inamovibles. Se entiende por inamovilidad el derecho que gozan los trabajadores a la estabilidad en su empleo y a no ser separado sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas. ARTÍCULO 10.- Los derechos consagrados en esta Ley en favor de los trabajadores de base son irrenunciables. ARTÍCULO 11.- Son trabajadores supernumerarios aquellos a quienes se otorgue nombramiento de los señalados en las fracciones II, III, IV y V del Artículo 19 de esta Ley. ARTÍCULO 18.- Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo, excepto cuando se trate de trabajadores temporales para obra o por tiempo determinado, en cuyo caso el nombramiento podrá ser sustituido por la lista de raya correspondiente. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios. Los mayores de catorce y menores de dieciséis, necesitan de autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, por resolución del Tribunal. ARTÍCULO 19.- Los nombramientos de los trabajadores podrán ser: I.- Definitivos, aquellos que se otorguen para ocupar plazas de base; II. Interinos, los que se otorguen para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses; III.- Provisionales, los que de acuerdo con el escalafón se otorguen para ocupar plazas de base vacantes, por licencias mayores de seis meses; IV.- Por tiempo determinado, los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada; y V.- Por obra determinada, los que se otorguen para realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente; su duración será la de la materia que le dio origen. ARTÍCULO 20.- Los nombramientos deberán contener: I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del nombrado; II.- Los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; III.- El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo o por obra determinada; IV.- La duración de la jornada de trabajo; V.- El sueldo asignado para la categoría respectiva en el tabulador correspondiente; VI.- Localidad y Entidad en que prestará los servicios; VII. Lugar en que se expide; VIII.- Fecha en que deba empezar a surtir efectos; y IX.- Nombre y firma de quien lo expide. ARTÍCULO 21.- El nombramiento aceptado obliga al trabajador a regir sus actos con el más alto concepto de profesionalismo, honestidad y rectitud; a cumplir con todos los deberes inherentes al cargo o empleo correspondiente y a las consecuencias que sean conformes a la Ley, a la costumbre y a la buena fe. De los preceptos antes transcritos conforme al artículo 5 o se advierte que en materia burocrática existen 3 tipos de trabajadores a saber: de confianza, de base y supernumerarios. En consecuencia, son considerados como trabajadores de confianza aquellos que realizan las funciones establecidas en los artículos 6 y 7 antes invocados y por excepción, todos los que no realicen ese tipo de funciones son considerados como de base, de acuerdo con el texto del artículo 8, así pues, como lo señalé anteriormente, mi representada no realizaba ninguna de las funciones previstas en los numerales 6 o y 7o, por lo que no puede ser considerada como trabajadora de confianza. Sirve de base a lo anterior la siguiente jurisprudencia: Novena Época Registro: 180045 Instancia: Segunda Sala Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XX, Noviembre de 2004 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 160/2004 Página: 123 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA CONSIDERARLOS DE CONFIANZA, CONFORME AL ARTÍCULO 5o., FRACCIÓN II, INCISO A), DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO BASTA ACREDITAR QUE ASÍ



CONSTE EN EL NOMBRAMIENTO SINO, ADEMÁS, LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN DESEMPEÑADAS. La calidad de confianza de un trabajador al servicio del Estado es excepcional en atención a la regla general consistente en que los trabajadores se consideran de base, de ahí que conforme al artículo 5o., fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para considerar que un trabajador es de confianza no basta que en el nombramiento aparezca la denominación formal de director general, director de área, adjunto, subdirector o jefe de departamento, sino que también debe acreditarse que las funciones desempeñadas están incluidas en el catálogo de puestos a que alude el artículo 20 de la ley citada o que efectivamente sean de dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando. Contradicción de tesis 137/2004-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Séptimo, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de octubre de 2004. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz. Tesis de jurisprudencia 160/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de octubre de dos mil cuatro. Cabe señalar que el artículo 9 de la ley en comento dispone: ARTÍCULO 9.- Los trabajadores de base serán inamovibles. Se entiende por inamovilidad el derecho que gozan los trabajadores a la estabilidad en su empleo y a no ser separado sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas. Del artículo antes transcrito se advierte claramente que los trabajadores de base son inamovibles y que para adquirir dicha inamovilidad única y exclusivamente se requiere del transcurso de más de seis meses ininterrumpidos de labores, habiéndose desempeñado eficientemente en las labores encomendadas, esto es, no se exige por parte de tal precepto de ningún procedimiento para alcanzar la estabilidad en el empleo, por lo que no es necesario demandar la expedición del nombramiento de base después de 6 seis meses de servicio, ni tampoco es necesario exigir o demandar la apertura de un procedimiento escalafonario para el otorgamiento de un nombramiento de base y el derecho que conlleva a no ser separado del empleo sin causa justificada, sirve de fundamento a lo anterior las siguientes jurisprudencias: Época: Décima Época Registro: 2005011 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro XXVI, Noviembre de 2013, Tomo 1 Materia(s): Laboral Tesis: 1.3o. T. J/3 (10a.) Página: 944 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO SE LES OTORGAN CONTINUA E ININTERRUMPIDAMENTE NOMBRAMIENTOS INFERIORES A SEIS MESES, NO PUEDEN CONSIDERARSE TRABAJADORES INTERINOS Y, POR TANTO, ADQUIEREN EL DERECHO A LA INAMOVILIDAD. De la interpretación de los artículos 6o., 43, fracción VIII, 63, 64 y 65 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se advierte que para adquirir el derecho a la inamovilidad es indispensable que: 1) El trabajador ocupe una plaza definitiva y que ésta se encuentre totalmente vacante; y, 2) En un puesto de base, que labore durante seis meses de servicios, y sin nota desfavorable en su expediente. Por tanto, deben considerarse excluidos de tal beneficio, dada su naturaleza, los trabajadores interinos, toda vez que éstos permanecen en una plaza definitiva, pero que está vacante temporalmente, porque su titular goza de licencia. En este caso, el titular de la dependencia de que se trate, tiene la facultad de nombrar y removerlo libremente. Ahora bien, cuando existe simulación en alguna de las particularidades que delimitan esa finalidad, bajo la consideración de que se trata de una ocupación interina, pero se otorguen continua e ininterrumpidamente nombramientos inferiores a seis meses, y que por su cómputo determinen que el trabajador ha laborado por lo menos ese lapso efectivo, sin que se demuestre, primero, que la plaza no es definitiva sino temporal (ausencia del titular), segundo, que es de confianza, o tercero, que existe nota desfavorable, deberá entenderse que el trabajador satisface los requisitos para adquirir el derecho a la inamovilidad, al ser evidente que entre los nombramientos hubo una formal vinculación ininterrumpida. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE

TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Época: Novena Época Registro: 175734 Instancia: Pleno Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXIII, Febrero de 2006 Materia(s): Laboral Tesis: P./J. 35/2006 Página: 11

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.** Conforme a los artículos 15, fracción III, 46, fracción II, 63 y 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el nombramiento que se otorga a los servidores públicos, en atención a su temporalidad, puede ser: a) definitivo, si se da por un plazo indefinido y cubre una plaza respecto de la cual no existe titular; b) interino, cuando cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses; c) provisional, si cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular; d) por tiempo fijo, si se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido; y, e) por obra determinada, si se confiere en una plaza temporal para realizar una labor específica por un plazo indeterminado. En tal virtud, para determinar cuáles son los derechos que asisten a un trabajador al servicio del Estado, tomando en cuenta el nombramiento conferido, debe considerarse la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, ya que al tenor de lo previsto en los citados preceptos legales, de ello dependerá que el patrón equiparado pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna. Aunado a lo anterior, como lo he venido manifestando y como lo acreditaré en el momento procesal oportuno, mi representada trabajó ininterrumpidamente para el Ayuntamiento demandado, más de 8 años, por ende, es evidente que no ocupó un puesto de los previstos en las fracciones II, lili, «V y V del artículo 19 de la ley de la materia, es decir, de carácter interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada; sirve de fundamento a lo anterior las siguientes jurisprudencias: Época: Décima Época Registro: 2005011 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro XXVI, Noviembre de 2013, Tomo 1 Materia(s): Laboral Tesis: I.3o.T. J/3(10a.) Página: 944

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO SE LES OTORGAN CONTINUA E ININTERRUMPIDAMENTE NOMBRAMIENTOS INFERIORES A SEIS MESES, NO PUEDEN CONSIDERARSE TRABAJADORES INTERINOS Y, POR TANTO, ADQUIEREN EL DERECHO A LA INAMOVILIDAD.** De la interpretación de los artículos 6o., 43, fracción VIII, 63, 64 y 65 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se advierte que para adquirir el derecho a la inamovilidad es indispensable que: 1) El trabajador ocupe una plaza definitiva y que ésta se encuentre totalmente vacante; y, 2) En un puesto de base, que labore durante seis meses de servicios, y sin nota desfavorable en su expediente. Por tanto, deben considerarse excluidos de tal beneficio, dada su naturaleza, los trabajadores interinos, toda vez que éstos permanecen en una plaza definitiva, pero que está vacante temporalmente, porque su titular goza de licencia. En este caso, el titular de la dependencia de que se trate, tiene la facultad de nombrar y removerlo libremente. Ahora bien, cuando existe simulación en alguna de las particularidades que delimitan esa finalidad, bajo la consideración de que se trata de una ocupación interina, pero se otorguen continua e ininterrumpidamente nombramientos inferiores a seis meses, y que por su cómputo determinen que el trabajador ha laborado por lo menos ese lapso efectivo, sin que se demuestre, primero, que la plaza no es definitiva sino temporal (ausencia del titular), segundo, que es de confianza, o tercero, que existe nota desfavorable, deberá entenderse que el trabajador satisface los requisitos para adquirir el derecho a la inamovilidad, al ser evidente que entre los nombramientos hubo una formal vinculación ininterrumpida.

**TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.** Época: Novena Época Registro: 175734 Instancia: Pleno Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXIII, Febrero de 2006 Materia(s): Laboral Tesis: P./J. 35/2006 Página: 1

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL**



ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL. Conforme a los artículos 15, fracción III, 46, fracción II, 63 y 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el nombramiento que se otorga a los servidores públicos, en atención a su temporalidad, puede ser: a) definitivo, si se da por un plazo indefinido y cubre una plaza respecto de la cual no existe titular; b) interino, cuando cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses; c) provisional, si cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular; d) por tiempo fijo, si se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido; y, e) por obra determinada, si se confiere en una plaza temporal para realizar una labor específica por un plazo indeterminado. En tal virtud, para determinar cuáles son los derechos que asisten a un trabajador al servicio del Estado, tomando en cuenta el nombramiento conferido, debe considerarse la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, ya que al tenor de lo previsto en los citados preceptos legales, de ello dependerá que el patrón equiparado pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna. De igual forma, es necesario aclarar que aunque en el recibo de pago o cualquier otro documento aparezca "TIPO DE TRABAJADOR": "TEMPORAL" y/o "SUPERNUMERARIO" y/o "CONFIANZA", dicha leyenda es puesta por la patronal con la única finalidad de intentar burlar el derecho a la estabilidad en el trabajo, pues mi representada nunca ha firmado contrato de trabajo alguno que justifique ese tipo de contratación y aún en el supuesto no concedido de que apareciera algún contrato, desde estos momentos demando su nulidad, en virtud de que su contratación jamás se realizó bajo los supuestos que establece la ley burocrática del Estado, , y en caso de que el patrón presentara algún contrato de este tipo, el mismo deberá ser considerado nulo por contener renuncia de derechos, en términos del artículo 10 de la Ley Burocrática del Estado, que a la letra dispone: ARTÍCULO 10.- Los derechos consagrados en esta Ley en favor de los trabajadores de base son irrenunciables Por lo anterior, de aparecer algún contrato o contratos firmados por mi representada, en los que se señale la fecha de inicio y fecha de término, pero sin especificarse la causa motivadora en la que se sustente que la contratación deba ser temporal de acuerdo a las hipótesis previstas en la Ley, de ser así, dichos contratos deben ser considerados nulos y carentes de todo valor probatorio, toda vez que aún y cuando aparezca firmado por el trabajador, claramente contiene una renuncia a sus derechos laborales, al impedirse con esta ficción legal que el trabajador acumule antigüedad, lo que a su vez genera diversos beneficios al trabajador, entre ellos el derecho a disfrutar de la prima conocida como quinquenio que establece el artículo 68 de la Ley de la materia que establece: 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. Es por ello que si en el contrato no se especifica el motivo de la contratación temporal, aún y cuando se encuentre firmado por el trabajador, tal situación implica un detrimento a sus derechos laborales, siendo engañado por el Estado quien pretende evadir el derecho del trabajador a adquirir una estabilidad laboral al continuar firmando sucesiva e ininterrumpidamente dichos contratos, siendo además una ventaja ilegal del Estado, en su calidad de patrón, para no otorgar al trabajador los beneficios que le arrojan los años de servicio en su favor. Luego entonces, para que mi representada pueda ser catalogada como supernumerario, corresponderá al Estado, en su calidad de patrón, demostrar la causa motivadora de este tipo de contratación temporal, por ser de carácter excepcional y por lo tanto la demandada debe acreditar plenamente en juicio que su contratación se justificó conforme a alguno de los 4 supuestos previstos por el artículo 19 de la Ley burocrática, de lo contrario debo ser considerada como trabajador de base y deberá condenarse a mi reinstalación y la expedición del nombramiento respectivo, sin que baste que en algún

contrato o documento se fije una fecha de inicio y de terminación. Ahora bien, independientemente de las funciones que realicen los trabajadores, de acuerdo con el artículo 11, pueden ser considerados como definitivos o supernumerarios, estos últimos se clasifican por el artículo 19 en: 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. Así pues, tratándose de las relaciones laborales existentes entre el Estado y sus trabajadores, la legislación local debe respetar lo dispuesto en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, conforme a lo dispuesto por la fracción VI del artículo 116 de la Constitución que establece: Artículo 116. El poder público de los estados se dividirá, para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el legislativo en un solo individuo. 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; y Por su parte el apartado "B" del artículo 123 de la Constitución, en sus fracciones XI (sic) y XIV señala: 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. B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores: XI (sic 05-12-1960). 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; XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social. En ese orden de ideas, el artículo 15 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima establece: ARTICULO 15 - En lo no previsto por esta Ley, se aplicará supletoriamente y en su orden; I.- Los principios generales de justicia social que derivan del Artículo 123, Apartado B, de la Constitución General de la República y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; II.- Los principios generales de Justicia social que derivan del Artículo 123, Apartado A, de la Constitución General de la República y la Ley Federal del Trabajo; III.- La Jurisprudencia; IV.- La costumbre; y V.- La equidad. Ahora bien, atento al marco normativo, puntualizado en el apartado precedente, resulta imperativo que el Estado en todas sus facetas se encuentre acotado en su actuar en vista de las disposiciones establecidas en el orden jurídico nacional, máxime si la ley reglamentaria que rige las relaciones de trabajo establece los supuestos en que se desarrollaran las relaciones laborales con los servidores públicos. Así, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 de la Constitución, ha establecido la diferencia entre los trabajadores al servicio del estado (base o confianza), precisando que todos los que no se encuentren dentro de las hipótesis de los trabajadores de confianza son de base en vista de las actividades que desempeñen; además, que los laboriosos de base son los únicos que gozan de la garantía de inamovilidad y que en los nombramientos deberán contener el carácter del mismo, especificando diversos tipos tales como definitivos, interinos, provisionales, por tiempo fijo y por obra determinada. En ese orden, la propia norma burocrática confiere al Estado la discrecionalidad de otorgar el nombramiento que estime pertinente para el cumplimiento de sus fines, siempre que se especifique la naturaleza del mismo, de conformidad con las hipótesis descritas en el párrafo que antecede, las cuales como se estableció en el marco normativo contemplan requisitos concurrentes que deben



*actualizarse a efecto de estar en posibilidad legal de expedirlos. Por lo que es implícita la intención del legislador de que el patrón encuadre los nombramientos que otorgue a las categorías mencionadas, lo que se traduce en el deber justificar el motivo de la contratación, en aras de la obligación de apegarse al marco normativo imperante en el orden jurídico nacional en todo acto que emita, aun en la materia de trabajo burocrático, de lo contrario se permitiría el actuar arbitrario del patrón, al estar en posibilidad de otorgar nombramientos interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada sin tener que acreditar la causa motivadora, pues podría expedir nombramientos temporales únicamente con la finalidad de librarse de la responsabilidad de la terminación de la relación de trabajo, aun cuando se pudiera demostrarse en juicio que los nombramientos han sido sucesivos, con el consiguiente detrimento en los derechos laborales de los servidores públicos. Por ello, es imprescindible que se demuestre el motivo de la temporalidad, al margen de la denominación del nombramiento, lo que se traduce en la carga al patrón para demostrar que los nombramientos que expida se encuentren apegados a la normatividad correspondiente y no vulneran la esfera jurídica de los servidores públicos. Lo anterior, permite concluir que, aunque se otorgue un nombramiento interino, provisional, por obra o término determinado, no implica eventualidad, ya que debe justificarse no sólo el hecho así descrito en el nombramiento, sino el motivo por el que la relación es temporal y que no tiene derecho a la permanencia. En ese sentido, atendiendo a la denominación pronunciada: En caso de que se trate de un nombramiento interino, el Estado-patrón debe acreditar que se otorga por un periodo menor a seis meses para cubrir una plaza respecto de la que ya existe un titular. Cuando se trate de un nombramiento provisional, que se confiere por más de seis meses en un puesto en el que otra persona ostenta la titularidad. En el caso de un nombramiento por lapso fijo que se establezca el plazo previamente determinado y la razón que justifique el límite temporal de lo pactado, en virtud de la naturaleza de las actividades encomendadas. Por obra determinada, el patrón tendrá que probar las características de la labor y los servicios que está obligado a prestar el trabajador para su realización, esto es, la causa por la que el nombramiento se confiere por una tarea específica y que su otorgamiento deriva de la subsistencia de la misma, en caso de que el objeto del mismo persista a la vigencia otorgada. De esta manera, se concluye que el Estado-patrón debe probar la causa motivadora de la temporalidad de los nombramientos en vista de su denominación, pues en caso de que no se demuestre dicha circunstancia, no se tendría la certeza de la naturaleza perecedera de la relación de trabajo, por lo que no podría actualizarse la terminación del vínculo sin responsabilidad para el patrón de conformidad con la fracción IV del artículo 26 de la Ley Burocrática del Estado. En consecuencia, la mera expresión en el nombramiento de la temporalidad no es suficiente para acreditarla, por lo que debe justificarse el motivo que le confiere dicho carácter, aun cuando la plaza no existiera en el "Catálogo General de Puestos o Tabulador del Ayuntamiento", ya que esa circunstancia, no puede impedir que el trabajador goce de los derechos establecidos en la ley burocrática y en la Constitución Federal, cuando se demuestre que el despido es injustificado. Tampoco la confesión del trabajador en el sentido de que siempre trabajó mediante contratos por tiempo determinado puede destruir la pretensión de que fuera reconocido como trabajador de base, ya que, aunque la relación de trabajo se materialice mediante la celebración de nombramientos o contratos sucesivos, dicha circunstancia no exime del deber del patrón de justificar la eventualidad del vínculo laboral, de conformidad con lo establecido en párrafos que preceden. Además, la obligación de justificar el motivo del nombramiento no implica la vulneración de derechos escalafonarios de terceros, pues el patrón tiene el deber de ceñir su actuación a lo establecido en la ley burocrática y expresar en el momento oportuno que la contratación está condicionada en vista de la existencia de un titular de la plaza con preferencia en relación con el trabajador, lo que denota que ante esa circunstancia no se persigue menoscabo en prerrogativas laborales de otros servidores público. Lo anterior, sin soslayar que el origen de la contratación eventual podría deberse a la condición presupuestaria, la cual puede sufrir cambios anualmente cada vez que se asigna; sin embargo, en atención a que el Estado-patrón debe justificar su actuación*

respecto de sus empleados, ante la simple expresión en el nombramiento de esa situación, resulta necesario demostrar que la condición eventual del nombramiento deriva de la disponibilidad de los recursos y que la partida presupuestal de la que deriva el nombramiento subsista con el mismo objeto, lo contrario, de estar exento de acreditar que sus actos están apegados a la legalidad y al marco constitucional de los derechos fundamentales, se traduce en el actuar arbitrario del Estado. Así, ante el deber del Estado de demostrar su actuación legal, el otorgamiento de nombramientos provisionales, interinos, por tiempo fijo u obra determinada en los términos previstos por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, debe estar sustentado por causa justificada y es necesario que el patrón demuestre el motivo de la contratación, pues aun cuando se otorga la facultad discrecional de concederlos, debe expresarse la causa por la que dicho acto es adecuado para la actividad a realizar; en consecuencia, corre a cargo del patrón justificar la temporalidad de la contratación, a fin de evitar la simulación y eventual evasión del cumplimiento de sus responsabilidades laborales. Sirve de apoyo a lo anterior la siguiente jurisprudencia: Época: Décima Época Registro: 2020571 Instancia: Plenos de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 70, Septiembre de 2019, Tomo II Materia(s): Laboral Tesis: PCJ.L. J/51 L (10a.) Página: 1682 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CORRESPONDE AL PATRÓN JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DEL NOMBRAMIENTO Y SU CAUSA MOTIVADORA. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la relación de trabajo regulada por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es un lazo sui géneris de carácter laboral, distinto del vínculo ordinario de trabajo, por la posición de los sujetos en dicho nexo, en vista de la naturaleza imperativa del Estado y la clase del acto jurídico que genera la relación, de manera que en el trabajo burocrático la relación tiene su origen en un nombramiento y el desempeño de la función no está sujeto a la libre voluntad del titular de la dependencia burocrática y del servidor, sino predeterminado por las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, lo cual resulta una garantía para los trabajadores al servicio del Estado, de los términos y condiciones en que deben desarrollar sus labores, con entera independencia de la mera voluntad y el arbitrio de los titulares de las dependencias estatales. Al respecto, la ley referida en la fracción III del artículo 15, ha establecido que los nombramientos deberán contener el carácter de los mismos, esto es: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo y por obra determinada. De esta forma, se confiere al Estado discrecionalidad de otorgar nombramientos, siempre que especifique su naturaleza, siendo implícita la intención del legislador de que el patrón los encuadre en las categorías mencionadas, por lo que debe justificarse su temporalidad; de lo contrario, se permitiría el actuar arbitrario del patrón, al estar en posibilidad de otorgar nombramientos sin tener que acreditar la causa motivadora, liberándolo de la responsabilidad de la terminación de los vínculos de trabajo, con el consiguiente detrimento en los derechos de los servidores públicos. PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Es muy importante destacar que los requisitos establecidos en el artículo anterior para que un trabajador pueda ser considerado como supernumerario, se ciñen única y exclusivamente a las labores realizadas por el trabajador, sin establecer como requisito la existencia de alguna partida presupuestal, lo anterior en razón de que si bien es cierto que se requiere de una partida presupuestal para el pago de sueldos y prestaciones, no menos cierto es que de considerarse como único requisito la existencia de una partida para ser considerado como supernumerario, esto dejaría al libre capricho del Estado suspender partidas para dar de baja a los trabajadores que ha alcanzado el derecho a la estabilidad y permanencia en su empleo. En el caso que nos ocupa, mi representada ha ocupado su puesto de trabajo por más de 8 años consecutivos, por lo que es notorio que mis labores se requieren de forma permanente, así también es evidente que el Ayuntamiento previo la existencia de una partida permanente que garantiza el pago de sus sueldos y prestaciones que he percibido durante más de 8 años, conforme al artículo 57 de la Ley Burocrática que dispone: ARTÍCULO 57.- El sueldo de los trabajadores será uniforme para cada una de



las categorías y se fijará en los presupuestos de egresos respectivos, de acuerdo a la capacidad económica de cada Entidad pública, sin que puedan ser disminuidos durante la vigencia de estos. En ningún caso los sueldos podrán ser inferiores al mínimo general y profesional para la zona económica donde se preste el servicio, de acuerdo con las categorías similares contenidas en los tabuladores. Para compensar las diferencias que resulten del distinto costo de la vida, en las diversas zonas del Estado se crearán partidas destinadas al pago de sobresueldos, determinándose previamente las zonas en que daban cubrirse y que serán iguales para cada categoría. Por último es importante destacar que el hecho de que se le otorgue una plaza de base, en nada afecta a las finanzas o la administración del Ayuntamiento demandado, en virtud de que como lo he venido mencionando, mi representada tenía laborando de forma ininterrumpida más 2 años, así pues aunque la hubieran tenido catalogado como trabajador de confianza o supernumeraria, el sueldo y sus prestaciones se encuentran previstas en el presupuesto de egresos del organismo demandado y por tanto no se afecta en nada al mismo, sirve de fundamento a lo anterior la siguiente jurisprudencia: Época: Novena Época Registro: 195737 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo VIII, Agosto de 1998 Materia(s): Laboral Tesis: XV. 2o. J/5 Página: 811 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SU BASE NO AFECTA LA HACIENDA DE LOS MUNICIPIOS. No contraviene ni afecta la libertad de la administración de la hacienda municipal, que le es conferida a los Municipios por el artículo 115, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, relacionado con el artículo 32, de la Constitución Política del Estado de Baja California, que se imponga la obligación de incluir en su presupuesto de egresos correspondiente al siguiente ejercicio fiscal como trabajadores de base, a aquellos empleados de confianza que desempeñen funciones de tal naturaleza, cuando sus actividades se prolonguen por más de seis meses, en virtud de que siéndolo o no al desempeñar un trabajo se le debe retribuir, lo que en todo caso, repercute en la estabilidad del empleo y no en los egresos del Municipio, según lo establece el artículo 9o. de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO QUINTO CIRCUITO. 2.- Es tal que durante todo el tiempo que ha laborado no le han sido otorgadas las prestaciones contempladas en las CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES existentes entre el AYUNTAMIENTO DE MANZANILLO y su respectivo Sindicato, lo anterior bajo el argumento de que dichas prestaciones solo corresponden a los Sindicalizados, situación que resulta discriminatoria e ilegal. En ese cariz debe ponerse de relieve que las prestaciones reclamadas no derivan de la condición de que sea un trabajador de base sindicalizado, sino de que sólo tenga el carácter de empleado al servicio del AYUNTAMIENTO DE MANZANILLO. En ese sentido debe decirse que el artículo 1o, párrafos primero, segundo, tercero y quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone: 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. Del precepto

constitucional 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; y 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. El párrafo quinto de la norma constitucional en consulta 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. A propósito de la dignidad humana en el orden jurídico mexicano, al resolver el amparo 6/2008, el Pleno del Alto Tribunal estableció que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás. Dicha ejecutoria dio origen a la tesis número P.LXV/2009, que dice: **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, 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. Es oportuno precisar que aun cuando en dicha tesis el Alto Tribunal interpretó al artículo 1o constitucional antes de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2011, constituye un criterio orientador para fijar el alcance de la dignidad de las personas, como derecho base de los demás, máxime que, según lo visto, actualmente el numeral 1o, quinto párrafo, de la Constitución contempla expresamente la prohibición de cualquier tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos. 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 7°. Las Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) 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 constitucional e internacional 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. Sobre el tema de la igualdad, el Pleno del Alto Tribunal consideró que en el ejercicio de garantizar el principio de igualdad y no discriminación previsto en el artículo 1o constitucional, se obliga a examinar rasgos adicionales a los que considera cuando contempla la cuestión desde la perspectiva de los derechos sustantivos involucrados. Así, 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. 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. Las anteriores consideraciones están plasmadas en la jurisprudencia P./J. 28/2011, de rubro y texto siguientes: 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. 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 derivadas del propio texto constitucional, sino que es suficiente que la finalidad perseguida sea constitucionalmente aceptable. En el particular, la controversia se origina en el hecho de que desde su posición de trabajador de base no sindicalizado se exige que también a mí se me otorguen los beneficios y prestaciones otorgados a los trabajadores sindicalizados y que se contemplan en los convenios colectivos celebrados entre las demandadas y el sindicato conforme al artículo sexto transitorio de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados en el Estado de Colima. En ese contexto, se destaca que el artículo 5o de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Públicos Descentralizados del Estado de Colima clasifica los trabajadores de la siguiente manera: I De confianza; II. De base; y III. Supernumerarios. Según lo visto, mi representada tiene el carácter de trabajador de base y la diferencia con aquellos trabajadores que perciben las prestaciones contractuales reclamadas, consiste en que no tiene el carácter de trabajador de base sindicalizado al servicio del Gobierno demandado. Por ello, el establecimiento del derecho con sustento en el hecho de pertenecer al gremio sindical al servicio de la dependencia demandada no es un parámetro objetivamente correcto, pues no tiene una razón justificada, debido a que el sustento de la diferencia consiste: en pertenecer o no al sindicato, pero no la función que se desempeña. En ese sentido, lo dispuesto en los artículos 1o, párrafos primero, segundo, tercero y quinto, y 123, Apartado B), fracción V, constitucionales, en relación con el numeral 7o, inciso a), subínciso i), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales previamente citados, debe interpretarse con su protección más amplia a favor del trabajador, para evitar incidir o vulnerar el contenido esencial del derecho humano a la igualdad y no discriminación, estrechamente vinculado con la dignidad humana, al constituir ésta la base de todo derecho, así como el principio de a trabajo igual, salario igual. Al respecto, son ilustrativas las tesis P. LXIX/2011(9a.) y 1a. XIX/2011 (10a.), del Pleno y la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que dicen: PASOS A SEGUIR EN EL CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD EX OFFICIO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. La posibilidad de inaplicación de leyes por los jueces del país, en ningún momento supone la eliminación o el desconocimiento de la presunción de constitucionalidad de ellas, sino que, precisamente, parte de esta presunción al permitir hacer el contraste previo a su aplicación. En ese orden de ideas, el Poder Judicial al ejercer un control de convencionalidad ex officio en materia de derechos humanos, deberá realizar los siguientes pasos: a) Interpretación conforme en sentido amplio, lo que significa que los jueces del país -al igual que todas las demás autoridades del Estado Mexicano-, deben interpretar el orden jurídico a la luz y conforme a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales en los cuales el Estado Mexicano sea parte, favoreciendo en todo tiempo a las personas con la protección más amplia; b) Interpretación conforme en sentido estricto, lo que significa que cuando hay varias interpretaciones Jurídicamente válidas, los jueces deben, partiendo de la presunción de constitucionalidad de las leyes, preferir aquella que hace a la ley acorde a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte, para evitar incidir o vulnerar el contenido esencial de estos derechos; y, c) Inaplicación de la ley cuando las alternativas anteriores no son posibles. Lo anterior no afecta o rompe con la lógica de los principios de división de poderes y de federalismo, sino que fortalece el papel de los jueces al ser el último recurso para asegurar la primacía y aplicación efectiva de los derechos humanos establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano es parte. PRINCIPIO PRO PERSONA. CRITERIO DE SELECCIÓN DE LA NORMA DE



*DERECHO FUNDAMENTAL APLICABLE. De conformidad con el texto vigente del artículo 1o. constitucional, modificado por el decreto de reforma constitucional publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, en materia de derechos fundamentales, el ordenamiento jurídico mexicano tiene dos fuentes primigenias: a) los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y b) todos aquellos derechos humanos establecidos en tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte. Consecuentemente, las normas provenientes de ambas fuentes, son normas supremas del ordenamiento jurídico mexicano. Esto implica que los valores, principios y derechos que ellas materializan deben permear en todo el orden jurídico, obligando a todas las autoridades a su aplicación y, en aquellos casos en que sea procedente, a su interpretación. Ahora bien, en el supuesto de que un mismo derecho fundamental esté reconocido en las dos fuentes supremas del ordenamiento jurídico, a saber, la Constitución y los tratados internacionales, la elección de la norma que será aplicable -en materia de derechos humanos-, atenderá a criterios de favorabilidad del individuo o lo que se ha denominado principio pro persona, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 1o. constitucional. Según dicho criterio interpretativo, en caso de que exista una diferencia entre el alcance o la protección reconocida en las normas de estas distintas fuentes, deberá prevalecer aquella que represente una mayor protección para la persona o que implique una menor restricción. En esta lógica, el catálogo de derechos fundamentales no se encuentra limitado a lo prescrito en el Texto Constitucional, sino que también incluye a todos aquellos derechos que figuran en los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano. En efecto, no se encuentra una razón justificable en la distinción entre mi representada como trabajador de base, con un trabajador de base sindicalizado, respecto de las prestaciones extralegales que recibe este último. Lo anterior, bajo la premisa de que la fijación del salario debe partir del principio a trabajo igual, salario igual, sin discriminación de ninguna especie, según lo prevé el artículo 7o, inciso a), subinciso i), del aludido pacto internacional, en consonancia con el numeral 123, Apartado B), fracción V, constitucional, del que emerge el régimen de los trabajadores al servicio del Estado, y el principio de igualdad y no discriminación contemplado en el artículo 1o de la Ley Suprema; pues en el caso se hace la distinción de que el trabajador no puede aspirar a recibir las prestaciones contractuales por el hecho de tener el carácter de trabajador de base no sindicalizado, cuando en la especie el salario debe fijarse atendiendo primordialmente al puesto y actividades que desempeña, sin distinguir si pertenece o no a dicho sindicato. Así, debe enfatizarse que las prerrogativas a que debe tener acceso el trabajador, están inmersas como un derecho humano en nuestro orden constitucional; de ahí que en una interpretación de protección más amplia, deben ser otorgadas al actor las prestaciones contractuales correspondientes, en la medida, proporción y bajo las circunstancias particulares del trabajo que desempeña en el Ayuntamiento demandado, con el objeto de respetar los destacados principios que como derechos humanos tiene reconocidos por disposición del texto constitucional: la igualdad y no discriminación, a trabajo igual, salario igual, los cuales emergen de la dignidad humana, como base de esos derechos. Es de aclararse que es correcto que el Tribunal se encuentre imposibilitado para ordenar que a un trabajador se le sindicalice, pues además no reclamo inscripción o registro alguno al Sindicato correspondiente; sin embargo, ese hecho no hace improcedente el pago de las prestaciones que gozan este tipo de trabajadores - sindicalizados- a mi representada como trabajador de base, y en su caso se pruebe su existencia y el derecho a percibir las, pues como se dijo, son discriminatorias. 3.- Es tal que, a partir del 23 de diciembre de 2020, a mi representada le fue concedido su periodo vacacional, con la instrucción de presentarse a laborar nuevamente el día 05 de enero de 2021. Así pues, una vez concluidas sus vacaciones se presentó normalmente a laborar el día 05 de enero del año en curso, sin embargo, ya no le fueron asignadas labores por parte de su superior inmediato el C. MIGUEL SEGURA, COORDINADOR DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA, pese a lo anterior, mi representada continuó presentándose a recibir instrucciones, hasta el día 15 de enero de 2021, fecha en que siendo aproximadamente*

las 10:00 horas, mi representada se presentó con la LIC. BERTHA ALICIA ROCHA MEDRANO, ENCARGADADA DE RECURSOS HUMANOS, en las oficinas de la Dirección de Recursos Humanos, ubicadas en la Presidencia Municipal de Manzanillo, cito en Ave. Juárez, número 100, Colonia Centro, Manzanillo, Colima, para preguntarle el motivo por el cual no había recibido el pago de la primera quincena del mes de enero del 2021, ya que a todos sus compañeros ya se les había depositado. Una vez estando la oficina le informó: "que ya no se requería de sus servicios, que estaba dada de baja en el sistema y que ya no se le iba a permitir la entrada, que a partir de esos momentos estaba despedida, que únicamente le correspondían las partes proporcionales". A lo cual se negó, pues es su deseo continuar con su trabajo y tener un empleo estable para satisfacer sus necesidades personales y familiares, sin que hubiera existido causal alguna de su parte para que se diera por terminada la relación de trabajo, pero solo le respondió que no podía hacer nada al respecto y que ya no podía continuar trabajando. Sin que existiera alguno de los supuestos previstos por el artículo 26 de la Ley Burocrática para dar por terminada la relación de trabajo y sin que mucho menos se hubiera seguido el procedimiento contemplado en los artículos 27 a 31 de la citada ley, que establecen: ARTÍCULO 26.- Se termina la relación de trabajo sin responsabilidad para la Entidad pública, en los siguientes casos: I. Por la muerte del trabajador; II. Por renuncia voluntaria; III. Por jubilación o pensión; IV. Por conclusión de la obra o vencimiento del término por el que fue contratado el trabajador; y V. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida la prestación del servicio. En los casos de la fracción I y III subsistirá la obligación de las Entidades de cubrir a los beneficiarios o al trabajador las prestaciones correspondientes. ARTICULO 27.- Por resolución del Tribunal, serán causas de rescisión de la relación laboral, justificadas y plenamente comprobadas, las siguientes: I. Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez; o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros, o familiares de unos u otros, dentro de horas de servicio, salvo que medie provocación o que obre en legítima defensa, si son de tal manera graves que hagan imposible la relación de trabajo; II. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que desempeña el trabajo; III. Por abandono de empleo, consistente en faltar por más de tres días consecutivos a sus labores sin permiso y sin causa justificada. Se entenderá también por abandono de empleo, el retiro injustificado del trabajador de sus labores, cuando a su cargo se encuentre: la atención de personas, control de maquinaria o equipo, que por su ausencia ponga en peligro la salud o la vida y en riesgo la operación técnica de los bienes de la Entidad pública; IV. Ocasionar el trabajador intencionalmente daños materiales en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; o causar dichos daños por negligencia tal, que ella sea causa del perjuicio; V. Por cometer actos inmorales durante el trabajo; VI. Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo; VII. Por desobedecer el trabajador reiteradamente y sin justificación, las órdenes que recibe de sus superiores VIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso exista prescripción médica; IX. Por incumplimiento comprobado a esta Ley o a las condiciones generales de trabajo vigentes en la Entidad pública o dependencia; X. Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada y que se derive de un delito doloso, siempre que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo. Cuando esta sentencia sea absolutoria, al trabajador deberá reintegrarse a sus labores, debiéndosele liquidar sus sueldos cuando haya obrado en defensa de los intereses de la Entidad pública; y XI. Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades. ARTICULO 28.- En los casos a que se refiere el artículo anterior, exceptuando las fracciones III, VI, VII y IX, el Titular de la Entidad o dependencia respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en la que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma



*Entidad pública y población, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal. ARTÍCULO 29.- Por cualquiera de las causas a que se refiere el Artículo 27 de esta Ley, el Titular de la Entidad o dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento, si con ello está conforme el sindicato correspondiente. Pero si éste no estuviere de acuerdo y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en las fracciones I, IV, VII, VIII y XI el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los plazos en que corresponda, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento. ARTICULO 30.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión a que se refieren las fracciones que comprende el Artículo 27 de esta Ley, el Titular de la Entidad o dependencia procederá a levantar acta administrativa en la que se otorgará derecho de audiencia y defensa al trabajador y en la que tendrá intervención la representación sindical. En el acta se asentarán los hechos con toda precisión, la declaración del trabajador afectado y la del representante sindical si intervinieron y quisieron hacerlo, las de los testigos de cargo y de descargo idóneos; asimismo se recibirán las demás pruebas que pertinentemente procedan, firmándose las actuaciones al término de las mismas por los interesados, lo que harán de igual forma dos testigos de asistencia. De no querer firmar el acta los intervinientes se asentará tal circunstancia, lo que no invalidará el contenido de la misma, debiéndose entregar una copia al trabajador y otra al representante sindical. En las causales a que se refieren las fracciones III y X del Artículo 27, abandono de empleo y prisión del trabajador, respectivamente, para la formulación del acta administrativa no se requerirá la presencia del trabajador. ARTÍCULO 31.- Si del resultado de las actuaciones se demuestra que el trabajador incurrió en alguna de las causales de rescisión, el Titular enviará el acta levantada al Tribunal, así como los documentos que al formularse ésta se hayan agregado a la misma, demandando la rescisión de la relación de trabajo. El Titular comunicará personalmente al trabajador la decisión adoptada y le turnará copia del oficio de remisión al Tribunal. Motivos por los cuales mi representada se ve en la imperiosa necesidad de reclamar las prestaciones a que tiene derecho. -----*

- - - **2.-** Mediante acuerdo de fecha 18 (dieciocho) de febrero del año 2021 (dos mil veintiuno), este Tribunal previa nota de cuenta se avocó al conocimiento de la demanda, registrándose en el libro de Gobierno con el número correspondiente se dictó auto en el que se tuvo por radicada la demanda promovida por la C. \*\*\*\*\* y se tuvo demandando al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA**, a quien demanda como acción principal la REINSTALACIÓN, y así también se tuvo llamando como terceros interesados al **SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE MANZANILLO** y al **INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA**, a quienes se ordenó emplazar para que produjeran 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, apercibidos de que no realizarlo así se les tendría aceptando los hechos expresados en la reclamación. -----

- - - **3.-** Por acuerdo de fecha 07 (siete) de abril del año 2021 (dos mil veintiuno) se tuvo al **MTRO. HAMIN LAGASPI SOTO** en su carácter de Director General del Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima,

dando contestación en tiempo y forma a la demanda y por opuestas las excepciones sus defensas que hace valer. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas.

- - - **4.-** Co fecha 24 (veinticuatro) de marzo del año 2021 (dos mil veintiuno) se tuvo a la **C. GRISELDA MARTÍNEZ MARTÍNEZ** en su carácter de Presidenta Municipal del H. Ayuntamiento Constitucional de Manzanillo, Colima, dando contestación en tiempo y forma a la demanda y por opuestas las excepciones sus defensas que hace valer. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. - - - - -

- - - **5.-** 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 las **09:00 (NUEVE HORAS) DEL DÍA 09 (NUEVE) DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2021 (DOS MIL VEINTIUNO),**<sup>1</sup> misma que una vez se declaró abierta bajo la presencia del Magistrado Presidente, en uso de las facultades que la ley de la materia le confiere, inició con la fase conciliatoria entre las partes exhortándolas a que llegaran a un arreglo, a quienes las partes se manifestaron inconformes con todo arreglo que pusiera fin al presente juicio. - - - - -

- - - Acto continuo y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a las partes, para que ratificaran o si era su deseo ampliaran sus escritos de demanda como de contestación a la demanda, quienes por conducto de sus apoderados especiales tuvieron a bien a ratificar sus escritos en todas y cada una de sus partes. - - - -

- - - Siguiendo el desahogo de la audiencia de Ley, y de conformidad con el artículo 152 de la Ley Burocrática 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 **09 (nueve) de marzo del año 2022 (dos mil veintidós)**<sup>2</sup> le fueron admitidas a las partes. -

- - - **6.-** Concluida la recepción y desahogadas que fueron las pruebas admitidas, este Tribunal declaró abierto el período de alegatos haciendo uso de su derecho únicamente la parte actora y posteriormente, de conformidad a lo establecido por el artículo 155 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno,

<sup>1</sup> Visible a foja 90 a 91 de autos.

<sup>2</sup> Visible a fojas de la 56 a 61 de autos.



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 **06 (seis) de octubre del año 2023 (dos mil veintitrés).** - - - - -

- - - 7.- 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 **327/2024**, habiendo sido emitido en su oportunidad procesal testimonio en el que se otorgó el amparo y protección de la justicia federal al quejoso para los efectos siguientes: - - - - -

- - - 1). - Deje insubsistente el laudo reclamado. - - - - -

- - - 2). - Siguiendo los lineamientos expuestos en esta ejecutoria de amparo: - - - - -

- - a) Prescinda de considerar que la hoy quejosa \*\*\*\*\* tiene la calidad de trabajadora confianza. - - - - -

- - b) Determine que la parte actora probó la acción principal, consistente en la reinstalación, así como el otorgamiento de un nombramiento con la categoría de trabajadora de base. - - - - -

- - c) Condene a la parte demandada al pago de salarios caídos. Además, al momento de cuantificar la referida prestación, lo haga conforme a los parámetros siguientes: del 15 de enero de 2021 hasta un día en que dicte el nuevo laudo en cumplimiento a la presente ejecutoria, siempre y cuando la autoridad laboral tenga la certeza de los incrementos habidos a los salarios entre esas fechas. En cambio, si se desconocen los incrementos y a la fecha del dictado del nuevo laudo la patronal no ha reinstalado a la trabajadora, el Tribunal Burocrático deberá dejar a salvo los derechos de la trabajadora para que promueva el incidente de liquidación del laudo, que comprehensa los salarios vencidos desde el despido hasta un día antes de la reinstalación. - - - - -

- - d) Condene a la patronal al pago de la cantidad de \$12,828.80 por concepto de vacaciones de los años 2019 y 2020 consistente en dos periodos anuales. - - - - -

- - e) Condene al Ayuntamiento demandado al pago de \$49,576.96 por concepto de 472 horas extras dobles, así como la cantidad de \$7,697, por concepto de 52 horas extras triples. - - - - -

- - f) Con libertad de jurisdicción, resuelva lo que considere conforme a derecho, en el entendido que deberá pronunciarse de manera fundada y motivada en torno a las prestaciones consistentes en: aguinaldo, sobresueldo, prima vacacional, canasta navideña, apoyo cuesta de enero, canasta básica, ayuda de transporte, ayuda para renta, previsión social múltiple, ajuste de calendario, estímulo profesional, bono por el día de la madre, bono de empleado municipal, bono al gasto familiar, bono para útiles escolares, bono de puntualidad y asistencia, así como el pago de todas y cada una de las prestaciones contempladas en el convenio general de prestaciones celebrado entre el Ayuntamiento de Manzanillo y el Sindicato respectivo. - - - - -

- - g) Reitere la condena del Ayuntamiento Constitucional de Manzanillo, Colima a la inscripción y pago de cuotas de la actora por los periodos por los periodos siguientes: del 1 de noviembre de 2017 al 22 de diciembre de 2017, del 91 de enero de 2018 al 31 de mayo de 2018, del 04 de junio de 2018 al 15 de octubre de 2018, del 25 de octubre de 2018 al 07 de febrero de 2019, del 01 de mayo de 2019 al 16 de junio de 2019, del 24 de junio de 2019 al 31 de diciembre del año 2019. - - - - -

- - - 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

06 (seis) de octubre del año 2023 (dos mil veintitrés). - - - - -

- - - **8.-** No obstante, el Tribunal Colegiado del Trigésimo Segundo Circuito con sede en Colima, Colima, informo mediante oficio **No. 5/2026 P3-MIV** que la ejecutoria del amparo directo **No. 327/2024** no se encontraba debidamente cumplida, y se ordenó de acuerdo a los efectos del amparo lo siguiente: - - - - -

- - - **A.-** Deje insubsistente el laudo de fecha 06 de noviembre de 2025. - - - - -

- - - **B.-** En virtud de lo anterior, emita un nuevo laudo en el que, siguiendo los lineamientos de la ejecutoria de amparo, y lo aquí expuesto. - - - - -

- - - **C.-** Ajuste la condena conforme a lo estrictamente ordenado, es decir, - - - - -

- - - **1)** Eliminar del cálculo las cantidades correspondientes a aguinaldo y prima vacacional de 2019 y 2020, por no formar parte de la condena ni derivarse de un derecho reconocido en ese periodo. - - - - -

- - - **2)** Mantener únicamente la condena de vacaciones por \$12,828.80, por los años 2019 y 2020, excluyendo el año 2021 que cita en el punto resolutivo tercero inciso 6), como lo estableció la sentencia de amparo. - - - - -

- - - **3)** Precise en los resolutivos del nuevo laudo de manera clara y expresa lo ordenado en el punto 2, inciso e) de la ejecutoria de amparo. - - - - -

- - - Por lo tanto, mediante acuerdo emitido por este Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima el 12 (doce) de enero del 2026 (dos mil veintiséis), en cumplimiento al fallo protector constitucional concedido a la quejosa, se dejó insubsistente el laudo dictado en el expediente laboral en que se actúa de fecha 06 (seis) de noviembre del año 2025 (dos mil veinticinco). - - -

- - - Poniéndose los autos en vía de ejecución, atento a lo previsto en los Artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo en vigor, para el cumplimiento de lo ordenado por la autoridad federal mismo que hoy se pronuncia. - - - - -

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

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

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

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

- - - **1.- CONFESIONAL POR OFICIO**, consistente en la posiciones que absolvió mediante oficio el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA**, por conducto de la **C. GRISELDA MARTÍNEZ MARTÍNEZ**, misma que tuvo su desahogo mediante escrito de fecha 21 de septiembre del año 2022, **visible a fojas 152 a 153**, quien al dar respuesta a las posiciones que por escrito



se le formularon y que fueron calificadas de legales, no se desprendieron elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda, además de ser hechos confesados por las partes en su demanda y contestación de demanda. - - - - -

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

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

- - - **2.- CONFESIONAL POR OFICIO**, consistente en la posiciones que absolvió mediante oficio a la **ENCARGADA DE RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE MANZANILLO**, y que fue desahogada por conducto de la C. BERTHA ALICIA ROCHA MEDRANO misma que tuvo su desahogo mediante escrito de fecha 21 de septiembre del año 2022, **visible a fojas 56**, quien al dar respuesta a las posiciones que por escrito se le formularon y que fueron calificadas de legales, no se desprendieron elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda, además de ser hechos confesados por las partes en su demanda y contestación de demanda. - - - - -

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

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

- - - **3.- DOCUMENTAL.** - Consistente en una copia fotostática certificada de una CREDENCIAL EXPEDIDA por el Ayuntamiento Constitucional de Manzanillo,

Colima, a la C. \*\*\*\*\*, que la acreditan como PROMOTOR DE DESARROLLO COMUNITARIO, **visible a fojas 83 de los presentes autos**, prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

- - - **5.- DOCUMENTAL.** – Consistente en un legajo de 06 (seis) copias fotostáticas simples referente a los RECIBOS DE PAGO correspondientes a la C. \*\*\*\*\* del período comprendido del 16 de septiembre al 15 de diciembre del año 2021, **visible a fojas de la 77 a la 82 de los presentes autos**, prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

- - - **6.- DOCUMENTAL.** – Consistente en la EXHIBICIÓN DE LOS DOCUMENTOS que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio en términos del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, consistentes en: *LAS LISTAS DE RAYA O NÓMINA DE PERSONAL, CONTROLES DE ASISTENCIA Y COMPROBANTES DE PAGO DE VACACIONES, AGUINALDOS Y PRIMAS*, misma que fue desahogada con fecha 30 de agosto del año 2022 y que obra **visible a foja 142 de los presentes autos**, en la que se tuvo a la parte demandada señalando en autos se encuentra exhibas las nóminas sujetas a inspección; así también se tuvieron por hechas las manifestaciones de la parte actora, solicitando hacer efectivo el apercibimiento decretado en autos, de eso modo en autos obran agregados los RECIBOS DE PAGO que exhibe la demandada a fojas 98 a 123 de autos relativas a las quincenas comprendidas del 01 de enero al 15 de septiembre de 2020, las que al no haber sido objetadas por la parte actora en cuanto a su contenido, tienen valor probatorio, haciendo únicamente efectivo el apercibimiento en relación a los CONTROLES DE ASISTENCIA, teniendo por presuntivamente ciertos los hechos



que la demandante pretende con los mismos, salvo prueba en contrario. - - - - -

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

- - - **7.- DOCUMENTAL.** – Consistente en las copias certificadas del CONVENIO DE CONCERTACIÓN LABORAL Y/O CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO celebrado entre el H. Ayuntamiento de Manzanillo, Colima y el Sindicato de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento de Manzanillo, **visible a fojas de la 84 a la 93 de los presentes autos**, prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

- - - **8.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todo lo actuado y por actuarse en el presente expediente y que favorezcan las excepciones y defensas de la ofertante; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza. - - - - -

- - - **9.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en las deducciones lógicas y jurídicas que se desprendan de las actuaciones del presente juicio en cuanto favorezca a sus intereses; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza. - - - - -

- - - **DE LAS PRUEBAS OFRECIDAS, ADMITIDAS Y DESAOGADAS DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA, SE DESPRENDE LO SIGUIENTE:** - - - - -

- - - **1.- CONFESIONAL**, consistente en las posiciones que en forma personalísima y no por Apoderado absolvió la C. \*\*\*\*\* en el presente juicio laboral, en su carácter de parte actora, la cual se desahogó con

fecha 31 de agosto del año 2022, y que se encuentra **visible a fojas 134 de autos**, quien al dar respuesta a las posiciones que por escrito se le formularon y que fueron calificadas de legales, no se desprendieron elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda, además de ser hechos confesados por las partes en su demanda y contestación de demanda. -----

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

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

- - - **2.- DOCUMENTALES** consistentes en 25 (veinticinco) copias certificadas de NÓMINAS, del período del 01 de enero al 31 de septiembre de 2020, expedidas a favor de la C. \*\*\*\*\* en los que aparece en el puesto de PROMOTOR CIUDADADA adscrita a la DIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA en la categoría de trabajador SUPER/TEMPORAL con fecha de ingreso 19 de junio del año 2020, y con un sueldo bruto quincenal de \$4,810.80 (CUATRO MIL OCHOCIENTOS DIEZ PESOS 80/100 M.N.), **visibles a fojas 98 a la 123**, documentales que se tienen desahogadas por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

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

- - - **3.- INSPECCIÓN** consistente en la revisión sobre el que se practicará en la NÓMINAS DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES Y SUPERNUMERARIOS, RECIBOS DE PAGO correspondientes a la C. \*\*\*\*\* por el período comprendido del 01 de enero al 15 de septiembre del año 2020. -----



- - - **4. - PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistentes en las presunciones legales y humanas que este H. Tribunal deduzca del desarrollo del presente juicio y que favorezca las pretensiones de su representado. - - - - -

- - - **5.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todos los instrumentos legales que se contienen o se lleguen a agregar dentro del presente expediente; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza dándole en derecho el valor probatorio que le corresponda al momento de dictar el LAUDO. - - - - -

- - - **DE LOS MEDIOS DE CONVICCIÓN OFRECIDOS POR EL TERCERO LLAMADO A JUICIO INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA, se desprende lo siguiente:** - - - - -

- - - **1.- DOCUMENTAL.** – Consistente en el INFORME solicitado mediante OFICIO al INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL para que informe respecto a la C. \*\*\*\*\* lo siguiente: a) *Constancia de semanas cotizadas en el Instituto Mexicano del Seguro Social a nombre de la C. \*\*\*\*\* relativa al empleados H. AYUNTAMIENTO DE MANZANILLO, COLIMA y/o quien resuelve propietario de la relación laboral.* B) *exhiba el original de una CERTIFICACIÓN de una CONSULTA NÚMÉRICA DE ASEGURADOS nombre de la C. \*\*\*\*\*;* C) *exhiba el original de una CERTIFICACIÓN de una CONSULTA NUMÉRICA DE PATRONES, relativas al empelado H. AYUNTAMIENTO DE MANZANILLO, COL.* D) *Exhiba el original de una CERTIFICACIÓN de una CONSUELTA DE LA CUENTA INDIVIDUAL a nombre de la C. \*\*\*\*\*.* - - - - -

- - - Misma que fue desahogada mediante Oficio No. 069001450100/DL/2474/2022 suscrito por el Lic. Juan Antonio Rivera Segura Jefe del Departamento Laboral en el que se comunica que de la búsqueda de la base de datos digitales a nombre de la C. \*\*\*\*\* con NSS 5213 73 0018-3 se anexa CONSTANCIA DE SEMANA COTIZADAS en la que aparece fue dada de alta como trabajadora del patrón MUNICIPIO DE MANZANILLO, DEL ESTADO DE COLIMA con NO. PATRONAL A481033010 por los períodos siguientes: *del 01 de noviembre de 2017 al 22 de diciembre de 2017, del 01 de enero de 2018 al 31 de mayo de 2018, del 04 de junio de 2018 al 15 de octubre de 2018, del 25 de octubre de 2018 al 07 de febrero de 2019, del 01 de mayo de 2019 al 16 de junio de 2019, del 24 de junio de 2019 al 15 de junio de 2020 y del 19 de junio de 2020 al 31 de diciembre de 2020.* **visibles a fojas 158 a la 164**, documentales que se tienen desahogadas por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

- - - *Octava Época. Registro: 219523 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 52, Abril de*

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

- - - **2.- DOCUMENTAL.** – Consistente en el original de una CONSTANCIA de fecha 10 de marzo del año 2021, que suscribe el MTRO. HAMIN LEGASPI SOTO en su carácter de Director General del Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, en la que señala que la C. \*\*\*\*\* ha aportado las cuotas a que hace referencia el décimo séptimo transitorio de la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima del período del 01 de enero al 30 de septiembre de 2020, adscrita al H. Ayuntamiento de Manzanillo, Colima con No. De Control 03-8557, **visibles a fojas 125**, documental que se tiene desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

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

- - - **3. - PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistentes en las presunciones legales y humanas que este H. Tribunal deduzca del desarrollo del presente juicio y que favorezca las pretensiones de su representado. -----

- - - **4.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todos los instrumentos legales que se contienen o se lleguen a agregar dentro del presente expediente; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza dándole en derecho el valor probatorio que le corresponda al momento de dictar el LAUDO. -----

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

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

- - - Octava Época. Registro: 217450. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. 61, Enero de



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

- - - En ese orden de ideas, debe decirse que la *Litis* en el presente juicio, se circunscribe a fin de que este 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, consistentes en su REINSTALACIÓN en el puesto de PROMOTOR DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA adscrita a la DIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA y el OTORGAMIENTO DE NOMBRAMIENTO DE BASE, así como los salario s caídos por el despido injustificado que aduce sufrió con fecha 15 de enero del año 2021, y el pago de las demás prestaciones correspondientes a los años 2019 y 2020 en términos del CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo más los que se sigan generando durante la tramitación del presente juicio, consistentes en: *aguinaldo, sobresueldo, vacaciones, canasta navideña, apoyo cuesta de enero, canasta básica, ayuda para transporte, ayuda para rente, previsión social múltiple, ajuste de calendario, estímulo profesional, bono por le día de la madre, bono empleado municipal, bono al gasto familia, bono para útiles escolares, bono puntualidad y asistencia, y todas aquellas contempladas en el Convenio General de Prestaciones y que se brindan a los trabajadores de base sindicalizados, el pago de incrementos salariales y el pago de las aportaciones ante el IINSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS que se generen durante la tramitación del presente juicio. -----*

- - - O si por el contrario resultan procedente o no las excepciones y defensas hechas valer por el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA** quien opuso la falta de acción y derecho de la demandante para reclamar el pago de todas y cada una de las prestaciones contenidas en su demanda, y que opone en términos de los artículos 123, apartado B de la Constitución General de la República, 116 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado de Colima y los artículo 9, 13, 26 y 146 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamiento y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en razón de que dice la C. \*\*\*\*\* tenía la calidad de trabajador SUPERNUMERARIO CON FUNCIONES DE CONFIANZA, y por tanto no goza del derecho a la inamovilidad en el empleo, que es propio y exclusivo de los trabajador de base, y que la situación real en la que ubicaba la demandante independientemente del período que hubiera

permanecido contratada por tiempo determinado, no estuvo ocupando una plaza de base definitiva, la cual se encuentra regida por partidas contempladas en presupuestos de egresos de naturaleza anual, y subsistente mientras dura la partida presupuestal creadas para cubrir los salarios de la plaza relativa y puede terminar la relación de trabajo con el trabajador supernumerario al agotarse esa partida, así también dijo que la trabajadora al no tener la calidad de un sindicalizado no goza al pago de las prestaciones sindicales y al ser una prestación de carácter extralegal la cata de la prueba la tiene la accionante. - - -

- - - Así como las excepciones y defensas hechas valer por el tercero con interés **INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA**, quien señaló las prestaciones marcadas con las fracciones I a XX que reclama la parte actora no se desprende la existencia de alguna acción o derecho en su contrato, sin embargo al pago de las aportaciones al Instituto de Pensiones, manifestó que con la finalidad de coadyuvar al presente juicio es oportuno informar que la C. \*\*\*\*\* , no cotizó para la constitución del fondo de la extinta Dirección de Pensiones del Estado de Colima. Asimismo, sí cotizó para le ahora Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima encontrándose adscrita al H. Ayuntamiento de Manzanillo con el número de control 03-8557 del período comprendido del 01 de enero de 2020 al 30 de diciembre de 2020, mencionando que el concepto de cuotas y aportaciones del 5% y del 2.5% respectivamente, establecidos en el artículo 17 de la Ley de Pensiones Civiles para el estado de colima abrogado el 31 de diciembre de 2019, forman parte de las cantidades a las que están obligadas a determinar y enterar las Entidades Públicas Patronales a que hace referencia y que con la entrada en vigor de la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima a partir del 01 de enero de 2019 las cuotas y aportaciones se establecen en el artículo 60 y Décimo Séptimo de los Transitorio, por lo que en el supuesto que quede acreditado que la actora fue despedida de forma injustificada y se ordene su reinstalación o se conde al pago de salarios caídos se deberá ordenar al H. Ayuntamiento Constitucional de Manzanillo a retener y enterar las cuotas que correspondan a la parte actora y a su vez enterar las aportaciones por parte de la Entidad pública Patronal sobre el salario de cotización que percibió o debió percibir la actora. - - - - -

**- - - V. - CARGA DE LA PRUEBA. - - - - -**

- - - Una vez que ha quedado determinada la litis en el presente juicio, y a fin de resolver lo que en derecho corresponde debe precisarse cuál fue la situación laboral real en que se ubicó el trabajador, es decir, este H. Tribunal debe esclarecerse lo relativo a la naturaleza de su contratación, específicamente si esta fue en forma definitiva o temporal, así como determinar el periodo en que permaneció en sus labores para establecer el tiempo efectivo de trabajo, por otra parte debe dirimirse cuál fue el plazo o la obra específica materia de su



contratación, pues de ello depende si la relación de trabajo se dio concluida con o sin responsabilidad para la Entidad Pública demandada; una vez que se ha fijado la Litis, y con apoyo en las actuaciones que conforman el expediente, las pruebas ofertadas por ambas partes, y el alcance jurídico de cada una de ellas, del expediente que hoy se resuelve, este Tribunal considera importante que previo a realizar un pronunciamiento respecto de las prestaciones reclamadas por el actor resulta importante distribuir la carga probatoria, ya que en términos de ley **tanto actor como demandado deben acreditar sus propias afirmaciones**, sirviendo de apoyo a lo anterior la tesis de jurisprudencia visible con número de registro IUS: 219090 Localización: Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo IX, Junio de 1992, p. 360, aislada, Laboral, que a la letra dice: - - - - -

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

- - - *Época: Novena Época Registro: 194005 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo IX, Mayo de 1999 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 40/99 Página: 480 **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.** - - - - -*

- - - *Registro digital: 2026121 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: XXXII.6 L (11a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tipo: Aislada **NOMBRAMIENTO DE BASE DEFINITIVO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE COLIMA. CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR LA IMPROCEDENCIA DE SU OTORGAMIENTO SI AFIRMA QUE EL PUESTO RECLAMADO NO ES UNA PLAZA VACANTE (INTERINA O PROVISIONAL) O DE NUEVA CREACIÓN.** Hechos: Una trabajadora al servicio del Gobierno del Estado de Colima, en un juicio laboral burocrático reclamó, entre otras prestaciones, el nombramiento de base definitivo; prestación que la patronal sostuvo era improcedente, toda vez que la plaza solicitada por la actora era temporal, regida por*

*partidas establecidas en el Presupuesto de Egresos, por lo que se encuentra supeditada a la subsistencia de la partida presupuestal creada para cubrir los salarios correspondientes, o bien por terminar las necesidades del servicio que motivaron el nombramiento. El tribunal laboral burocrático determinó que la actora no demostró su acción y absolvió a la demandada. Contra esa determinación aquélla promovió juicio de amparo directo. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que cuando la patronal alega que el puesto reclamado por el trabajador burocrático no es una plaza vacante (interina o provisional) o de nueva creación, le corresponde satisfacer en su integridad la carga procesal para acreditar la improcedencia del otorgamiento del nombramiento de base definitivo. Justificación: Conforme al artículo 784, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria por mandato del artículo 15 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Públicos Descentralizados del Estado de Colima, deriva que, entre otros supuestos, la persona trabajadora queda eximida de la carga procesal cuando exista controversia sobre el contrato de trabajo. De ahí que ante la disputa sobre el tipo de nombramiento expedido a una persona servidora pública, esto es, si ostenta y se desempeña en un puesto considerado de confianza, supernumerario o de base, debe ser al patrón al que corresponda satisfacer en su integridad la carga procesal, si no quiere soportar la consecuencia derivada de su incumplimiento y la condena respectiva. TRIBUNAL COLEGIADO DEL TRIGÉSIMO SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 363/2022. 4 de noviembre de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: Joel Fernando Tinajero Jiménez. Secretario: Juan Carlos Pérez Muñoz. Esta tesis se publicó el viernes 10 de marzo de 2023 a las 10:13 horas en el Semanario Judicial de la Federación. - - - - -*

- - - De los criterios anteriormente transcritos, se observa que cuando exista controversia en relación al tipo de contratación y puesto que ocupa un trabajador, la carga de la prueba corresponderá a la entidad pública demandada en su calidad de patrón acreditar que el nombramiento otorgado al trabajador fue de manera temporal o de confianza, máxime que conforme al artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la de la materia, impone diversas cargas probatorias al patrón entre ellas el contrato de trabajo, pues con ello se garantiza y tutela la protección de los derechos laborales del trabajador, pues se presupone que el patrón dispone de mayores y mejores elementos para comprobar o esclarecer los hechos. - - - - -

- - - Además que, cuando la entidad pública se excepciona manifestando que era un trabajador temporal, 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 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. - - - - -

- - - Y que atendiendo a lo establecido en la Jurisprudencia con Registro Digital 2025376, emitida por el QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, determina que para la procedencia de la acción de basificación y, por tanto, la expedición de un nombramiento de base, tratándose de trabajadores al servicio del Estado, se requiere: **a)** Que la dependencia demandada no acredite las excepciones y defensas opuestas (inexistencia de una relación laboral –contrato civil–, puesto de confianza, nombramiento interino o temporal, nombramiento por sustitución, o cualquier otra



en la que funde su defensa); y, **b)** Que de las pruebas aportadas en el juicio se adviertan indicios que apunten a que el trabajador cuenta con el derecho a obtener un nombramiento de base (que se desempeñó durante un lapso superior a seis meses en una plaza vacante sin nota desfavorable en su expediente –que no tenga alguna persona titular asignada en esa plaza– y que la misma sea basificable que por su naturaleza y características– esté en aptitud de otorgarse su titularidad en favor del actor. -----

**VI. - ANALISIS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO-** -----

----- Luego, para dilucidar que la calidad con la que se contrataron los servicios de la demandante, es oportuno destacar que, al resolver los conflictos sometidos a su jurisdicción el Tribunal responsable tiene la obligación, por imperativo legal, de examinar la procedencia de la acción intentada y de las excepciones opuestas, y si de los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas encuentra que es improcedente la acción ejercida debe absolver aun y cuando sean inadecuadas las excepciones opuestas por la parte demandada o ninguna se haya aducido. Lo anterior, de conformidad con lo previsto en la jurisprudencia de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. -----

*----- Registro digital: 2019564, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Común, Tesis: II.3o.P.12 K (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 64, Marzo: **ACCIÓN, PROCEDENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE LAS JUNTAS DE EXAMINARLA, INDEPENDIEMENTE DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS.** Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen obligación, conforme a la ley, de examinar la acción deducida y las excepciones opuestas, y si encuentran que de los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas no procede la acción, deben absolver, pese a que sean inadecuadas las excepciones opuestas. -----*

*----- **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 aquélla, los cuales deben ser satisfechos, so pena de que su ejercicio se considere ineficaz. -----*

----- De ese modo una vez establecida la litis, así como la carga de la prueba, y a fin de resolver lo que en derecho corresponde, deben analizarse los hechos en conciencia, resolver los puntos controvertidos a verdad sabida y buena fe guardada, se procede a analizar las pruebas documentales ofrecidas por las demandada en los autos del presente juicio laboral, consistentes en los **RECIBOS DE PAGO** expedidos a la actora del período comprendido del 01 de enero al 30 de septiembre del año 2020 E los que aparece como tipo de trabajador: **SUPERN/TEMPORAL** en el puesto de **PROMOTOR PARTICIPACIÓN CIUDADANA** adscrita la **DIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA** y que guardan relación con aquellos exhibidos por la demandante y **obran a fojas 77 a 82 de autos.** -----

----- En este orden de ideas, resulta conveniente analizar lo que al respecto disponen los artículos 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11 y 19 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno,

Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, que a la letra dicen: - - - - -

- - - **ARTICULO 4.-** Trabajador público es todo aquél que preste un trabajo personal físico, intelectual o de ambos géneros, en cualquiera de las Entidades o dependencias mencionadas en el Artículo 2 de esta Ley, en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. Se presume la existencia de la relación de servicio público entre el particular que presta un trabajo personal y la Entidad pública que lo recibe. **ARTICULO 5.-** Los trabajadores se clasifican en tres grupos: I. De confianza; II. De base; y III. Supernumerarios. **ARTÍCULO 6.-** Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: a) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas en el presupuesto de la Entidad o dependencia de que se trate, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, esté desempeñando tales funciones u ocupando puestos que a la fecha son de confianza; c) Manejo de fondos o valores: cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido; d) Auditoría: a nivel de Auditores y Subauditores, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las áreas de Auditoría; e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Entidad o dependencia de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras; f) Investigación científica y tecnológica: siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo; g) Asesoría o consultoría: únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Gobernador, Secretarios de Gobierno, Oficial Mayor, Procurador, Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades; y h) Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios. **ARTICULO 7.-** Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: En el Poder Legislativo: aquellos a los que se refiere el artículo 35 de su Ley Orgánica y los artículos 191 y 192 de su Reglamento; así como lo establecido por el artículo 7 de la Ley Orgánica de la Contaduría Mayor de Hacienda del Estado de Colima; tales como: Oficial Mayor, Contador Mayor de Hacienda, Subcontralores, Secretarios Particulares, Secretarios Privados y Auxiliares, Directores, Asesores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Auditores y Contralores; **(REFORMADO, DECRETO 596, 28 DE JULIO DE 2009)** II. En el Poder Ejecutivo: Secretario Particular del Gobernador, Representante del Gobierno en el Distrito Federal, Cuerpo de Seguridad, Ayudantes y Choferes al servicio directo del Titular del Ejecutivo; Secretarios de Despacho, Subsecretarios, Procurador, Subprocuradores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Asesores; Secretarios Particulares, Secretarios Privados; Administradores; Coordinadores; Auditores, Contralores, Valuadores, Peritos, Supervisores, Visitadores; Agentes del Ministerio Público, Oficiales Secretarios; Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Procuradores y Subprocuradores de la Defensa del Trabajo, Coordinadores e Inspectores; Integrantes de los Consejos Tutelares o Asistenciales; Vocales Representantes en Dependencias Públicas y Organismos Descentralizados; Directores, Alcaldes, Celadores y Personal de Vigilancia en Cárceles e Instituciones de Asistencia y Prevención y Readaptación Social y el personal sujeto a honorarios; todos los miembros operativos de los Servicios Policiacos, así como los miembros de la Policía de Procuración de Justicia. III. En el Poder Judicial: a) Secretarios de Acuerdos del Supremo Tribunal; Secretario Particular; Jueces, Secretarios de Acuerdos, Secretarios Actuarios y Proyectistas; Directores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Coordinadores, Visitadores, Jefe de Unidad de Apoyo Administrativo, Asesores y



*Supervisores. (REFORMADO, DECRETO 596, 28 DE JULIO DE 2009 IV. En los Ayuntamientos de la Entidad: Los Secretarios de los Ayuntamientos, Tesoreros, Oficiales Mayores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Contralores, Oficiales del Registro Civil, Auditores, Coordinadores, Supervisores e Inspectores, así como todos los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito. En el Tribunal: a) Secretario General de Acuerdos, Secretarios Proyectistas y Secretarios Actuarios. VI. El Secretario y Segundo Vocal en la Comisión Agraria Mixta; VII. En el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF): el Director General, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Administradores, Asesores, Auditores y Contralores. VIII. El titular de la Defensoría de Oficio así como los abogados adscritos a esta dependencia; y IX. En los Organismos Descentralizados, así como en las Empresas de participación mayoritaria Estatales y Municipales: Directores Generales, Directores de área, Subdirectores, Gerentes, Subgerentes, Tesoreros, Jefes de Departamento con funciones de Dirección y Administradores. De crearse categorías o cargos no comprendidos en este artículo, se hará constar en el nombramiento el carácter de base o confianza. La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones definidas en el Artículo 6 o de los puestos enumerados en este artículo. ARTICULO 8.- Son trabajadores de base los no comprendidos en los dos artículos anteriores. **ARTÍCULO 9.-** Los trabajadores de base serán inamovibles. Se entiende por inamovilidad el derecho que gozan los trabajadores a la estabilidad en su empleo y a no ser separado sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas. **ARTICULO 11.-** Son trabajadores supernumerarios aquellos a quienes se otorgue nombramiento de los señalados en las fracciones II, III, IV y V del Artículo 19 de esta Ley. **ARTICULO 19.-** Los nombramientos de los trabajadores podrán ser: I. Definitivos, aquellos que se otorguen para ocupar plazas de base; II. Interinos, los que se otorguen para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses; III. Provisionales, los que de acuerdo con el escalafón se otorguen para ocupar plazas de base vacantes, por licencias mayores de seis meses; IV. Por tiempo determinado, los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada; y V. Por obra determinada, los que se otorguen para realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente; su duración será la de la materia que le dio origen. - - -*

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

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

- - - Conforme a los artículos 4° y 18 de la ley en consulta, se contempla la posibilidad de que los trabajadores temporales, pueden prestar sus servicios sin necesidad de un nombramiento, porque éste puede ser sustituido por la lista de

raya correspondiente. - - - - -

- - - En ese sentido, se destaca que de las pruebas que obran en autos, así como de las manifestaciones realizadas por las partes ha quedado acreditado que la C. \*\*\*\*\* ocupaba el puesto de PROMOTOR DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA adscrita a la DIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA. - - -

- - - Ahora, si bien es cierto que, de las pruebas ofrecidas por la demandada, se observa aparece con la categoría de trabajador supernumerario/temporal, también lo es que, para determinar la calidad de un trabajador al servicio del estado, **debe atenderse a la situación real en que se ubiquen y no al puesto designado en las documentales aportadas por la demandada, así como a las funciones desempeñadas.** - - - - -

- - - En ese tenor, se observa que el Ayuntamiento demandado negó acción y derecho a la hoy demandante bajo la defensa de que la actora tenía la categoría de supernumerario con “funciones de confianza”. - - - - -

- - - Es cierto que se ha determinado que sea el legislador ordinario [federal o estatal] el que determine cuáles trabajadores deben considerarse de confianza; desde luego, sobre la base de las funciones y actividades realizadas. - - - - -

- - - Al tener en cuenta, por un lado, la naturaleza protectora de las normas laborales mediante las cuales se otorgan derechos mínimos irreductibles a favor de la clase obrera y, por otro, que la naturaleza de confianza de un cargo público está sujeta a la índole de atribuciones desarrolladas por el trabajador; de ahí que, si el legislador ordinario excluye a determinados puestos o empleos de confianza, no es dable jurídicamente que se ubiquen en esa categoría. - - - - -

- - - Así pues, en relación a las manifestaciones que realiza la demandante en el apartado número uno de hechos de su demanda en relación a las funciones que desempeñaba y que a la letra se inserta: *“sus funciones y labores consistían en: trabajo de campo, invitar a los vecinos de colonias para conformar comités de barrio, apoyar a otras direcciones en actividades diversas, apoyar en ciertos eventos a la presidente, actualmente llevábamos talleres y pláticas de algunas direcciones a diferentes colonias del centro de Manzanillo, entre otras, aclarando que nunca estuvo al mando de persona alguna, ni tampoco intervenía en la asignación de personal o de recursos alguno, esto es, mi representada no manejaba valores ni tenía dominio sobre ellos, ni nunca realizó algunas funciones que se encuentren clasificadas como de confianza por el artículo 6 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima...”* Y que sobre el particular la demandada dijo resultaba falso y que lo correcto es que la actora realizaba actividades de confianza. - - - - -

- - - De las relatas condiciones, se destaca que en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, correspondía al patrón acreditar el contrato de trabajo, las funciones desempeñadas por la trabajadora, así como la causa de la terminación de la



relación de trabajo, so pena que de no aportar en autos los documentos que se encuentra obligado a conservar y exhibir en juicio se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos señalados por el trabajador salvo prueba en contrario, esto en términos de los artículo 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria. -----

--- Luego entonces, del acervo probatorio que obra en autos, se observa que el patrón no logró demostrar la temporalidad a la que dice se encontraba sujeta la relación de trabajo entre las partes, pues no logró demostrar objetivamente que las actividades desempeñadas por la actora se debieran a una obra o programa en específico, ni mucho menos demostró que la partida presupuestal con la que se pagaran sus emolumentos se encontraran agotados. Sirviendo de fundamento el criterio jurisprudencial publicado en el Seminario Judicial de la Federación, aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con número de registro 2023346 de rubro y contenido siguiente: -----

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

- - - Dicho lo anterior, y a fin de resolver lo que en derecho corresponda, en relación a **si la trabajadora fue de base o de confianza**, de ahí que en principio es verdad que la procedencia del otorgamiento de un nombramiento de base, depende de que el trabajador cuente con la prerrogativa de la estabilidad en el empleo, empero, no debe perderse de vista que esa estabilidad resulta de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la denominación que se le dé al puesto, **en ese sentido debe recordarse que el transcrito artículo 6 de la Ley Burocrática del Estado, dispone que los trabajadores de confianza son aquellos que desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, manejo de fondos, auditoría, control directo de adquisiciones, investigación científica, asesoría y consultoría cuando se proporcionen, entre otros, al Gobernador y Secretarios de Gobierno, y finalmente en almacenes e inventarios, el responsable de autoriza el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.** - - - - -

- - - De lo anterior, se advierte que basta con que la o el trabajador realice alguna de las funciones ahí precisadas para tener el carácter de persona trabajadora de confianza las cuales implican, en general, poder de decisión y vigilancia en el ejercicio del mando e implican un grado alto de responsabilidad en el puesto público, pues se relacionan con el correcto desempeño de la administración pública. - - - - -

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

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.** Conforme a los artículos 15,



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

- - - Ahora bien, independientemente de lo aducido por la parte de la actora, para determinar si ésta era una trabajadora de base o confianza, debe verificarse si efectivamente desempeñaba actividades consideradas como de confianza, tal como lo afirmó la parte demandada. - - -

- - - Por su importancia, es conveniente considerar que la Real Academia Española define como dirección a la acción y efecto de dirigir, enderezar, llevar rectamente algo hacia un término o lugar señalado. - - -

- - - Por su parte, la definición de la palabra vigilancia consiste en cuidado y atención exacta en las cosas que están a cargo de cada uno. - - -

- - - La Real Academia Española también define la palabra inspección como acción y efecto de inspeccionar o cargo y cuidado de velar por algo. - - -

- - - Por fiscalizar, la Real Academia Española entiende hacer el oficio de fiscal o criticar y traer a juicio las acciones u obras de alguien. - - -

- - - Por asesorar, la Real Academia Española explica que es tomar consejo del letrado asesor, o consultar su dictamen. - - -

Asimismo, por consultor la Real Academia Española define la palabra como la persona experta en una materia sobre la que asesora profesionalmente. - - -

- - - **Mientras que promotor se define por la Real Academia Española, como promotor al que promueve algo, haciendo las diligencias conducentes para su logro.** - - -

- - - Las anteriores definiciones, permiten tener un concepto general sobre el entendimiento jurídico de algunas las funciones a que se refiere el artículo 6 de la Ley Burocrática, a saber, dirección corresponde a dirigir las funciones encomendadas, mientras que las de vigilancia se refieren a cuidar o velar por las cosas que se ponen bajo su encargo en el contexto de una relación de trabajo. -

- - - Por su parte, las actividades de inspección, son aquellas que realiza una persona por las cuales puede examinar cosas u objetos, tal es el caso de las visitas que se realizan a determinadas negociaciones, o bien departamentos de las entidades de gobierno, con el fin de verificar la elaboración de alguna documentación, mientras que la fiscalización es aquella actividad que consiste en investigar la conducta de otras personas. -----

- - - En ese cariz, si en su demanda natural la actora por conducto de su apoderado, expuso que el 22 de octubre de 2012 ingresó a laborar al Ayuntamiento Constitucional de Manzanillo, Colima, en el puesto de *“PROMOTOR DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA”*, adscrita a la *Dirección de Participación y Atención Ciudadana* y que la relación se mantuvo hasta el 15 de enero de 2021, fecha en la que refiere fue despedida indicó que realizaba las actividades consistentes en de realizar trabajo de campo invitando a los vecinos de las colonias para conformar comités y llevar talleres y platicas de algunas direcciones a las colonias del centro de Manzanillo; entre otras, aclarando que nunca estuvo al mando de personal alguna, ni tampoco intervenía en la asignación de personal o de recurso alguno, esto es, mi representada no maneja valores, ni tenía dominio sobre ellos, ni nunca realizó alguna de las funciones que se encuentran clasificadas como de confianza. -----

- - - De ese modo, las actividades que la parte actora refirió en su escrito de demanda, no son funciones de confianza, ya que no se ubican dentro de las establecidas en el artículo 6º de la ley burocrática, inspección, vigilancia, fiscalización, manejo de fondo, auditoría, control directo de adquisiciones, investigación científica, asesoría y consultoría cuando se proporcionen, así como el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios. -----

- - - Lo anterior es así, toda vez que el más Alto Tribunal del País ha sostenido que para que un trabajador al Servicio del Estado adquiera el derecho a la base es necesario que reúna los siguientes requisitos: *1.- Realizar funciones no consideradas como de confianza. 2.- El nombramiento que se otorgue debe ser para ocupar una plaza de base, ya sea de nueva creación o que se encuentre vacante, en definitiva. 3. Laborar por más de seis meses en forma ininterrumpida.*

- - - Requisitos que en el caso a estudio la trabajadora, aquí quejosa sí cumplió, pues como se vio, las funciones que realizaba no son de confianza, además el ente patronal no demostró que la plaza no se encontraba vacante, pues cabe recordar que la obligación procesal de demostrar la naturaleza de la contratación recae en el patrón, quien en su caso, está obligado a justificar el otorgamiento de nombramientos temporales, los cuales solo 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, pues de no haberlo hecho así en el juicio se deberá considera al trabajador en categoría de base. -----



- - Pues como quedó evidenciado en autos la actora ingresó a laborar con fecha 22 de octubre de 2012 hasta la fecha del despido el 15 de enero del año 2021 transcurriendo en exceso más de 6 meses, aunado a que el entre patronal no acreditó que la trabajadora tuviera nota desfavorable alguna. - - - - -

- - - No obstante, de las manifestaciones realizadas por las partes contendientes, se evidencia, la existencia de una relación laboral continua e ininterrumpida desde la fecha de ingreso del actor, lo cual, hace evidente que las actividades para las que las contrató no corresponden a una contratación que por su naturaleza deba ser estimada como por tiempo determinado, pues aquéllas fueron realizadas por varios años, por lo que debe entenderse que la contratación es por tiempo indefinido, ya que la naturaleza del servicio así lo requiere. Sirve de apoyo el criterio de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *Época: Décima Época Registro: 2020432 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 69, Agosto de 2019, Tomo IV Materia(s): Laboral Tesis: I.11o.T.12 L (10a.) Página: 4673 **TRABAJADORES TEMPORALES AL SERVICIO DEL ESTADO. EN CASO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR EL ORIGEN DE LA PLAZA EN LA QUE LES OTORGÓ SU NOMBRAMIENTO, PARA JUSTIFICAR QUE NO ES BASIFICABLE O QUE NO TIENEN ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.** La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé en qué supuestos se dará cada uno de los nombramientos (definitivo: el que se otorga por tiempo indefinido y para cubrir una plaza respecto de la cual no existe titular; interino: si es por un plazo de hasta seis meses para cubrir una vacante definitiva o temporal; o provisional: el que se expide para cubrir una vacante temporal mayor a seis meses, respecto de una plaza en la que existe titular); sin embargo, la denominación que se le atribuya no será determinante para establecer cuáles son los derechos que le asisten a un trabajador, pues debe atenderse a la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto, y a la existencia o no del titular de la plaza para la que se le haya nombrado, así como a la naturaleza de ésta –permanente o temporal–, ya que de ello dependerá que el patrón pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna; consecuentemente, es necesario conocer si la plaza en que se otorga un nombramiento temporal está vacante en definitiva o es temporal, si tiene titular o no, o si fue creada por determinado tiempo y para cierto objetivo, porque sólo así podrá establecerse si la dependencia demandada otorgó legalmente el nombramiento en función del tipo de plaza y, por ende, la generación o no del derecho a la estabilidad en el empleo. Por consiguiente, en caso de terminación del vínculo, corresponde al patrón demostrar el origen de la plaza en la cual otorga un nombramiento temporal, porque sólo de esa manera se crea seguridad jurídica para los servidores públicos que prestan sus servicios en esa modalidad, al darles a conocer por qué razón la plaza que ocupan no es basificable o por qué carecen de estabilidad en el empleo, aun cuando la hayan ocupado por más de seis meses. DÉCIMO PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. - - - - -*

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

- - - De las relatadas condiciones, este H. Tribunal considera procedente la acción de REINSTALACIÓN ejercitada en su escrito de demanda, en el puesto que

venía desempeñando como **PROMOTOR DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA**; Así mismo es factible condenar a la entidad pública demandada al pago de los SALARIOS VENCIDOS O CAÍDOS a partir de la fecha de su despido el 15 de enero del año 2021 así como todos aquellos que se sigan generando hasta el cumplimiento del presente laudo, es decir hasta un día antes a la fecha en que el trabajador sea reinstalado en su empleo. Lo anterior, toda vez que los salarios vencidos o caídos están íntimamente relacionados con la procedencia de la acción principal ejercida y que se origina en el despido, por lo que, si éste se tiene por probado, así como la injustificación del mismo, la acción relativa a salarios caídos también resulta procedente, dado que el derecho a la reinstalación y al pago de sus salarios constituyen aspectos de una misma obligación jurídica, esto con fundamento en el artículo 35 reformado de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima en su texto vigente al momento del despido. -----

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

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

--- *Época: Novena Época Registro: 191937 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XI, Abril de 2000 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 37/2000 Página: 201 **SALARIOS CAÍDOS EN***



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

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

--- Del mismo resulta procedente su reconocimiento como trabajador de base, por lo que este Tribunal estima procedente condenar al **H. AYO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA** a la expedición del nombramiento que como trabajadora de **BASE** corresponde a la **C. \*\*\*\*\*** en el puesto de **PROMOTOR DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA**, calidad **que deberá reconocerse a partir de la fecha de emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025**, el cual deberá contener los requisitos establecidos por el artículo 20 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

--- Resultando aplicable el criterio de rubro y contenido siguiente: -----

--- Registro digital: 2018924 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.11o.T.4 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 62, Enero de 2019, Tomo IV, página 2664 Tipo: Aislada **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SU RECONOCIMIENTO COMO EMPLEADOS DE BASE GENERA LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN CORRECTO, SIN QUE PUEDAN BENEFICIARSE DE CUALQUIER TRATAMIENTO O PRESTACIÓN PROPIOS DE UNO DE CONFIANZA.** Si un trabajador al servicio del Estado demanda el otorgamiento de un nombramiento de base, y el tribunal estima procedente la acción, y se parte del análisis de los artículos 5o. y 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como de las excepciones y defensas de la demandada, considerando que ésta afirmó que el trabajador realizaba funciones de confianza, sin que lograra demostrarlo, procede la condena para que se reconozca el régimen correcto de aplicación a favor del trabajador, como de base, con todas sus consecuencias legales; esto es, tanto los beneficios correspondientes a un empleado de esa naturaleza, como las implicaciones inherentes que le impiden beneficiarse de cualquier tratamiento o prestación propios de un trabajador de confianza. DÉCIMO PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

**--- VII.- PAGO DE PRESTACIONES. -----**

--- Ahora bien, por lo que al pago de las prestaciones que demanda conforme al CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES suscrito entre el H. Ayuntamiento de Manzanillo y el Sindicato a su servicio consistentes en: II.- El pago del AGUINALDO correspondiente a los años 2019 y 2020 consistente en 45 días de sueldo, conforme a lo dispuesto en la Clausula 1 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. III.- El otorgamiento del SOBRESUELDO mensual del 45% cuarenta y cinco por ciento, conforme a lo dispuesto en la Clausula 3 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo. IV.- El pago de VACACIONES de los años 2019 y 2020, consistentes en dos periodos anuales cada uno de 10 días laborables, más los que se generen durante la tramitación del presente juicio, con fundamento en el artículo 51 de la Ley Burocrática. Así como el pago de la PRIMA VACACIONAL del 100% cien por ciento de los 10 días de salario, conformado por los conceptos de sueldo, sobresueldo y quinquenio, conforme a lo dispuesto en la Clausula 5 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. V.- El pago de la CANASTA NAVIDEÑA correspondiente a los años 2019 y 2020, consistente en 20 días de salario, conformado por los conceptos de sueldo y sobresueldo, conforme a lo dispuesto en la Clausula 6 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. VI.- Por el pago del APOYO CUESTA DE ENERO correspondiente a los años 2019 y 2020 consistente en 25 días de sueldo, conforme a lo dispuesto en la Clausula 7 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. VII.- Por el pago de la cantidad de \$754.93 (setecientos cincuenta y cuatro pesos 94/100 M.N.) quincenales, por concepto de CANASTA BÁSICA, según lo establecido en la Clausula 8 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de



enero del año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. VIII.- Por el pago de la cantidad de \$556.04 (quinientos cincuenta y seis pesos 04/100 M.N.) quincenales, por concepto de AYUDA PARA TRANSPORTE, según lo establecido en la Clausula 9 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de enero del año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo IX.- Por el pago de la cantidad de \$278.03 (doscientos setenta y ocho pesos 04/100 M.N.) quincenales, por concepto de AYUDA PARA RENTA, según lo establecido en la Clausula 10 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de enero del año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo X.- Por el pago de la cantidad de \$414.58 (cuatrocientos catorce pesos 58/100 M.N.) quincenales, por concepto de PREVISIÓN SOCIAL MULTIPLE, según lo establecido en la Clausula 11 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de enero del año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo XI.- Por el pago del AJUSTE DE CALENDARIO consistente en 7 días de salario, conformado por los conceptos de sueldo, sobresueldo y quinquenio, conforme a lo dispuesto en la Clausula 12 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. XIII.- Por el pago de la cantidad de \$250.00 (doscientos cincuenta pesos 58/100 M.N.) quincenales, por concepto de ESTIMULO PROFESIONAL, según lo establecido en la Clausula 13 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de enero del año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. XIV.- Por el pago de la cantidad de \$2,060.62 (dos mil sesenta pesos 62/100 M.N.) anuales, por concepto de BONO POR EL DÍA DE LA MADRE, según lo establecido en la Clausula 14 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de mayo del año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. XV.- Por el pago del BONO EMPLEADO MUNICIPAL correspondiente a los años 2019 y 2020, consistente en 24 días de sueldo, conforme a lo dispuesto en la Clausula 20 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. XVI.- Por el pago de la cantidad de \$577.81 (quinientos setenta y siete pesos 81/100 M.N.) anuales, por concepto de BONO AL GASTO FAMILIAR, según lo establecido en la Clausula 21 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de marzo del año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. XVII.- Por el pago del BONO PARA ÚTILES ESCOLARES correspondiente a los años 2019 y 2020, consistente en 8 días de sueldo, conforme a lo dispuesto en la Clausula 20 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de

Manzanillo y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. XVIII.- Por el pago del BONO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA correspondiente a los años 2019 y 2020, consistente en 2 días de sueldo y sobre sueldo, que se me debieron pagar en la segunda quincena de cada mes de los años antes mencionados, conforme a lo dispuesto en la Clausula 33 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. XIX.- Por el pago de todas y cada una de las prestaciones contempladas en el CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES, celebrado entre el Ayuntamiento de Manzanillo y el Sindicato respectivo, en virtud de que, al ser reconocida como trabajadora de base, se me deberán otorgar todas las prestaciones que se brinden a los Sindicalizados, XX.- El pago de las prestaciones que se generen durante el presente juicio, así como los correspondientes incrementos, hasta que se ejecute el laudo. -----

- - - En relación a las prestaciones extralegales, la carga de la prueba corresponde en primer término a la parte actora, quien debe demostrar el derecho a recibir el beneficio invocado, para lo cual deberá justificar que se encuentra en el supuesto previsto en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo en que sustente su exigencia y, con mayor razón, porque éstas son de interpretación estricta, debiendo exhibirlas en juicio, sin embargo, es posible eximir de dicha carga procesal al trabajador, cuando el patrón reconoce que la cubría y además está de acuerdo con su monto, porque dicha confesión releva al actor de probar la procedencia de la citada prestación aun cuando ésta tenga el carácter de extralegal. -----

- - - Registro digital: 2025844 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: 1.5o.T. J/5 L (11a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 21, Enero de 2023, Tomo VI, página 6092 Tipo: Jurisprudencia **CARGA DE LA PRUEBA RESPECTO DE PRESTACIONES EXTRALEGALES. CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR QUE EL ACTOR NO SE ENCUENTRA EN LOS SUPUESTOS PARA SU PERCEPCIÓN, CUANDO RECONOCE SU EXISTENCIA.** Hechos: Una trabajadora al servicio del Estado demandó de una dependencia de la Ciudad de México el reconocimiento, reintegro y pago de la "compensación adicional temporal" 1143 que le fue suspendido; al respecto, la demandada precisó que dejó de otorgar la prestación reclamada, pues conforme a la normativa que regula su pago se deben cubrir ciertos requisitos para su otorgamiento. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que, por regla general, corresponde al trabajador demostrar la procedencia de las prestaciones extralegales; sin embargo, cuando la demandada reconoce que paga esa prestación, tal circunstancia releva al trabajador de la carga de probar su procedencia y corresponderá al patrón demostrar que la actora no estaba en los supuestos para su percepción y que, por ello, no le correspondía su pago. Justificación: La demandada no desconoció la existencia de la prestación extralegal ni su fundamento, sino que negó el derecho de la accionante a recibirla, toda vez que argumentó que ya no satisface los requisitos para su obtención; entonces, la patronal debe acreditar que en la actualidad la accionante no cubre los requisitos establecidos en la normativa para verse beneficiada para percibir el pago de dicho concepto y, que por esa circunstancia, dejó de otorgarlo, precisamente porque fue la parte demandada la que afirmó que siempre cumplió su obligación. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

- - - 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 un sindicato alguno constituye uno de los derechos fundamentales de las relaciones laborales*, encuentra sustento lo anterior en la Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro y contenido siguiente: - - - - -

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

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

- - - De lo anterior se colige que la libertad sindical constituye una garantía social establecida para los intereses de la clase obrera, cuyo respeto debe ser

garantizado por el Estado y que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir a fin de entorpecer el ejercicio legal para respetar sus estatutos, elegir a sus representantes y demás actividades; o por el contrario, la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno, razón por la cual no se le puede negar el derecho a las prestaciones que se les reconocen a los trabajadores de base agremiados a un sindicato. - - - - -

- - - En ese sentido, como quedó acreditado en autos, se le está reconociendo el carácter de trabajador de base, con el puesto de **PROMOTOR DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA** adscrita a la Dirección de Participación y Atención Ciudadana calidad misma que genera derecho a su favor para considerar procedentes el pago de todas y cada una de las prestaciones que reciben los trabajadores de **BASE** al servicio del Ayuntamiento. Por tanto, atendiendo a la finalidad de las condiciones generales de trabajo, su aplicación no se constriñe exclusivamente a los trabajadores que formen parte de la agrupación sindical con la que aquéllas se celebraron, sino que debe extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate; en atención al derecho a la libertad sindical que prevé, incluso, el del trabajador a no afiliarse a algún sindicato, así como al derecho a la igualdad del que gozan todos los empleados que se encuentran en una misma situación, es decir, que desempeñan funciones de base para una dependencia pública, y al de disfrutar y obligarse a las prerrogativas establecidas por el titular de la dependencia, con la opinión del sindicato correspondiente, en las condiciones generales de trabajo. - - - - -

- - - 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 a la C. \*\*\*\*\* calidad que ha quedado debidamente acreditada en autos, lo anterior encuentra fundamento en el siguiente criterio jurisprudencial: - - - - -

- - - *Época: Décima Época Registro: 2017733 Instancia: Plenos de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 57, Agosto de 2018, Tomo II Materia(s): Laboral Tesis: PC.I.L. J/40 L (10a.) Página: 1565*  
**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. SON APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES DE BASE DE LA DEPENDENCIA DE QUE SE TRATE, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE SE ENCUENTREN AFILIADOS O NO AL SINDICATO MAYORITARIO.** De conformidad con los derechos a la igualdad y a la libertad sindical reconocidos por los artículos 1o. y 123, apartado "B", fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respectivamente, y de la interpretación sistemática de los artículos 67, 69, 70, 87 y 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se concluye que dada la finalidad de las condiciones generales de trabajo de regular los términos de la relación laboral, su aplicación no se constriñe exclusivamente a los trabajadores que formen parte de la agrupación sindical



con la que aquéllas se celebraron, sino que debe extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate; en atención al derecho a la libertad sindical que prevé, incluso, el del trabajador a no afiliarse a algún sindicato, así como al derecho a la igualdad del que gozan todos los empleados que se encuentran en una misma situación, es decir, que desempeñan funciones de base para una dependencia al amparo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y al de disfrutar y obligarse a las prerrogativas establecidas por el titular de la dependencia, con la opinión del sindicato correspondiente, en las condiciones generales de trabajo. Cabe resaltar que en caso de que las condiciones aludidas contengan alguna disposición que restrinja su aplicación a los trabajadores de base, a que se encuentren afiliados únicamente al sindicato mayoritario para gozar de los beneficios y prerrogativas contenidos en ese ordenamiento legal, debe inaplicarse, toda vez que contraviene el derecho a la libertad sindical citado. **PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.** Contradicción de tesis 2/2018. -----

- - - 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 las relatadas condiciones, si en el presente sumario quedó acreditado el carácter de la **C. \*\*\*\*\*** como trabajadora de BASE al servicio del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA**, no existe impedimento alguno, en aras de salvaguardar la aplicación de las normas constitucionales ya invocadas, **para que dicha parte actora perciba** las mismas prestaciones que se aplican a todos aquellos trabajadores de **BASE SINDICALIZADO** al servicio del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA**, y cualquier otra prestación prevista en los Convenios de Concertación Laboral. -----

- - - Sin embargo, en lo que ve a la totalidad de las prestaciones que perciben los trabajadores de base sindicalizados, también es verdad que el pago de ciertas prestaciones se encuentran condicionadas a una causa anterior, tal y como se desprende del Convenio General de Prestaciones, por lo que se reconoce el derecho que tiene la trabajadora a percibir tales prestaciones, sin embargo, deberá demostrar que se ubica en los supuestos de hecho contenidos en esas cláusulas o fracciones, para que le puedan ser concedidas, debido a



que la acción de homologación salarial respecto de empleados al servicio del Estado cuya remuneración forma parte del correspondiente presupuesto de egresos autorizado anualmente, **no puede desatender la naturaleza y fines de los recursos que están de por medio para el pago de su salario,** lo anterior encuentra apoyo en los criterios de rubro y contenido siguiente: - - - - -

*Registro digital: 190909 Instancia: Segunda Sala Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a. CXLII/2000 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XII, Noviembre de 2000, página 354 Tipo: Aislada **CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LAS CLÁUSULAS QUE CONTIENEN PRESTACIONES EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, QUE EXCEDAN A LAS ESTABLECIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SON DE INTERPRETACIÓN ESTRICTA EN TAL ASPECTO.** Conforme a lo dispuesto en los artículos 2o., 3o. y 18 de la Ley Federal del Trabajo, la regla general es que las normas de trabajo deben interpretarse atendiendo a las finalidades de esta rama del derecho y en caso de duda por falta de claridad en las propias normas, debe estarse a lo más favorable para el trabajador (principio in dubio pro operario); sin embargo, esa regla general admite excepciones, una de las cuales se actualiza precisamente, en los casos de interpretación de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo en donde se establecen prestaciones a favor de los trabajadores en condiciones superiores a las señaladas por la ley, supuesto en el cual, esa disposición que amplía los derechos mínimos legales, debe ser de interpretación estricta tal como se desprende del artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, del que también se infiere que en caso de duda con respecto a los alcances del pacto, debe sustituirse la observancia del principio de estar a lo más favorable para el trabajador por "la buena fe y la equidad" como criterio decisorio. - - - - -*

*Registro digital: 2011029 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: IV.4o.T.2 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 27, Febrero de 2016, Tomo III, página 2030 Tipo: Aislada **BONO DE PRODUCTIVIDAD, EFICIENCIA Y CALIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL. AL TRATARSE DE UNA PRESTACIÓN EXTRALEGAL, SI DEMANDAN SU APLICACIÓN, DEBEN ACREDITAR LA EXISTENCIA DE LA CLÁUSULA DEL CONTRATO COLECTIVO QUE LA PREVÉ, DEL REGLAMENTO QUE REGULA SU OTORGAMIENTO Y EL DERECHO A PERCIBIRLA.** Conforme a la cláusula 18a. transitoria del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, sus trabajadores de base tendrán derecho a gozar de un bono de productividad, eficiencia y calidad, el cual estimule los resultados extraordinarios de cada trabajador en consideración a las funciones que desarrolle, de acuerdo con lo establecido en dicho contrato, y el otorgamiento de ese bono estará sujeto al reglamento que para tal efecto se establezca, conforme al estudio realizado por la Comisión Mixta que integran las partes; además, dicho bono no será parte integrante del salario, ni se computará para efectos de jubilación o pensión. En consecuencia, el trabajador que demande al Instituto Mexicano del Seguro Social la aplicación del bono de productividad, eficiencia y calidad, debe demostrar su existencia y el contenido de la norma que regula el beneficio que invoca, a saber, tanto de la cláusula del contrato colectivo de trabajo en la que funda su acción, como del reglamento que rige su otorgamiento, así como el derecho que le asiste a percibirlo, esto, por tratarse de una prestación extralegal, toda vez que no deriva de la Ley Federal del Trabajo, sino del pacto colectivo, y es exigible en los términos acordados por las partes, dado que las cláusulas que contienen prestaciones en favor de los trabajadores que exceden las establecidas en la legislación mencionada, son de interpretación estricta, conforme a la jurisprudencia 2a./J. 128/2010, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXII, septiembre de 2010, página 190, de rubro: "CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.*

LAS CLÁUSULAS QUE CONTIENEN PRESTACIONES EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, QUE EXCEDEN LAS ESTABLECIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SON DE INTERPRETACIÓN ESTRICTA." CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO. -----

- - - Atentas las consideraciones expuestas, en autos no obra documento copia certificada del **CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES 2018** y que obra **visible a fojas 84 a 92** de autos, del que se advierte la existencia de las prestaciones que hoy reclama la actora y que se establecen en los términos siguientes: -----

CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES 2018 DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA.	
CLÁUSULA Y PRESTACIÓN	ACREDITAN LA PROCEDENCIA O POR SU PROPIA NATURALEZA ES PROCEDENTE
	SI NO
1. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A CADA TRABAJADOR DE BASE SINDICALIZADO 45 DIAS DE SUELDO A PAGAR DE LA SIGUIENTE MANERA: 40 DIAS DE SUELDO A MAS TARDAR EL/19 (DIÉCINUEVE) DE DICIEMBRE DE CADA AÑO EN UNA SOLA EXHIBICION, Y CINCO DIAS DE SUELDO A MAS TARDAR EL QUINCE DE ENERO DE CADA AÑO POR CONCEPTO DE <b>AGUINALDO</b> .	Sí, a partir de la fecha de emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.
2. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A CADA TRABAJADOR DE BASE Y DE BASE SINDICALIZADO, EL PAGO DE SU <b>SUELDO</b> CORRESPONDIENTE A LA CATEGORIA DE CADA TRABAJADOR SINDICALIZADO, COMO LO ESTABLECE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL GOBIERNO DEL ESTADO, AYUNTAMIENTOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS EN EL ESTADO.	Sí, a partir de la relación laboral.
3. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN POR CONCEPTO DE <b>SOBRESUELDO</b> EL 45% (CUARENTA Y CINCO POR CIENTO) DEL SUELDO POR DIA DE CADA TRABAJADOR DE BASE Y DE BASE SINDICALIZADO; EN FORMA QUINCENAL.	Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.
4. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN EL PAGO DE LOS <b>QUINQUENIOS</b> PARA LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS, MISMOS QUE SE PAGARAN DE ACUERDO A LA SIGUIENTE TABLA: (...) EN EL CASO DE LAS MUJERES AL JUBILARSE A LOS VEINTIOCHO AÑOS DE SERVICIO SE LES PAGARA EL SEXTO QUINQUENIO.	Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.
5. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS DOS PERIODOS DE VACACIONES POR-AÑO, DE 10DIEZ DIAS HABLES CADA UNO, ADEMAS DEL PAGO DE LA <b>PRIMA VACACIONAL</b> CONSISTENTE EN 10 DIAS	Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.



DE SUELDO, SOBRESUELDO Y QUINQUENIOS AL 100% POR CADA PERIODO.	
6. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" OTORGARAN A CADA TRABAJADOR DE BASE SINDICALIZADO 20 (VEINTE) DIAS DE SUELDO Y SOBRESUELDO, A MAS TARDAR EL DIA 19 (DIECINUEVE) DE DICIEMBRE DE CADA AÑO, POR CONCEPTO DE "CANASTA NAVIDEÑA".	Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.
7. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A CADA TRABAJADOR DE BASE SINDICALIZADO 25 (VEITICINCO) DIAS DE SUELDO, A MAS TARDAR EL DIA 15 DE ENERO DE CADA AÑO, POR CONCERTO DE "APOYO CUESTA DE ENERO".	Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.
8. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A CADA TRABAJADOR DE BASE SINDICALIZADO, POR CONCEPTO DE <b>CANASTA BÁSICA</b> LA CANTIDAD DE \$754.93 (SETECIENTOS CINCUENTA Y CUATRO PESOS 93/00 M.N.), QUINCENALES.	Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.
9. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN AL TRABAJADOR DE BASE SINDICALIZADO UN BONO DE <b>AYUDA PARA TRANSPORTE</b> POR LA CANTIDAD DE \$556.04 (QUINIENTOS CINCUENTA Y SEIS PESOS 04/100 M.N.), QUINCENALES.	Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.
10. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", PAGARAN A CADA TRABAJADOR DE BASE SINDICALIZADO EL BONO DE <b>AYUDA PARA RENTA</b> POR LA CANTIDAD DE \$278.03 (DOSCIENTOS SETENTA Y OCHO PESOS 03/100 M.N.), QUINCENALES.	Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.
11. "EL AYUNTAMIENTO" EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN AL TRABAJADOR DE BASE SINDICALIZADO EL BONO DE <b>PREVISIÓN SOCIAL MÚLTIPLE</b> , POR LA CANTIDAD \$414.58 (CUATROCIENTOS CATORCE PESOS 58/100 M.N.), QUINCENALES.	Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.
12. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARÁN AL TRABAJADOR DE BASE SINDICALIZADO EL <b>AJUSTE DE CALENDARIO</b> DE SUELDO, SOBRESUELDO Y QUINQUENIO Y PRESTACIONES NOMINALES POR EL PAGO DE LOS DIAS 31, EN LAS QUINCENAS QUE ASI LO ESTABLEZCA EL CALENDARIO.	Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.
13. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" OTORGARÁN A TODO AQUEL TRABAJADOR QUE ACREDITE HABER OBTENIDO EL NIVEL DE LICENCIATURA O SU EQUIVALENTE, UN <b>ESTIMULO PROFESIONAL</b> POR LA CANTIDAD DE \$ 250.00 (DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.). DE FORMA QUINCENAL.	Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.

<p>14. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A LAS TRABAJADORAS DE BASE SINDICALIZADAS, QUE SEAN MADRES COMO DIA DE DESCANSO EL DIA 10 DE MAYO DE CADA AÑO, CON GOCE DE SUELDO ADEMÁS DE UN <b>BONO POR EL DIA DE LA MADRE</b> POR LA CANTIDAD DE \$2060.62 (DOS MIL SESENTA PESOS 62/100 MN.) MISMO QUE SERA ENTREGADO A MAS TARDAR EL DIA 10 DE MAYO DE CADA AÑO, PREFERENTEMENTE EL DIA DEL FESTEJO SINDICAL RESPECTIVO CON MOTIVO DE SU DIA SOCIAL.</p>	<p>NO APLICA PORQUE NO ACREDITO SU PROCEDENCIA</p>
<p>15. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARA AL SINDICATO UN <b>APOYO ECONÓMICO</b> POR LA CANTIDAD DE \$74,600.00 (SETENTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) PARA EL EVENTO DEL DIA DE LA MADRE MISMO QUE SERA ENTREGADO A MAS TARDAR EN LA SEGUNDA QUINCENA DEL MES DE ABRIL DE CADA AÑO.</p>	<p>NO APLICA</p>
<p>16. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS, QUE SEAN PADRES COMO DIA DE DESCANSO EL DIA QUE SE DESIGNE POR EL SINDICATO PARA EL FESTEJO CORRESPONDIENTE, CON GOCE DE SUELDO ADEMÁS DE UN <b>BONO POR EL DIA DEL PADRE</b> POR LA CANTIDAD DE \$ 1,800.00 (UN MIL OCHOCIENTOS PESOS 00/100 MN.) MISMO QUE SERA ENTREGADO, PREFERENTEMENTE EL DIA DEL FESTEJO SINDICAL RESPECTIVO CON MOTIVO DE SU DIA SOCIAL.</p>	<p>NO APLICA</p>
<p>17. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARA AL SINDICATO UN <b>APOYO ECONOMICO PARA EL EVENTO DEL DIA DEL PADRE</b> POR LA CANTIDAD DE \$60,000.00 (SESENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) MISMO QUE SERA ENTREGADO A MAS TARDAR EN LA PRIMERA QUINCENA DEL MES DE JUNIO DE CADA AÑO.</p>	<p>NO APLICA</p>
<p>18. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARÁN UN <b>BONO POR EL DIA DE LAS SECRETARIAS Y/O SECRETARIOS</b> DE BASE SINDICALIZADOS POR LA CANTIDAD DE \$ 904.25 (NOVECIENTOS CUATRO PESOS 25/100 M.N.) PAGADERO EN LA SEGUNDA QUINCENA DEL MES DE JULIO PREFERENTEMENTE EL DIA DEL FESTEJO DE POR SU DÍA SOCIAL.</p>	<p>NO APLICA</p>
<p>19. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARA A EL "SINDICATO" ANUALMENTE LA CANTIDAD DE \$ 74, 620.00 POR CONCEPTO DE <b>APOYO PARA EL EVENTO DEL DIA DE LA SECRETARIA</b> PAGADERO EN LA PRIMERA QUINCENA DEL MES DE JULIO.</p>	<p>NO APLICA</p>



<p>20. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS UN <b>"BONO EMPLEADO MUNICIPAL" (BONO DEL BUROCRATA)</b> POR EL EQUIVALENTE A 24 DIAS DE SUELDO, EL CUAL SE LIQUIDARÁ A MAS TARDAR EL DÍA 24 DE FEBRERO DE CADA AÑO, PREFERENTEMENTE EL DIA DEL FESTEJO POR ANIVERSARIO DEL SINDICATO.</p>	<p>Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.</p>
<p>21. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS UN <b>BONO AL GASTO FAMILIAR</b> POR LA CANTIDAD DE \$ 577.81 (QUINIENTOS SETENTA Y SIETE 81/100 MN.) EL ACUAL SE LIQUIDARÁ A MAS TARDAR EL DÍA 31 DE MARZO DE CADA AÑO.</p>	<p>Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.</p>
<p>22. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN EL <b>BONO PARA ÚTILES ESCOLARES</b> POR EL EQUIVALENTE A 08 DIAS DE SUELDO A CADA UNO DE LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS <b>QUE ACREDITEN TENER HIJOS ESTUDIANDO</b>; A PAGARSE EN LA PRIMERA QUINCENA DEL MES DE AGOSTO DE CADA AÑO. PARA EL CASO DE QUE AMBOS PADRES SEAN TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS Y SOLAMENTE TENGAN UN HIJO, SE OTORGARA UN SOLO BONO A CUALQUIERA DE ELLOS, EN SU CASO PREFERENTEMENTE A QUIEN SE HAGA CARGO DEL HIJO.</p>	<p>NO APLICA PORQUE NO ACREDITO SU PROCEDENCIA EN LOS TÉRMINOS DE LA CLÁUSULA.</p>
<p>23. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN AL SINDICATO UN <b>"APOYO PARA EL EVENTO DEL DIA DEL NIÑO"</b> POR UNA CANTIDAD DE \$74,620.00 (SETENTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS VEINTE PESOS 00/100 M.N.) A PAGAR EN LA PRIMERA QUINCENA DEL MES DE ABRIL DE CADA AÑO.</p>	<p>NO APLICA</p>
<p>24. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" OTORGARAN AL SINDICATO <b>"UN APOYO PARA LA COMPRA DE JUGUETES"</b> PARA EL EVENTO DEL DIA DEL NIÑO, POR LA CANTIDAD DE \$30,000.00 (TREINTA MIL PESOS 00/100 M.N.), A PAGAR EN LA PRIMERA QUINCENA DEL MES DE ABRIL DE CADA AÑO.</p>	<p>NO APLICA PORQUE NO ACREDITO SU PROCEDENCIA.</p>
<p>25. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS QUE ESTUDIEN, <b>UNA BECA POR LA CANTIDAD DE \$ 1,200.00</b> (UN MIL DOSCIENTOS PESOS 00/100 M.N.), <u>A TODOS AQUELLOS QUE CURSEN LOS NIVELES MEDIO-SUPERIOR Y SUPERIOR POR LO QUE LOS TRABAJADORES DEBERAN CUBRIR EL REQUISITO DEL PROMEDIO, QUE NO SEA MENOR A 8.0 Y CUANDO ACREDITEN CON SUS CALIFICACIONES, LOS GRADOS O NIVELES</u></p>	<p>NO APLICA PORQUE NO ACREDITO SU PROCEDENCIA EN LOS TÉRMINOS DE LA CLÁUSULA.</p>

ACADÉMICOS, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN QUE REALIZAN SUS ESTUDIOS. SE LES CUBRIRA DICHA CANTIDAD MENSUALMENTE.	
26. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN EL <b>"BONO PARA ÚTILES ESCOLARES"</b> POR EL EQUIVALENTE A 08 DIAS DE SUELDO A CADA UNO DE LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS QUE ACREDITEN ESTAR ESTUDIANDO A PARTIR DE NIVEL PREPARATORIA, O EQUIVALENTE, LICENCIATURA O EQUIVALENTE Y POSGRADOS; A PAGAR EN LA PRIMERA QUINCENA DEL MES DE AGÓSTO DE CADA AÑO.	NO APLICA PORQUE NO ACREDITO SU PROCEDENCIA EN LOS TÉRMINOS DE LA CLÁUSULA.
27. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN MENSUALMENTE UNA <b>PRIMA DE RIESGO</b> DE CONTAGIO POR EL EQUIVALENTE AL 13% DEL SUELDO DE MANERA QUINCENAL, A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS, DE LIMPIA Y SANIDAD, BARRENDEROS, COMPOSTA, RASTROS, SERVICIOS MEDICOS Y PANTEON, Y A TODOS LOS TRABAJADORES QUE MANEJEN RESIDUOS BIOLÓGICO INFECCIOSOS.	NO APLICA
28. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" OTORGARAN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS UN <b>"BONO POR EL DIA DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA SOCIAL"</b> LA CANTIDAD DE \$ 543.57 (QUINIENTOS CUARENTA Y TRES PESOS 57/100 M.N.) ANUALES, PARA TODO AQUEL QUE ACREDITE DICHA CATEGORÍA A PAGAR EL DIA MES DE AGOSTO DE CADA AÑO PREFERENTEMENTE EL DIA DEL FESTEJO POR SU DIA SOCIAL.	NO APLICA
29. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS "OTORGARÁN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS, LA CANTIDAD DE \$ 1,000.00 (UN MIL PESOS 00/100 M.N) COMO AYUDA EN LA <b>ADQUISICIÓN DE LENTES ADAPTADOS</b> , HASTA POR DOS VECES AL AÑO, SIEMPRE Y CUANDO ACREDITEN CON LA FACTURA CORRESPONDIENTE.	NO APLICA PORQUE NO ACREDITO SU PROCEDENCIA EN LOS TÉRMINOS DE LA CLÁUSULA.
30. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" OTORGARAN UN <b>BONO A LOS PENSIONADOS</b> DE MANERA QUINCENAL POR LA CANTIDAD DE \$ 1,533.03 (MIL QUINIENTOS TREINTA Y TRES PESOS 03/100 M.N.)	NO APLICA
31. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" OTORGARÁN A LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS QUE ESTUDIEN Y ACREDITEN EN LOS SIGUIENTES NIVELES SIEMPRE Y CUANDO OBTENGAN EL PROMEDIO CORRESPONDIENTE A SU NIVEL ESCOLAR DE ACUERDO A LA SIGUIENTE TABLA:	NO APLICA
32. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" OTORGARAN ANUALMENTE A LOS	



<p>TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS UN <b>"BONO DE CAPACITACION"</b> CONSISTENTE EN LA CANTIDAD DE \$1,500.00 (UN MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) DE FORMA ANUAL (SOLO UNA OCASION) APOYO PAGADERO A LOS TRABAJADORES QUE ACREDITEN CON DOCUMENTO OFICIAL DE ALGUNA INSTITUCION EDUCATIVA, COMO SON: CURSOS, TALLERES Y DIPLOMADOS, APOYO A PAGAR EN LOS PRIMEROS TRES MESES DE CADA AÑO.</p>	<p>NO APLICA PORQUE NO ACREDITO SU PROCEDENCIA EN LOS TÉRMINOS DE LA CLÁUSULA.</p>
<p>33. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", PAGARAN UN <b>"BONO DE PUNTUALIDAD Y EFICIENCIA"</b>, EL CUAL CONSISTE EN 02 DOS DIAS DE SUELDO, Y SOBRESUELDO EN LA SEGUNDA QUINCENA DE CADA MES, APEGADO AL REGLAMENTO EXISTENTE PARA TAL EFECTO.</p>	<p>NO APLICA PORQUE NO ACREDITO SU PROCEDENCIA EN LOS TÉRMINOS DE LA CLÁUSULA.</p>
<p>34. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS, UN <b>BONO SINDICAL</b> POR 11 (ONCE) DIAS DE SUELDO, SOBRESUELDO, Y QUINQUENIOS, PAGADERO EN LA SEGUNDA QUINCENA DE JULIO DE CADA AÑO.</p>	<p>Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.</p>
<p>35. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS AL CÚMPLIR UNA ANTIGÜEDAD LABORAL DE 10, 15, 20, 25, 30 AÑOS DE SERVICIO, UN <b>BONO DE ANTIGÜEDAD</b> DE CONFORMIDAD A LA SIGUIENTE TABLA, EN EL CASO DE LAS MUJERES AL JUBILARSE A LOS 28 AÑOS DE SERVICIO SE LES CUBRIRA EL BONO DE ANTIGÜEDAD CORRESPONDIENTE A LOS 30 AÑOS.</p>	<p>Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.</p>
<p>36. EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARÁN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS A PARTIR DE QUE CUMPLAN LOS 25 AÑOS DE SERVICIO, 05 CINCO DIAS ADICIONALES A SU PERIODO VACACIONAL, PASANDO DE DIEZ A QUINCE DIAS HABILES.</p>	<p>NO APLICA</p>
<p>37. LOS TRABAJADORES QUE TENGAN MÁS DE SEIS MESES CONSECUTIVOS DE SERVICIO, DISFRUTARÁN DE DOS PERÍODOS ANUALES DE VACACIONES DE DIEZ DIAS LABORABLES CADA UNO, EN LAS FECHAS QUE SE SEÑALEN EN EL CALENDARIO QUE PARA ESE EFECTO ESTABLEZCA LA ENTIDAD PÚBLICA, DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DEL SERVICIO. EN TODO CASO, SE DEJARÁN GUARDIAS PARA LA TRAMITACIÓN DE LOS ASUNTOS PENDIENTES, PARA LAS QUE SE UTILIZARÁN, DE PREFERENCIA, LOS TRABAJADORES QUE NO TUVIEREN DERECHO A VACACIONES. (...) CUANDO POR NECESIDAD DEL SERVICIO UN TRABAJADOR NO PUDIERE HACER USO DE LAS VACACIONES EN EL PERÍODO SEÑALADO, DISFRUTARÁ DE ELLAS DURANTE LOS QUINCE DÍAS SIGUIENTES A LA</p>	<p>Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.</p>

<p>FECHA EN QUE HAYA DESAPARECIDO LA CAUSA QUE IMPIDIERE EL DISFRUTE DE ESE DESCANSO, PERO EN NINGÚN CASO LOS TRABAJADORES QUE LABOREN EN PERÍODOS VACACIONALES TENDRÁN DERECHO A DOBLE PAGO DE SUELDO. LAS VACACIONES SON IRRENUNCIABLES E INTRANSFERIBLES Y NO PODRÁN COMPENSARSE CON UNA REMUNERACIÓN.</p>	
<p>38. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", PAGARÁN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS 15 (QUINCE) DÍAS DE SUELDO, QUINQUENIOS Y CANASTA BASICA, COMO UN <b>"BONO SEXENAL ESTATAL"</b>, PAGADERO EN LA PRIMERAQUINCENA DE MARZO DE CADA SEIS AÑOS. (AL TERMINO DE ADMINISTRACION DEL GOBIERNO ESTATAL).</p>	<p>Sí, a partir de la emisión del laudo del <b>06 de noviembre del 2025.</b></p>
<p>39. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN EL 100% DE LA PRIMA QUE CORRESPONDA AL PAGO DE UN SEGURO DE VIDA POR 40 MESES DE SUELDO PARA LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS.</p>	<p>NO APLICA</p>
<p>40. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN EL <b>"BONO DE JUBILACION Y RETIRO"</b> POR LA CANTIDAD DE \$ 44 122.02 (CUARENTA Y CUATRO MIL CIENTO VEINTIDOS PESOS 02/100 M.N.). CANTIDAD QUE SE INCREMENTARA DE ACUERDO AL PORCENTAJE DEL INCREMENTO SALARIAL QUE SE OTORGUE EN CADA AÑO.</p>	<p>NO APLICA</p>
<p>41. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN UN <b>"FONDO DE CAJA AHORRO"</b> A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS QUE TIENEN DERECHO, MISMO QUE ES INTEGRADO CON LA APORTACION DEL AYUNTAMIENTO DE UN 05 CINCO % SOBRE LA NOMINA DEL SUELDO MENSUAL DE LOS TRABAJADORES, Y EL TRABAJADOR APORTARA UNA CANTIDAD IGUAL. LA TESORERIA MUNICIPAL ENTREGARA AL SINDICATO, UN CHEQUE QUINCENAL POR LA CANTIDAD APORTADA POR EL AYUNTAMIENTO Y POR LOS TRABAJADORES, LA CUAL SERA ADMINISTRADA POR EL SINDICATO, CON EL OBJETO DE PROPORCIONAR PRESTAMOS PERSONALES A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS, Y EN LA PRIMERA QUINCENA DEL MES DE DICIEMBRE DE CADA AÑO, EL SINDICATO HARA ENTREGA A CADA TRABAJADOR DE SU FONDO DE AHORRO.</p>	<p>Sí, a partir de la emisión del laudo del <b>06 de noviembre del 2025.</b></p>
<p>42. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A LOS TRABAJADORES (AS) DE BASE SINDICALIZADOS, DE LAS AREAS OPERATIVAS UNA DOTACION ANUAL DE TRES UNIFORMES COMPLETOS QUE CONSTARAN DE: (PANTALON O FALDA, CAMISA, CAMISOLA O PLAYERA TIPO POLO, Y CALZADO TIPO BOTA O</p>	<p>NO APLICA</p>



CHOCLO). DEBIENDOSE ENTREGAR EN EL MES DE JUNIO.	
43. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS, MASCULINO DE LAS AREAS ADMINISTRATIVAS UNA DOTACION ANUAL DE TRES UNIFORMES DE VESTIR, QUE CONSTARAN DE 03 PANTALONES Y 03 CAMISAS DEBIENDOSE ENTREGAR EN EL MES DE JUNIO.	NO APLICA
44. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS, FEMENINO DE LAS AREAS ADMINISTRATIVAS UNA DOTACION ANUAL DE DOS UNIFORMES TIPO TRAJE SASTRE DEBIENDOSE ENTREGAR EN EL MES DE JUNIO.	Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.
45. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS, MASCULINO DE LAS AREAS ADMINISTRATIVAS UN BONO DE CALZADO CONSTANTE DE \$1,500.00 (UN MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N. DEBIENDOSE ENTREGAR EN LA PRIMERA QUINCENA DE JULIO.	NO APLICA.
46. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN AL PERSONAL FEMENINO DE BASE SINDICALIZADAS, DE LAS AREAS ADMINISTRATIVAS UN BONO DE CALZADO CONSISTENTE EN LA CANTIDAD DE \$1,000.00 (UN MIL PESOS 00/100 M.N.) DEBIENDOSE ENTREGAR EN LA PRIMERA QUINCENA DE JULIO.	Sí, a partir de la emisión del presente laudo del 06 de noviembre del 2025.
47. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" OTORGARAN LA PRESTACIÓN DE "FONDO DE CAPACITACIÓN" AL ESTABLECER UN IMPORTE DE \$300,000.00(TRESCIENTOS MIL PESOS 00/100 MN) ANUALES PARA TRABAJADORES SINDICALIZADOS, EL CUAL SERA MINISTRADO CONFORME SE VAYA DANDO LA CAPACITACIÓN COMPROMETIENDOSE EL SINDICATO A ENTREGAR AL AYUNTAMIENTO LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN QUE SE TIENEN DESTINADOS PARA DICHO FIN, ASI COMO LOS RECIBOS DE HONORARIOS DEL CAPACITADOR.	NO APLICA
48. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", RECONOCEN QUE LA JORNADA DE TRABAJO EN LAS OFICINAS ADMINISTRATIVAS DE LAS DEPENDENCIAS" DEL AYUNTAMIENTO; ES DE LUNES A VIERNES, DE 8:30 A LAS 15:00 Y DE 15:00 A 20:00 HRS.HORAS, EL HORARIO DEL PERSONAL VINCULADO A LOS SERVICIOS PUBLICOS, SERA DE 06: A 13:00 Y DE 14:00 A 20:00 HRS BARRENDEROS, E INTENDENTES DE 06:00 A 14:00 HRS., 07:00 A 15:00 HRS., Y DE 14:00 A 20:00 HRS. LIMPIA Y PARQUES Y JARDINES DE 07:00 A 14:00, 14:00 HRS. A 20:00, LIMPIA DE 21:30 A 03:00 HRS. AREA OPERATIVA DE OBRAS	Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.

<p>PUBLICAS DE 08:00 A 15:00 HRS. TALLER MUNICIPAL DE 08:00 A 15:00 HRS. Y DE 15:00 A 20:00 HRS. PUDIENDOSE ADECUAR LOS HORARIOS POR NECESIDADES DEL SERVICIO DE COMUN ACUERDO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DIF Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS Y EL SINDICATO.</p>	
<p>49. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN PERMISOS ECONOMICOS A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS, LOS CUALES SERAN 10 DIAS ANUALES COMO PERMISOS ECONOMICOS DIVIDIDOS DE LA SIGUIENTE MANERA: TRES DIAS EN EL CUATRIMESTRE DE ENERO A ABRIL, CUATRO EN EL CUATRIMESTRE DE MAYO AGOSTO Y TRES DE SEPTIEMBRE A DICIEMBRE, DIÁS QUE DISFRUTARA SOLICITANDOLOS MEDIANTE OFICIO Y AVISO A SU JEFE INMEDIATO. EN EL CASO DE QUE NO SEAN UTILIZADOS POR EL TRABAJADOR Y NO HAYA INCURRIDO EN FALTAS INJUSTIFICADAS, SE LE PAGARAN AL TERMINO DE CADA CUATRIMESTRE EN LA PRIMERA QUINCENA SUBSECUENTE.</p>	<p>Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.</p>
<p>50. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", PAGARA A LOS BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR DE BASE SINDICALIZADO QUE HAYA FALLECIDO, EL EQUIVALENTE ECONOMICO DE CUATRO MESES DE SUELDO COMO "PAGO DE MARCHA" Y EL PAGO INMEDIATO DEL SEGURO DE VIDA, A LOS FAMILIARES BENEFICIARIOS DE LA DISPOSICION TESTAMENTARIA AUTORIZADA Y FIRMADA POR EL TRABAJADOR.</p>	<p>NO APLICA</p>
<p>51. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", AUTORIZAN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS, EN CASO DE FALLECIMIENTO DE FAMILIARES: 03 DIAS SI EL DECESO OCURRE EN EL ESTADO, 08 DIAS SI OCURRE FUERA DEL ESTADO PERO DENTRO DEL PAIS, Y 30 DIAS SI OCURRIESE EN EL EXTRANJERO; LOS CUALES SERAN CON GOCE DE SUELDO, POR FALLECIMIENTO DE ALGUN FAMILIAR COMO (PADRE, MADRE, ESPOSO (A), HIJOS O HERMANOS).</p>	<p>NO APLICA</p>
<p>52. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS, LA PRESTACION DEL SEGURO SOCIAL IMSS, MISMOS QUE SERAN INSCRITOS EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, PAGANDO LO CORRESPONDIENTE AL SALARIO DIARIO INTEGRADO.</p>	<p>Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.</p>
<p>53. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS SU SALARIO INTEGRO, EN CASO DE INCAPACIDADES POR ACCIDENTE DE TRABAJO, O POR ENFERMEDAD GENERAL,</p>	<p>NO APLICA</p>



DEBIDAMENTE COMPROBADA, CON EL DOCUMENTO EXPEDIDO POR EL IMSS.	
54. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS EL EQUIPO DE TRABAJO NECESARIO, PARA GARANTIZAR LA SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJADOR SEGÚN ACTIVIDAD QUE PRESTE ESTE INCLUYE: PANTALON, CAMISA, CALZADO, IMPERMEABLES (AL INICIO DE LA TEMPORADA DE LLUVIAS), MASCARILLAS, FAJAS, GUANTES, CASCO, GOGLES, ASI COMO TAMBIEN LA HERRAMIENTA Y ACCESORIOS QUE EL TRABAJADOR REQUIERA PARA REALIZAR DE FORMA SEGURA SUS ACTIVIDADES LABORALES.	NO APLICA
55. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN EN EL MES DE DICIEMBRE, LA CANTIDAD DE \$100,000.00 (CIEN MIL PESOS 00/100 M.N) COMO APOYO PARA "APOYO PARA POSADA NAVIDEÑA" PARA LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS, LA CUAL SE OTORGARÁ EN LA PRIMERA QUINCENA DE DICIEMBRE DE CADA AÑO.	NO APLICA
56. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN LA JUBILACION MOVIL INTEGRAL AL 100% DE SUS PERCEPCIONES, CON LA CATEGORIA INMEDIATA SUPERIOR AL TRABAJADOR DE BASE SINDICALIZADO, QUE ACREDITE UNA ANTIGÜEDAD DE 30 AÑOS PARA EL SEXO MASCULINO Y 28 AÑOS AL SEXO FEMENINO.	NO APLICA
57. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", DE ACUERDO A LA CLAUSULA DE HOMOLOGACION OTORGARAN A SUS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS, <b><u>LOS INCREMENTOS AL SALARIO Y PRESTACIONES, QUE EL GOBIERNO DEL ESTADO OTORQUE A SUS TRABAJADORES.</u></b>	Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.
58. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARÁN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS, LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO DESDE 01 HASTA POR 06 MESES POR CADA AÑO CALENDARIO CUANDO EL TRABAJADOR TENGA AL MENOS UN AÑO DE ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO, ES REQUISITO PREVIO LA SOLICITUD POR ESCRITO CON CINCO DIAS ANTERIORES A LA FECHA EN QUE DEBA EMPEZAR A SURTIR EFECTOS EL MISMO.	Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.
59. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS, 10 DIAS DE DESCANSO CON GOCE DE SUELDO A AQUELLOS QUE CONTRAIGAN MATRIMONIO, O ENLACE CONYUGAL.	NO APLICA
60. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", CONCEDERÁN COMO DÍA DE DESCANSO A	

<p>TODOS LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS EL DIA QUE DESIGNE EL "SINDICATO", PARA ASISTIR AL INFORME DE ACTIVIDADES, QUE RINDE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA BASE TRABAJADORA, CON MOTIVO DEL DÍA DEL BURÓCRATA, INFORME DE ACTIVIDADES Y ANIVERSARIO.</p>	<p>Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.</p>
<p>61. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARÁN LA PRESTACIÓN DE AFORES A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS, TAL Y COMO LO ESTABLECE EL DECRETO No. 20 EMITIDO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DE FECHA 27 DE MARZO DE 1992, SIENDO TRABAJADOR QUIEN DESIGNE LA INSTITUCIÓN BANCARIA O ADMINISTRADORA QUE MEJOR CONVenga A LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES, EN EL CUAL EL AYUNTAMIENTO HARÁ EL DEPÓSITO ECONÓMICO DE ESTA PRESTACIÓN.</p>	<p>Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.</p>
<p>62. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN AL SINDICATO LAS SIGUIENTES COMISIONES SINDICALES A LA SECRETARÍA GENERAL, A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO, A LA SECRETARÍA DE FINANZAS, Y A LA SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN, SECRETARIA DE CREDITO Y VIVIENDA, SECRETARIA DE PENSIONES Y JUBILACIONES, SECRETARIA DE PREVISION Y ASISTENCIA SOCIAL, SECRETARIA DE ESTADISTICAS, PRESIDENTE DEL COMITÉ DE VIGILANCIA, Y TODOS LOS DEMAS QUE DE COMUN ACUERDO SE AUTORICE AL SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO, DIF Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE MANZANILLO, COLIMA, LICENCIA SINDICAL (COMISIÓN), CON GOCE DE LA TOTALIDAD DE SUS PRESTACIONES Y DERECHOS SINDICALES, POR EL LAPSO QUE DURE SU GESTIÓN AL FRENTE DEL SINDICATO. ASI COMO TAMBIEN LA COMISION PARA TRES SECRETARIAS, UN INTENDENTE Y DOS CHOFERES EN LAS MISMAS CONDICIONES Y CUATRO TRABAJADORES PARA EL MANTENIMIENTO DEL CASINO.</p>	<p>NO APLICA</p>
<p>63. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS COMO DIAS DE ASUETO LOS SIGUIENTES DÍAS:</p>	<p>Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.</p>
<p>64. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS "OTORGARÁN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS EL 100% DE AYUDA PARA LA ADQUISICIÓN DE PROTESIS Y APARATOS ORTOPÉDICOS.</p>	<p>NO APLICA PORQUE NO ACREDITO SU PROCEDENCIA.</p>
<p>65. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" OTORGARÁN AL SINDICATO MENSUALMENTE LA CANTIDAD DE \$ 20,000.00 (VEINTE MIL PESOS</p>	<p>NO APLICA</p>



00/100 M.N.) MENSUALMENTE COMO "APOYO A LA CULTURA Y DEPORTE".	
66. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" OTORGARÁN AL SINDICATO MENSUALMENTE LA CANTIDAD DE \$ 25,000.00 (VEINTE MIL PESOS 00/100 M.N.) MENSUALMENTE COMO "APOYO PARA MANTENIMIENTO DE UNIDADES Y EDIFICIO".	NO APLICA
67. "EL AYUNTAMIENTO" EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" OTORGARA AL SINDICATO LA CANTIDAD DE \$100,000.00 (CIEN MIL PESOS 00/100 M.N.) COMO APOYO CON MOTIVO DEL FESTEJO DE ANIVERSARIO DEL SINDICATO, E INFORME DE ACTIVIDADES, MISMO QUE SE CELEBRARÁ, 24 DE FEBRERO DE CADA AÑO O EL DIA QUE DESIGNE EL SINDICATO; CANTIDAD A PAGAR EN LA PRIMERA QUINCENA DE FEBRERO.	NO APLICA
68. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" PROPORCIONARÁN LA CAPACITACIÓN NECESARIA PARA LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS, MEDIANTE CURSOS IMPARTIDOS POR PERSONAL CALIFICADO QUE EL AYUNTAMIENTO CONTRATE, SIENDO IMPARTIDOS ESTOS DENTRO Y FUERA DEL HORARIO DE TRABAJO DE ACUERDO A LAS NECESIDADES.	NO APLICA
69. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" OTORGARÁN LA PRESTACIÓN DEL CRÉDITO FONACOT Y CRÉDITO CON OTRAS CASAS COMERCIALES QUE EL SINDICATO DESIGNE, DONDE EL TRABAJADOR PUEDA ADQUIRIR ARTÍCULOS DE LÍNEA BLANCA, SIENDO EL AYUNTAMIENTO QUIEN CUBRA DIRECTAMENTE LA ADQUISICIÓN DE ARTÍCULOS DE CONTADO, Y EL AYUNTAMIENTO DESCONTARÁ QUINCENALMENTE AL TRABAJADOR SU CUOTA CORRESPONDIENTE AL ARTÍCULO ADQUIRIDO.	NO APLICA
70. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" OTORGARAN EL 2.5% DEL SUELDO DE LA NÓMINA QUINCENAL DEL PERSONAL DE BASE SINDICALIZADO Y EL TRABAJADOR SINDICALIZADO APORTARA UN 5% DE SU SUELDO PARA EL FONDO DE PENSIONESCIVILES, LOS CUALES CALCULARAN, RETENDRAN Y ENTERARAN LAS CANTIDADES RESULTANTES, A DICHO FONDO.	Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.
71. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" OTORGARAN UN "FINANCIAMIENTO PARA LA ADQUISICIÓN DE EQUIPO DE COMPUTO Y ACCESORIOS", PARA LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS, HASTA POR LA CANTIDAD DE \$ 20,000.00 (VEINTE MIL PESOS 00/100 M.N.) SOLO SERAN 05 CINCO FINANCIAMIENTOS POR MES, SERA REQUISITO PRESENTAR LA COTIZACION	NO APLICA

CORRESPONDIENTE; CREDITO QUE SERA PAGADO HASTA POR DOS AÑOS.	
72. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" OTORGARAN LA CANTIDAD DE \$10,000.00 (DIEZ MIL PESOS 00/100 M.N.) COMO "FONDO REVOLVENTE PARA VIAJES RECREATIVOS" A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS, QUE ACREDITEN SALIR DE VACACIONES, (OFICIO DE VACACIONES) O PARTICIPEN EN LOS VIAJES RECREATIVOS ORGANIZADOS POR EL SINDICATO, FINANCIAMIENTO SIN INTERES ALGUNO QUE SE DESCONTARA VIA NOMINA HASTA POR DOS AÑOS PARA CUBRIR LA CANTIDAD OTORGADA DE LOS QUE HICIERON USO DE ESTE FINANCIAMIENTO. PARA PODER SER ACREEDOR DE UN NUEVO FINANCIAMIENTO, TENDRA QUE SER CUBIERTO EN SU TOTALIDAD EL FINANCIAMIENTO ANTERIOR.	NO APLICA
73. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" CUBRIRAN EL TOTAL DEL COSTO DE LAS LICENCIAS DE MANEJO PARA EL PERSONAL DE BASE SINDICALIZADO, CON NOMBRAMIENTO DE CHOFER U OPERADOR, QUE CONDUZCA VEHICULOS PROPIOS DEL MISMO AYUNTAMIENTO.	NO APLICA
74. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", PAGARÁN A LOS TRABAJADORES BASE SINDICALIZADOS LA CANTIDAD DE \$1470.28 (UN MIL CUATROCIENTOS SETENTA 28/100 M.N.), COMO UN <b>BONO ANUAL ESPECIAL</b> , PAGADERO EN LA PRIMER QUINCENA DE AGOSTO DE CADA AÑO.	Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.
75. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", PAGARAN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS LA CANTIDAD DE \$508.49 (QUINIENTOS OCHO PESOS 49/100 M.N.), COMO <b>BONO DE LA FERIA</b> , PAGADERO EN LA SEGUNDA QUINCENA DE OCTUBRE DE CADA AÑO.	Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.
76. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", PAGARÁN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS EL 25% DEL SUELDO DIARIO POR CONCEPTO DE PRIMA SABATINA A TODOS LOS TRABAJADORES QUE LABOREN LOS DIAS SABADO DE CADA SEMANA. LAS CUALES SE DEBERAN REFLEJAR DE FORMA QUINCENAL	NO APLICA
77. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", PAGARÁN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS EL 25% DEL SUELDO DIARIO POR CONCEPTO DE PRIMA DOMINICAL A TODOS LOS TRABAJADORES QUE LABOREN LOS DIA DOMINGO DE CADA SEMANA, PAGOS QUE SE DEBERAN REFLEJAR DE FORMA QUINCENAL	NO APLICA
78. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS",	



<p>OTORGARAN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS QUE ESTUDIEN, UNA BECA POR LA CANTIDAD DE \$ 1,599.00 (UN MIL QUINIENTOS NOVENTA Y NUEVE PESOS 00/100 M.N.), A TODOS AQUELLOS QUE CURSEN EL NIVEL DE POSGRADO POR LO QUE LOS TRABAJADORES DEBERAN CUBRIR EL REQUISITO DEL PROMEDIO, QUE NO SEA MENOR DE 8.0. SIEMPRE Y CUANDO ACREDITEN CON SUS CALIFICACIONES, MENSUALMENTE CADA UNO DE LOS GRADOS O NIVELESACADEMICOS, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN QUE REALIZAN SUS ESTUDIOS SE LES CUBRIRA DICHA CANTIDAD MENSUALMENTE.</p>	<p>NO APLICA PORQUE NO ACREDITO SU PROCEDENCIA EN LOS TÉRMINOS DE LA CLÁUSULA.</p>
<p>79. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS QUE UNA VEZ CUMPLIDO EL PERIODO LABORAL QUE MARCA EL ARTICULO 69 FRACCION IX DE LA LEY BUROCRATICA ESTATAL, Y SIGAN EN PERMANENCIA PRESTANDO SUS SERVICIOS AL "AYUNTAMIENTO" ESTE LE OTORGARA UN "ESTIMULO DE PERMANENCIA LABORAL" CONSISTENTE EN LA CANTIDAD DE \$1,000.00 (UN MIL PESOS 00/100 M.N.) MENSUALES, PRESTACIÓN QUE SE SUSPENDERÁ AL MOMENTO QUE DEJE DE PRESTAR SUS SERVICIOS Y SE JUBILE CONFORME A LA LEY.</p>	<p>NO APLICA PORQUE NO ACREDITO SU PROCEDENCIA EN LOS TÉRMINOS DE LA CLÁUSULA.</p>
<p>80. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A LOS FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS QUE FALLEZCAN, UNA CORONA DE FLORES CON UN MONTO MAXIMO DE \$500:00 (QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.) ASI COMO EL PAGO DE UN MICROBUS CON UN VALOR MAXIMO DE \$ 1000,00 (UN MIL PESOS 00/100 M.N.) QUE PROPORCIONE EL TRANSPORTE DE LOS FAMILIARES AL PANTEON.</p>	<p>NO APLICA</p>
<p>81. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" A SOLICITUD DEL "SINDICATO" RETENDRA A CADA UNO DE LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS UN DIA DE SALARIO EL CUAL DEBERA DE ENTERAR AL SÍNDICATO EN UN TERMINO MAXIMO DE 15 DIAS, EL CUAL A SU VEZ LO ENTREGARA A LOS FAMILIARES BENEFICIARIOS DEL "DIA DE HABER" ACORDADO POR LA ASAMBLEA SINDICAL</p>	<p>NO APLICA</p>
<p>82. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" A SOLICITUD DEL "SINDICATO" RETENDRA A CADA UNO DE LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS LA CANTIDAD DE \$20.00 (VEINTE PESOS 00/100 M.N.) EL CUAL DEBERA DE ENTERAR AL SINDICATO EN UN TERMINO MAXIMO DE 15 DIAS, EL CUAL A SU VEZ LO ENTREGARA A LOS FAMILIARES BENEFICIARIOS</p>	<p>Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.</p>

DE LA "AYUDA MUTUA" ACORDADO POR LA ASAMBLEA SINDICAL.	
83. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A TODOS LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS, UN UNIFORME CONSISTENTE EN PANTALON Y CAMISA DE VESTIR PARA EL PERSONAL MASCULINO, Y TRAJE TIPO SASTRE PARA EL PERSONAL FEMENINO, PARA SER USADO EN EL INFORME ANUAL SINDICAL EN EL MES DE FEBRERO, POSTERIORMENTE EN EL DESFILE OBRERO DEL PRIMERO DE MAYO, Y LUEGO SER INCORPORADO COMO UNIFORME DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO; EL CUAL SE DEBERA OTORGAR EN LA PRIMERA QUINCENA DEL MES DE FEBRERO DE CADA AÑO.	NO APLICA
84. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN 12 UNIFORMES TIPO SASTRE PARA LAS TRABAJADORAS SINDICALIZADAS QUE FUNGEN COMO EDECANES EN LOS DIFERENTES EVENTOS DEL SINDICATO CONSISTENTE EN TRAJE TIPO SASTRE PARA PERSONAL FEMENINO, Y CALZADO FEMENINO (ZAPATILLAS) LOS CUALES SE DEBERAN ENTREGAR EN LA PRIMER QUINCENA DEL MES DE FEBRERO DE CADA AÑO.	NO APLICA
85. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN 08 UNIFORMES PARA LOS TRABAJADORES (AS) SINDICALIZADOS QUE INTEGRAN LA ESCOLTA EN LOS DIFERENTES EVENTOS DEL SINDICATO CONSISTENTE EN TRAJE TIPO SASTRE PARA PERSONAL FEMENINO/MASCULINO, Y CALZADO FEMENINO/MASCULINO, LOS CUALES SE DEBERAN ENTREGAR EN LA PRIMER QUINCENA DEL MES DE FEBRERO DE CADA AÑO.	NO APLICA
86. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN 20 UNIFORMES PARA LOS TRABAJADORES (AS) QUE INTEGRAN LA BANDA DE GUERRA CONSISTENTE EN PANTALON, CAMISA, Y BOTAS TIPO MILITAR, LOS CUALES SE DEBERAN ENTREGAR EN LA PRIMER QUINCENA DEL MES DE FEBRERO DE CADA AÑO.	NO APLICA
87. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN LICENCIA HASTA 03 TRES DIAS CUANDO EL TRABAJADOR DE BASE SINDICALIZADO CONFRONTE PROBLEMAS LEGALES CON AUTORIDAD JUDICIAL COMPETENTE.	NO APLICA
88. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", PAGARAN EL 50% EN LA REPARACION DE MOTOCICLETAS Y BICICLETAS, PROPIEDAD DEL TRABAJADOR QUE LAS UTILICE PARA REALIZAR	Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.



SU TRABAJO EN EL "AYUNTAMIENTO". GASTO QUE DEBERA COMPROBAR PARA SU PAGO.	
89. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", OTORGARAN A TODOS LOS TRABAJADORES DE BASE SINDICALIZADOS, QUE SE JUBILEN, UNA PRESEA DE ORO MEDALLA Y RECONOCIMIENTO, AL ESFUERZO Y DEDICACION QUE LE DIERON A SU TRABAJO EN EL AYUNTAMIENTO, LA CUAL SE LES DARA EN EL INFORME DE LABORES SINDICAL INMEDIATO POSTERIOR A SU JUBILACION.	NO APLICA
90. DURANTE LA LACTANCIA, LAS MADRES DE BASE SINDICALIZADAS TENDRA DERECHO A DOS DESCANSOS EXTRAORDINARIOS POR DIA, DÉ MEDIA HORA CADA UNO, PARA AMAMANTAR A SU HIJO, TIEMPO QUE PODRA SER ACUMULABLE Y "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", CONCEDERAN ESE DERECHO.	NO APLICA
91. EN CASO DE QUE EL TRABAJADOR DE BASE SINDICALIZADO DEL "AYUNTAMIENTO", "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" SEA SEPARADO VOLUNTARIAMENTE O DESPEDIDO INJUSTIFICADAMENTE TENDRA DERECHO A UNA PRIMA ADICIONAL DE 25 DIAS POR AÑO, INDEPENDIENTEMENTE DE LO PREVISTO EN LAS LEYES DE LA MATERIA, SOLO GOZARAN DE ESTE BENEFICIO AQUELLOS TRABAJADORES QUE PARA EL EFECTO HAYAN ACUMULADO SIETE AÑOS DE SERVICIO.	NO APLICA
92. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" FACILITARA EL ACCESO A CONFERENCIAS Y DIPLOMADOS A LOS TRABAJADORES CUANDO SE LLEVEN A CABO EN EL HORARIO Y LUGAR DE TRABAJO Y EXCEPCIONALMENTE FUERA DEL LUGAR DE ESTE.	Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.
93. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS", FACILITARAN A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS, EL ACCESO A LA EDUCACIÓN, CON FLEXIBILIDAD EN LOS HORARIOS, PARA QUE LOS TRABAJADORES QUE ASI LO DESEEN, SE SUPEREN ACADEMICAMENTE.	Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.
94. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" ACUERDAN LA INSCRIPCION AL INSTITUTO DEL FONDO PARA LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES (INFONAVIT), EN BENEFICIO DE TODOS LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS, POR LO QUE AL MOMENTO DE QUE UN TRABAJADOR ADQUIERA UN CREDITO A TRAVES DEL INFONAVIT, "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" SE OBLIGAN A CALCULAR RETENER Y ENTERAR A DICHO INSTITUTO, LOS PAGOS DEL MENCIONADO CREDITO.	Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.
95. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" PROMOVERA ESTIMULOS A LA PRODUCTIVIDAD	NO APLICA

<p>ENTRE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE LIMPIEZA EN PROPORCION AL TONELAJE DE BASURA QUE SE RECOLECTE, EN LOS MONTOS Y TERMINOS QUE SE ESTABLEZCAN CONJUNTAMENTE, PREVIO ESTUDIO QUE SE ELABORE.</p>	
<p>96. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" SE COMPROMETEN A REALIZAR LA RETENCION DEL 1 % A TODOS LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS QUINCENALMENTE POR CONCEPTO DE CUOTA SINDICAL, Y LA CANTIDAD RESULTANTE LA DEBERA ENTERAR AL SINDICATO EN UN TERMINO NO MAYOR DE 15 DIAS.</p>	<p>Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.</p>
<p>97. "EL AYUNTAMIENTO", EL "DIF" Y LOS "ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS" OTORGARAN UN DIA ADICIONAL DE DESCANSO, A TODOS AQUELLOS TRABAJADORES QUE SON AFECTADOS EN LOS CASOS CUANDO UNA FECHA ESTABLECIDA COMO DESCANSO EN EL CALENDARIO OFICIAL, ES RECORRIDA PARA ESTABLECER EL FIN DE SEMANA LARGO, POR LO QUE EL DIA ADICIONAL SERA PARA QUE ESTOS TRABAJADORES DISFRUTEN LA MISMA CANTIDAD DE DIAS DE DESCANSO QUE LOS DEMAS TRABAJADORES.</p>	<p>Sí, a partir de la emisión del laudo del 06 de noviembre del 2025.</p>

- - - En efecto, las prestaciones que se le brinden al trabajador de base, solo se pueden otorgar a partir de que se determina que su empleo debe considerarse con esa calidad, debido a que en el juicio de origen solo deben juzgarse las pretensiones con base a los hechos narrados por la parte trabajadora y la contestación de la patronal a la demanda. - - - - -

- - - Es conveniente precisar que, atendiendo a que el patrón fue condenado a pagar ciertas prestaciones extralegales, en el caso de que estas no sean pagadas al trabajador a partir de la fecha en que las mismas le han sido reconocidas con el carácter de trabajador de base, estaríamos en presencia de hechos futuros que daría lugar al ejercicio de la acción de pago respectiva y no de un incidente de liquidación con motivo del propio laudo, toda vez que la autoridad laboral no puede imponer condenas por posibles incumplimientos futuros, porque sólo es factible resolver sobre derechos generados a la fecha de presentación de la demanda. - - - - - Estimar lo contrario llevaría a que el tribunal burocrático se vea imposibilitado para cuantificar condenas económicas que no son susceptibles de calcularse en el laudo, lo cual no puede permitirse, porque es preciso que dicho tribunal cuente con los elementos necesarios para lograr la ejecución de sus decisiones, lo que incluye tomar las medidas necesarias para cuantificar ese tipo de condenas, ya que solamente al volverse líquidas, se pueden hacer exigibles. - - - - -



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

**--- VIII.- EL PAGO DE VACACIONES. -----**

- - - Ahora bien, es preciso destacar que en relación al pago de las prestaciones que demanda el actor en las fracciones **IV** de la demanda consistentes en las vacaciones de los años 2019 y 2020 y aquellos que se sigan generando durante la tramitación del presente juicio en términos de las cláusula 1 y 5 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, mismas que como se preciso en el considerando que antecede se han reconocido a partir de la fecha de emisión del presente laudo. -----

- - - No obstante, lo anterior, por lo que respecta específicamente a las vacaciones correspondientes a los años 2019 y 2020, debe precisarse que dicho reclamo fue formulado con fundamento en el artículo 51 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, por lo que se trata de una prestación de naturaleza legal y no extralegal. -----

- - - En ese sentido, 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, teniendo el trabajador derecho a no prestar el servicio en el periodo vacacional en cuestión y a percibir su sueldo normal como si hubiera laborado, lo cual constituye derechos correlativos de las obligaciones del titular de la dependencia. -----

--- Atento a lo anterior, en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la ley de la materia, corresponde al patrón la carga probatoria respecto al goce y pago de las vacaciones, lo cual no logró demostrar en autos, por lo que se tiene por cierto que la patronal no cubrió el pago de dicha prestación, resultando aplicable la jurisprudencia sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro: -----

- - - *Registro Digital:243098. Instancia: Cuarta Sala. Séptima Época. Materias(s): Laboral. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 151-156, Quina Parte, página 241. Tipo: Jurisprudencia. **VACACIONES, CARGA DE LA PRUEBA DEL PAGO DE LAS.** Corresponde al patrón la carga de la prueba de haber pagado al trabajador sus vacaciones, pues siendo una obligación legal a su cargo, le incumbe la demostración de haberla satisfecho mediante los medios idóneos de que dispone para el efecto. -----*

--- Ahora bien, del análisis de las constancias de autos se advierte que la parte demandada reconoció expresamente que la actora percibía un salario quincenal de **\$4,810.80 (CUATRO MIL OCHOCIENTOS DIEZ PESOS 80/100 M.N.)**, cantidad que dividida entre quince arroja un salario diario de **\$320.72 (TRESCIENTOS VEINTE PESOS 72/100 M.N.)**, mismo que multiplicado por cuarenta días, correspondientes a los cuatro periodos de diez días de vacaciones reclamados por los años 2019 y 2020, da como resultado la cantidad total de **\$12,828.80 (DOCE MIL OCHOCIENTOS VEINTIOCHO 80/100 M.N.)**, monto que se tiene por cierto para efectos del presente laudo. -----

--- Asimismo se hace la precisión de que **NO** resulta procedente el pago de la prima vacacional y el aguinaldo de los años 2019 y 2020 en virtud de que la trabajadora demandó dichas prestaciones con base en los convenios y **la C. \*\*\*\*\*** adquirió su calidad como trabajadora de base a partir del laudo de 06 (seis) de noviembre del 2025 (dos mil veinticinco), es decir que en 2019 y en 2020 no tenía derechos a la prima vacacional y aguinaldo conforme al convenio. ---

--- En ese sentido, se condena al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA** al pago de **\$12,828.80 (DOCE MIL OCHOCIENTOS VEINTIOCHO 80/100 M.N.)** por concepto de vacaciones de los años 2019 y 2020. -----

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

--- Respecto a la prestación reclamadas por el **actor en el inciso XXI** consistente en el pago de las aportaciones al Instituto de Pensiones (IPECOL), que se generen durante la tramitación del presente juicio, y que al respecto el tercero llamado a juicio Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del



Estado de Colima al dar contestación señaló que la C. \*\*\*\*\* no cotizó para la constitución del fondo de la extinta Dirección de Pensiones del Estado de Colima, **habiendo cotizado únicamente para el Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima del período comprendido del 01 de enero al 30 de diciembre del año 2020**, señalando también que el concepto de cuotas y aportaciones establecidas por la abrogada Ley de Pensiones Civiles del Estado de Colima forman parte de las cantidades a la que están obligan a enterar las Entidades Públicas y que con la entrada en vigor de la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima el 01 de enero de 2019 las cuotas y aportaciones se establecen en el artículo 60 y décimo transitorio del referido ordenamiento legal y que en caso de dictar laudo condenatorio deberá condenársele de manera retroactiva en caso de que se acredite la relación de trabajo y la omisión del pago de las cuotas y aportaciones.

- - - De ese modo, y **atenta la procedencia de la acción de REINSTALACIÓN y dada la existencia de la relación laboral** resultan procedentes el pago de las cuotas al INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA, pues este Tribunal no pasa desapercibido que de la prueba ofrecida por el tercero llamado a juicio obra el INFORME RENDIDO por el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL en el que señaló que de la búsqueda de la base de datos digitales a nombre de la C. \*\*\*\*\* con NSS 5213 73 0018-3 se anexa CONSTANCIA DE SEMANAS COTIZADAS en la que aparece fue dada de alta como trabajadora del patrón MUNICIPIO DE MANZANILLO, DEL ESTADO DE COLIMA con NO. PATRONAL A481033010 por los períodos siguientes: *del 01 de noviembre de 2017 al 22 de diciembre de 2017, del 01 de enero de 2018 al 31 de mayo de 2018, del 04 de junio de 2018 al 15 de octubre de 2018, del 25 de octubre de 2018 al 07 de febrero de 2019, del 01 de mayo de 2019 al 16 de junio de 2019, del 24 de junio de 2019 al 15 de junio de 2020 y del 19 de junio de 2020 al 31 de diciembre de 2020.* Y que se encuentra **visible a fojas 158 a la 164**. - - - - -

- - - De ese modo, y de las manifestaciones realizadas por las partes en relación a la vigencia de la relación de trabajo, se observa la actora señaló en el punto número uno de hechos de su demanda haber ingresado a laborar para la demandada el día 22 de octubre del año 2012, hecho que fue controvertido por la demandada quien dijo que la actora ingreso a laborar el día 02 de septiembre del año 2019. - - - - -

- - - En ese orden de ideas, se insiste que correspondía al Ayuntamiento de Manzanillo, Colima en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria la carga probatoria en cuanto a la fecha de ingreso en que dice comenzó a prestar sus servicios la actora, cuestión que no logró demostrar en autos; sin embargo del informe rendido por el Instituto Mexicano del Seguro Social como fecha de ingreso de la C. \*\*\*\*\* como trabajadora del Ayuntamiento de Manzanillo desde el 01 de noviembre de 2017 y que tiene valor

probatorio para acreditar que desde la fecha ahí contenida y por los períodos señalados en el citado informe la actora estuvo prestando sus servicios para la demandada, con apoyo en el criterio de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *Registro digital: 171183 Instancia: Segunda Sala Novena Época Materias(s): Administrativa Tesis: 2a./J. 202/2007 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVI, Octubre de 2007, página 242 Tipo: Jurisprudencia **ESTADOS DE CUENTA INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES. SU CERTIFICACIÓN POR PARTE DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL TIENE VALOR PROBATORIO PLENO, POR LO QUE ES APTA PARA ACREDITAR LA RELACIÓN LABORAL ENTRE AQUÉLLOS Y EL PATRÓN.** Los mencionados certificados, de conformidad con los artículos 3, 4 y 5, del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, independientemente de ser resultado de información presentada vía formato impreso o de aquella presentada a través de medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza (en donde se utilizó el número patronal de identificación electrónica, que hace las veces de sustituto de la firma autógrafa) tiene valor probatorio pleno, de conformidad con el artículo 46 de la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo (equivalente al artículo 234, fracción I del Código Fiscal de la Federación), en relación con el diverso 63 del Código Fiscal de la Federación, aun cuando la parte patronal desconozca la relación laboral mediante su negativa lisa y llana. Por lo tanto, la certificación de los estados de cuenta individuales, es apta y suficiente para acreditar la relación laboral entre los trabajadores y el patrón, de manera que, no es necesario exigir el perfeccionamiento de ese tipo de constancias con la exhibición, por ejemplo, de los avisos de afiliación presentados por el patrón. - - -*

- - - De igual forma, de los informes rendidos tanto por el INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA E INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL y al no tener prueba en contrario tienen valor probatorio que la relación de trabajo feneció con fecha 30 de diciembre del año 2020. - - - - -

- - - Luego entonces, en autos ha quedado debidamente acreditado que la **C. \*\*\*\*\*** laboró para el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA**, en los períodos siguientes: *del 01 de noviembre de 2017 al 22 de diciembre de 2017, del 01 de enero de 2018 al 31 de mayo de 2018, del 04 de junio de 2018 al 15 de octubre de 2018, del 25 de octubre de 2018 al 07 de febrero de 2019, del 01 de mayo de 2019 al 16 de junio de 2019, del 24 de junio de 2019 al 15 de junio de 2020 y del 19 de junio de 2020 al 31 de diciembre del año 2021.* por tanto si en autos ha quedado demostrado que la demandada no realizó la inscripción y pago de las cuotas correspondientes ante la Dirección de Pensiones, ahora Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima desde la fecha de ingreso del trabajador, incluso de las manifestaciones realizadas por el tercero quedó acreditada la omisión en la que incurrió la entidad pública demandada en su calidad de patrón, máxime que al patrón correspondía la carga de la prueba, lo cual no logró desvirtuar, encuentra apoyo lo anterior y por mayoría de razón el criterio de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *Registro digital: 178768 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: VII.2o.A.T.77 L Fuente: Semanario Judicial de la Federación*



y su Gaceta. Tomo XXI, Abril de 2005, página 1384 Tipo: Aislada **CUOTAS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y APORTACIONES AL FONDO DE AHORRO PARA EL RETIRO. CUANDO SE RECLAMA SU PAGO LA CARGA DE LA PRUEBA DE HABERLAS CUBIERTO CORRESPONDE AL PATRÓN.** De los artículos 123, apartado A, fracción XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 15, fracciones I y III, y 167 de la Ley del Seguro Social, se deduce el derecho de los trabajadores a ser inscritos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y el de contar con un seguro de retiro, los cuales constituyen prerrogativas constitucionales y legales que el legislador ha establecido en favor de aquéllos encaminadas a su protección y bienestar, cuyo propósito fundamental consiste en que los trabajadores gocen de los beneficios de las prestaciones de seguridad social, como son, entre otros, los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería, así como de retiro; estableciéndose la obligación a cargo del patrón de enterar al referido instituto las cuotas obrero-patronales respectivas y la aportación estatal del seguro de retiro, en los términos previstos por los citados artículos; por ende, atendiendo a que el derecho del trabajador a gozar de dichas prestaciones deriva de la relación de trabajo y de hechos íntimamente relacionados con aquélla, y tomando en cuenta, además, que el patrón tiene la obligación de enterar las cuotas respectivas, se concluye que cuando en un juicio laboral se demande de éste su pago, a él corresponde la carga probatoria de haberlas enterado, por ser quien cuenta con los elementos de prueba idóneos para demostrarlo, con independencia de que esa carga procesal no esté prevista expresamente por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, pues ello deriva de la interpretación sistemática de los artículos citados en primer lugar. - - - - -

- - - Luego entonces ante la falta de documento alguno con el que logrará acreditar sus defensas hechas valer, este Tribunal estima condenar al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA**, al entero pago de las aportaciones por concepto de pensiones en términos del Artículo 69 V, IX y X de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, así como en términos del artículo 60, 65, 66 y 67 de la Ley de Pensiones Civiles de los Servidores Públicos del Estado de Colima y 17 de la abrogada Ley de Pensiones Civiles del Estado de Colima, por los períodos siguientes: *del 01 de noviembre de 2017 al 22 de diciembre de 2017, del 01 de enero de 2018 al 31 de mayo de 2018, del 04 de junio de 2018 al 15 de octubre de 2018, del 25 de octubre de 2018 al 07 de febrero de 2019, del 01 de mayo de 2019 al 16 de junio de 2019, del 24 de junio de 2019 al 31 de diciembre del año 2019.* Así mismo vista la procedencia de acción de reinstalación que promueve la hoy actora resulta igualmente procedente todas aquellas generadas desde el 01 de enero del año 2020 y por todo el tiempo que dure la relación de trabajo en que omitió enterar las cuotas correspondientes, sirvan de apoyo los siguientes criterios: - - - - -

- - - Época: Décima Época Registro: 2012836 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 35, octubre de 2016, Tomo IV Materia(s): Laboral Tesis: XXI.2o.C.T.4 L (10a.) Página: 2838 **APORTACIONES AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO Y AL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES. LA OMISIÓN DEL PATRÓN DE EXHIBIR EN EL JUICIO LOS COMPROBANTES DEL ENTERO DE AQUÉLLAS, NO GENERA EL EFECTO DE CONDENARLO A PAGAR SU MONTO DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR, SINO DE CUBRIRLAS A LA INSTITUCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL.** De la interpretación

sistemática de los artículos 136 y 137 de la Ley Federal del Trabajo; 15, fracciones I, III y VII, y 167 de la Ley del Seguro Social; 3o., fracción I, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se advierte que es obligación de los patrones inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social y enterar las cuotas correspondientes al Sistema de Ahorro para el Retiro y al Fondo Nacional de la Vivienda, cuyo propósito fundamental consiste en que los trabajadores gocen de los beneficios de las prestaciones de seguridad social, como son, entre otros, los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades - asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria- accidentes, servicios de guardería, retiro, al igual que para estar en posibilidad de obtener crédito para adquirir vivienda; de modo que cuando en el juicio laboral el patrón omite exhibir los comprobantes del entero de las aportaciones relativas al Sistema de Ahorro para el Retiro y al Fondo Nacional de la Vivienda, tal omisión no genera el efecto de condenarlo a pagar su monto directamente al trabajador, dado que esta circunstancia, además de no estar prevista en la ley, se apartaría y dejaría de atender a la finalidad de la normativa de mérito, sin que ello signifique, que se exima al patrón de cubrir la totalidad de las aportaciones que correspondan por esos conceptos a la institución de seguridad social. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO. -----

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

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

- - - **Artículo 17.-** Se establecen como descuentos forzosos para los trabajadores acogidos a los beneficios de esta Ley, los siguientes: I.- El cinco por ciento de sus sueldos honorarios y percepciones, sin tomar en consideración la edad del obligado que se destinará a la constitución del Fondo de la Institución. II.- El dos por ciento de las mismas percepciones, que se destinará exclusivamente como aportación para los



servicios médico-asistenciales de los servidores públicos. El Estado, Organismos e Institutos y Municipios que se acojan deberán aportar el dos y medio por ciento sobre los sueldos de sus empleados y funcionarios. El fondo constituido es inembargable. - - -

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

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

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

- - - Prestaciones que en términos de la LEY DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS en su artículo 66 otorga la facultad del instituto de cuantificar los capitales constitutivos ante las omisiones de los descuentos procedentes conforme a esta Ley, por lo que el instituto deberá cuantificar el capital constitutivo correspondiente y exigirlo a la Entidad Pública Patronal, por lo que este Tribunal deberá reservar para la etapa de ejecución del presente laudo, de no cumplirse voluntariamente, remitir VÍA OFICIO copia fotostática autorizada del presente a efecto de que haga valer sus facultades económica – coactivas para el cálculo de las aportaciones omitidas. - - - - -

- - - **X.- ANÁLISIS DEL PAGO DE HORAS EXTRAS.** - - - - -

- - - Ahora bien, no pasa desapercibido para este Tribunal lo manifestado por la trabajadora en el punto número 1 de hechos de su demanda y, toda vez que la demanda debe de ser interpretado como un todo, de tal suerte que si en el apartado de hechos sostuvo la parte accionante lo siguiente: [...] *En lo que respecta al horario, se pactó como jornada habitual de las 08:30 a las 15:00 horas de lunes a viernes, descansando sábados y domingos, sin embargo, por razones del servicio y por instrucciones de su jefe inmediato, de lunes a viernes, tenía que laborar 2 horas extras diarias, por lo que su horario de salida realmente era a las 17:0 (sic) horas, por lo que trabajaba un total de 10 horas extras a la semana, lo que durante el último año suman un total de 520 horas extras, de las cuales 468 son dobles y 52 son triples, por lo que me deberán ser pagadas conforme a lo dispuesto por el artículo 45 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima [...].* - - - - -

- - - Resulta aplicable el criterio la tesis I.9o.T.221 L Sustentada, por el Noveno

Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, que se comparte, de rubro y texto: - - - - -

*DEMANDA LABORAL. LA JUNTA DEBE PRONUNCIARSE SOBRE TODAS LAS PRESTACIONES RECLAMADAS, AUN CUANDO ÉSTAS NO SE HAYAN SEÑALADO EXPRESAMENTE EN EL CAPÍTULO RELATIVO, EN RAZÓN DE QUE AQUÉLLA DEBE CONSIDERARSE COMO UN TODO. Si del análisis integral de la demanda laboral se advierte que dentro de los hechos o en alguna otra parte de ella se reclama alguna prestación no señalada expresamente en el capítulo relativo, la Junta debe tenerla como una prestación más exigida y pronunciarse al respecto, en razón de que la demanda debe considerarse como un todo.* - - - - -

- - - Así pues, debe decirse que resulta procedente condenar al pago de las horas extras reclamadas como se verá a continuación. - - - - -

- - - El ente patronal, en relación a las horas extras en comentario, al contestar la demanda, sostuvo en cuanto a lo que interesa, lo siguiente: - - - - -

*[...] En cuanto al horario de labores, parcialmente cierto; siendo falso que laboraba 2 horas extras diarias, ya que no hay ninguna orden emitida por mi representada, ni mucho menos existe acuerdo de ambas partes por laborarlas, siendo que la carga probatoria es del actor, por ser prestación extralegal. [...].* - - - - -

- - - De lo anterior se obtiene que la patronal reconoció que la jornada laboral de la accionante era de las 8:30 a las 15:00 horas, de lunes a viernes, mas no así las 2 horas extras diarias reclamadas. - - - - -

- - - Del artículo 784, fracción VIII, de Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del 1 de diciembre de 2012, se advierte que corresponde al patrón la carga de probar la jornada extraordinaria cuando se reclaman hasta 9 horas semanales adicionales, circunstancia que implica que, si el reclamo del tiempo extra es mayor, corresponde demostrarlo al trabajador. - - - - -

- - - Luego en autos, obran entre otras pruebas, la documental ofrecida por la parte actora, consistente en los controles de asistencia, por lo que para tal efecto se señaló fecha y hora para que el ente patronal exhibiera los documentos requeridos, bajo el apercibimiento que de no hacerlo se le tendría por presuntivamente ciertos los hechos que pretendió acreditar la trabajadora. - - - - -

- - - El 30 de agosto de 2025 tuvo el verificativo el desahogo de la diligencia ordenada, en la cual se hizo constar lo siguiente: - - - - -

*- - - [...] Acto seguido la C. Secretaria de Acuerdos en funciones de Auxiliar de Instrucción da fe de que se encuentra presente en el local de este Tribunal, por la parte actora la C. LICDA. GUISELL MAGDALENA CHÁZVEZ SANTILLAN, apoderada especial de la C. \*\*\*\*\* , y por la parte demandada el C. LIC. OSCAR SALVADOR TAGLE CÁRDENAS apoderado especial del AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA. Se declara en forma abierta la audiencia bajo la presencia del C. VICENTE REYNA PÉREZ, Magistrado Presidente del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado, a quien le solicita el uso de la voz al C. LICENCIADO OSCAR SALVADOR TAGLE CÁRDENAS, con el carácter que tienen reconocido en autos, a fin de que exhiban en original o copia certificada la documentación descrita en autos, manifestando lo siguiente: Que ya se encuentran exhibidas las nóminas sujetas a inspección y glosadas en los autos del expediente. Posteriormente se le concede el uso de la voz a la C. LICDA. GUISELL MAGDALENA CHÁZVEZ SANTILLAN apoderado especial de la parte actora, el cual manifiesta: Que visto lo manifestado por el apoderado*



*especial de la parte demandada, solicito se le haga efectivo el apercibimiento decretado en autos, teniéndole por presuntivamente ciertos los hechos que mi representado pretende acreditar con los Referidos documentos. EL TRIBUNAL ACUERDA: Visto lo manifestado por el C. LICENCIADO OSCAR SALVADOR TAGLE CÁRDENAS, apoderado especial de la parte demandada, se le tienen por hechas las manifestaciones que de su ocurso se desprenden; manifestaciones que serán valoradas al momento de emitirse el Laudo que en derecho corresponda, por otra parte y con relación a lo manifestado por la apoderada especial de la parte actora, dígasele que de igual manera dicho apercibimiento será valorado al momento de que se dicte el Laudo que en derecho corresponda. [...].*

- - - De lo anterior se tiene que al no haber sido objetadas por la parte actora en cuanto a su contenido, tienen valor probatorio, haciendo únicamente efectivo el apercibimiento en relación a los CONTROLES DE ASISTENCIA, teniendo por presuntivamente ciertos los hechos que la demandante pretende con los mismos, salvo prueba en contrario y en esas condiciones, se obtiene que la parte actora demostró presuntivamente que laboró las 10 horas extras semanales reclamadas por el último año laborado, sin que el ente patronal hubiese desvirtuado lo anterior.

- - - En virtud de lo anterior y como en autos obran documentos que ilustran a este Tribunal respecto del último salario que percibía el trabajadora al momento en que se terminó la relación laboral, lo cual corresponde a un sueldo quincenal que percibió la actora por la cantidad de **\$4,810.80 (CUATRO MIL OCHOCIENTOS DIEZ PESOS 80/100 M.N.)**, que dividido entre el factor 15 arroja el importe diario **\$320.72 (TRESCIENTOS VEINTE PESOS 72/100 M.N.)**; ahora bien, en virtud de que la trabajadora tenía pactado como horario de trabajo de las 08:30 a las 15:00 horas de lunes a viernes, es decir, un total de **6.5 horas diarias** mismas horas que si se dividen entre el sueldo diario nos da el monto de \$49.34 por hora laborada.

- - - Así las cosas, una vez determinado el salario base y el valor de la hora ordinaria de trabajo, este Tribunal cuenta con los elementos necesarios y suficientes para determinar el monto de las cantidades líquidas que por concepto de las **primeras 9 horas extras semanales** correspondiente al periodo comprendido del 15 de enero de 2020 al 15 de enero de 2021, fecha en la que se actualizó la terminación de la relación laboral, lapso en el cual transcurrieron 52 semanas y 2 días.

- - - En ese tenor, y atendiendo a que conforme a la normativa aplicable únicamente son exigibles las primeras nueve horas extraordinarias laboradas por semana, dichas horas, al multiplicarse por el periodo antes referido, arrojan un total de 472 horas extras. A su vez, dichas horas deben ser cubiertas con un incremento del cien por ciento sobre el salario ordinario por hora, lo que equivale a la cantidad de **\$98.68 (NOVENTA Y OCHO PESOS 68/100 M.N.)**, resultado de duplicar el valor de la hora ordinaria de \$49.34, conforme a lo previsto en el artículo 45 de la Ley Burocrática Estatal.

- - - En consecuencia, al multiplicar las 472 horas extraordinarias por el importe de \$98.68, este Tribunal determina que a la trabajadora le corresponde la cantidad total de **\$46,576.96 (CUARENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS SETENTA Y SEIS PESOS 96/100 M.N.)**, por concepto de las primeras 9 horas extras semanales. -----

- - - Ahora bien, en relación a la hora extra semanal que excede las primeras 9 horas extras, al multiplicar por las 52 semanas, da como resultado 52 horas extras, las cuales se multiplican por **\$148.02 (CIENTO CUARENTA Y OCHO 02/100 M.N.)**, cantidad obtenida de sumar el 200% del numerario de una hora laborada de \$49.34, conforme a lo establecido en el artículo 47 de la ley burocrática estatal, lo que nos da como resultado la cantidad del **\$7,697.04 (SIETE MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y SIETE 04/100 M.N.)** por concepto de la hora extra faltante. -----

- - - Finalmente, por concepto de horas extras nos da un total de **\$54,274.00 (CINCUENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS SETENTA Y CUATRO 00/100 M.N.)**. -----

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

- - - En virtud de que, en el presente laudo, y atendiendo la litis tal como fue planteada por las partes, se tiene por plenamente acreditado el salario quincenal manifestado por la C. \*\*\*\*\* en su escrito inicial de demanda, visible a foja 03 de autos, quien señaló que percibía de manera quincenal la cantidad de **\$4,810.80 (CUATRO MIL OCHOCIENTOS DIEZ PESOS 80/100 M.N.)**. Dicho salario se tiene como hecho cierto, no controvertido y ajeno a la materia de debate, en virtud de que la entidad patronal, al producir su escrito de contestación de demanda visible a foja 57 de autos, lo reconoció expresamente como verdadero, sirve de apoyo el siguiente rubro. -----

*--- Registro digital: 207662. Instancia: Cuarta Sala. Octava Época. Materia(s): Laboral Tesis: 4a./J. 50/94. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 84, Diciembre de 1994, página 26. Tipo: Jurisprudencia. **SALARIOS. CARGA DE LA PRUEBA, CUANDO SE DISCUTE SU MONTO EN EL INCIDENTE DE LIQUIDACION.** La regla derivada de los artículos 784, fracción XII y 804 de la Ley Federal del Trabajo, acerca de que corresponde al patrón la carga de probar el monto del salario y su pago, cuando se suscita controversia al respecto, es aplicable también, en lo conducente, cuando dentro del incidente de liquidación se discute la existencia de incrementos salariales durante el período que transcurre entre la fecha de separación del trabajador y aquélla en que se da cumplimiento al laudo que condenó a la reinstalación. La aplicación de la misma regla deriva de que en ambos supuestos el objeto probatorio es, esencialmente, el mismo, así como de la circunstancia de que dentro del incidente de liquidación operan las mismas razones tomadas en consideración por el legislador para atribuir la carga probatoria en los aspectos indicados, al patrón, por la mayor facilidad que tiene para disponer de los elementos de convicción.* -----

- - - En virtud de que en el presente laudo se ha condenado a la entidad pública municipal al pago de ciertas prestaciones que no es posible cuantificar en cantidad líquida pues hasta este momento este Tribunal desconoce los



incrementos salariales habidos entre la fecha del despido de la trabajadora y la emisión del presente laudo, se hace necesario la apertura del Incidente de Liquidación de laudo que al efecto se instaure, del cual desde este momento se ordena su apertura, a efecto de que se acredite la cuantía líquida de los conceptos materia de la condena. Se sustenta lo anterior en las tesis de jurisprudencia que a continuación se inserta: - - - - -

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

- - - Con apoyo en lo anterior, este H. Tribunal tiene a bien designar como perito al **C.P. JUAN EDUARDO CARRERA NAHUAT** con número de cédula profesional 1903417, con el fin de que determine la cantidad líquida correspondiente a: **1) salarios vencidos o caídos generados a partir de la fecha de su despido el 15 de enero de 2021 con sus incrementos salariales y hasta un día antes a la fecha en que el trabajador sea reinstalado en su empleo, los cuales deberán incluir los conceptos de prima vacacional y aguinaldo. 2) Así como el pago de salario como trabajador de base en el puesto de "Promotor de Atención y Participación Ciudadana", a partir de su reconocimiento en el laudo reclamado, conforme al sueldo tabular de conformidad con lo establecido en los artículos 56, 57 y 58 de la ley burocrática estatal.** - - - - -

- - - 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. -----*

- - - Mismo incidente de liquidación deberá comprender los salarios vencidos desde el despido hasta un día antes de la reinstalación, en la inteligencia de que a partir que la parte trabajadora reanude sus labores por la reinstalación, sus prestaciones deberán pagarse como ordinariamente correspondan y, por ello, no será materia de la ejecución del laudo que se pronuncie en cumplimiento de este fallo protector. en apoyo a esto resulta útil la siguiente jurisprudencia. - - - - -

- - - Registro digital: 2026783. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Undécima Época. Materia(s): Laboral. Tesis: II.1o.T.2 L (11a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 26, Junio de 2023, Tomo VII, página 6974. Tipo: Aislada. **SALARIOS CAÍDOS E INTERESES. SI PROCEDE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN, LA AUTORIDAD LABORAL DEBE CUANTIFICARLOS EN CANTIDAD LÍQUIDA EN EL LAUDO, CUANDO TENGA ELEMENTOS PARA ELLO Y, EN CASO DE INCREMENTOS, A SOLICITUD DE LA PARTE TRABAJADORA, ORDENAR LA APERTURA DEL INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN, PARA SALVAGUARDAR LAS DIFERENCIAS QUE PUDIERAN GENERARSE CONFORME AL SALARIO VIGENTE AL MOMENTO DEL PAGO.** Hechos: Un trabajador demandó la reinstalación y otras prestaciones con motivo del despido injustificado del que dijo fue objeto. La Junta concluyó que era procedente condenar a la patronal a reinstalar al actor; sin embargo, no estableció condena respecto del pago de salarios caídos e intereses, como consecuencia de haber procedido la acción principal, aun cuando no se hubieren reclamado. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que si procede la acción de reinstalación, la autoridad laboral debe cuantificar en cantidad líquida las condenas al pago de salarios caídos e intereses, cuando tenga elementos para ello y, en caso de existir incrementos en el salario al puesto desempeñado por el trabajador desde la fecha del despido hasta un día antes al en que se materialice la reinstalación, dejar a salvo su derecho para promover el incidente de liquidación para cuantificar las diferencias que pudieran generarse, conforme al salario vigente al momento del pago. Justificación: Los artículos 843 y 844 de la Ley Federal del Trabajo establecen que en el laudo se cuantificará el importe de las prestaciones condenadas y que, por excepción, puede ordenarse la apertura del incidente de liquidación; entonces, cuando en el laudo se estime procedente la acción de reinstalación, la autoridad debe cuantificar en cantidad líquida los salarios caídos desde la fecha del despido hasta por un periodo de doce meses y, una vez que se haya agotado ese plazo sin que hubiere concluido el procedimiento o dado cumplimiento al laudo, también debe cuantificar los intereses sobre el importe de quince meses de salario a razón del dos por ciento

*mensual, capitalizable al momento del pago, sin perjuicio de los que se sigan generando y, en caso de incrementos al salario acontecidos desde la fecha del despido hasta un día antes al en que se materialice la reinstalación, a solicitud de la parte trabajadora, deberá ordenar la apertura del incidente de liquidación, a efecto de salvaguardar las diferencias que, en su caso, pudieren generarse tanto de los salarios caídos como de los intereses, conforme al salario vigente al momento del pago. -----*

- - - En mérito de lo antes expuesto, fundado y con apoyo en los Artículos 90 fracción VIII de la Constitución Particular del Estado, 132, 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. -----

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

- - - **PRIMERO:** La **C. \*\*\*\*\*** parte actora en el expediente que hoy se lauda, probó su acción. -----

- - - **SEGUNDO:** El **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA**, parte demandada en el presente juicio laboral, no le prosperaron sus excepciones hechas valer en los autos del presente juicio. -----

- - - **TERCERO:** En cumplimiento a los considerandos del presente laudo, se **CONDENA** al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA**, a: -----

- - - - - **1) REINSTALAR** a la **C. \*\*\*\*\*** en el puesto de **PROMOTOR DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA** adscrita a la **DIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA**. -----

- - - **2) Pagarle** los sueldos/salarios vencidos desde la fecha de su despido el 15 de enero del año 2021 y hasta un día antes a la fecha en que este sea reinstalado, en términos del artículo 35 de la Ley de la materia en su texto vigente al momento que presentó la demanda, con los incrementos salariales que hubieran ocurrido a su sueldo. -----

- - - **3) Expedirle** su nombramiento y reconocimiento como trabajadora de **BASE** corresponde en el puesto de **PROMOTOR DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA** adscrita a la **DIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA** que deberá reconocerse a partir de la fecha de emisión del laudo **de fecha del 06 (seis) de noviembre del 2025 (dos mil veinticinco)**, el cual deberá contener los requisitos establecidos por el artículo 20 de la Ley Burocrática del Estado. -----

- - - **4) Reconocerle** el sueldo que corresponde conforme al puesto de **PROMOTOR DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA** en su carácter de trabajadora de **BASE** a partir de la fecha de emisión del presente laudo, que deberá ser conforme al salario tabular de conformidad con los artículos 56, 57 y 58 de la Ley Burocrática del Estado. -----



- - - 5) A pagarle las vacaciones del año 2019 y 2020 por la cantidad de \$12,828.80 (DOCE MIL OCHOCIENTOS VEINTIOCHO 80/100 M.N.). - - - - -

- - - 6) A pagarle la cantidad de \$54,274.00 (CINCUENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS SETENTA Y CUATRO 00/100 M.N.) por concepto de horas extras y extraordinarias laboradas del 15 de enero del 2020 al 15 de enero del 2021, en términos del considerando X. - - - - -

- - - 7) A pagarle las primas vacacionales y aguinaldos generados desde la fecha de su despido hasta un día antes a la fecha en que sea reinstalada en empleo. -

- - - 8) Pagarle las prestaciones contenidas en el CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES 2018 suscritos entre el H. Ayuntamiento de Manzanillo, Colima y el Sindicato de Trabajadores a su servicio en términos del considerando VII del presente laudo. - - - - -

- - - CUARTO. - Con apoyo en las manifestaciones vertidas en el considerando IX del presente laudo, se condena al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COL, a la inscripción y pago de cuotas respecto al C. \*\*\*\*\* ante el INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA por los períodos siguientes: del 01 de noviembre de 2017 al 22 de diciembre de 2017, del 01 de enero de 2018 al 31 de mayo de 2018, del 04 de junio de 2018 al 15 de octubre de 2018, del 25 de octubre de 2018 al 07 de febrero de 2019, del 01 de mayo de 2019 al 16 de junio de 2019, del 24 de junio de 2019 al 31 de diciembre del año 2019. Así mismo vista la procedencia de acción de reinstalación que promueve la hoy actora resulta igualmente procedente todas aquellas generadas desde el 01 de enero del año 2020 y por todo el tiempo que dure la relación de trabajo por lo que este Tribunal deberá reservar para la etapa de ejecución del presente laudo, si no se cumple voluntariamente, remitir VÍA OFICIO copia fotostática autorizada 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, inscripción que debe realizarse de conformidad con los artículos Décimo Cuarto y Décimo Séptimo transitorios del decreto por el que se aprueba la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, por haber ingresado al servicio público con fecha anterior a la entrar en vigor de la Ley en comento. - - - - -

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

- - Así lo resolvió y firma la LICENCIADA 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 que autoriza y da fe; en los términos del artículo 133 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. - - - - -