



--- Colima, Colima, 04 (cuatro) de diciembre del año 2023 (dos mil veintitrés). -----

--- En el Expediente Laboral No. 361/2018 y acumulado 893/2018 promovido por la C. en contra del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COLIMA y viceversa, este Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado, tiene a bien emitir el siguiente: -----

----- LAUDO -----

--- VISTO para resolver en definitiva el expediente laboral No. 361/2018 Y acum 893/2018 promovido por la C.

en contra del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COLIMA. Quien en su escrito inicial de demanda reclama las siguientes prestaciones: -----

--- Que mediante laudo que se dicte para resolver el juicio que se inicie con este escrito, se determine que por las actividades que desempeño para cumplir con mis obligaciones laborales en esa entidad pública municipal mi empleo es de AUXILIAR ADMINISTRATIVO. B).- Que mediante laudo que se dicte para resolver el juicio que se inicie con este escrito, se determine que mi empleo en ese organismo público municipales es de base, desde la fecha en que ingrese a laborar a su servicio 16 de Octubre del 2015. C).- Por la expedición a mi favor el nombramiento que me acredite como trabajador de base a este servicio de ese organismo público desde la fecha en que ingrese a laborar en ese ayuntamiento. D).- Por el pago en mi favor desde que ingresé a prestar mis servicios del valor de cada una de las prestaciones contractuales o extralegales que la demanda paga a sus trabajadores de base y de base sindicalizados, derivadas de las condiciones generales de trabajo celebradas. Y de los convenios anuales generados entre esa fecha y el presente año, en los que el ayuntamiento demandado fija los incrementos al salario y a las prestaciones tanto legales como extralegales que ha establecido de esta forma en ese organismo; los cuales han sido presentados ante este H. Tribunal para los efectos de ley, instrumentos en los que han intervenido el sindicato de trabajadores a su servicio como lo establece el artículo 36 de la ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismo Descentralizados del Estado de Colima; prestaciones cuyo pago tengo el derecho de recibir al igual que aquellas que en lo futuro se establezcan en esa entidad, al igual que el valor de los incrementos que en lo futuro de esta forma o de manera distinta se erguen a la planta laboral, acorde a lo prevenido por los artículos 4, 35, 56 y 57 de la misma ley, en cita y hasta que deje de tener ser un trabajador a su servicio. E).- Por el pago de las diferencias que existen entre el valor de las cantidades de dinero y conceptos que me ha entregado el ayuntamiento demandado en calidad de pago de mi trabajo a su servicio, con el valor de las sumas de dinero que debió entregarme como pago de tales conceptos, incluyendo el importe de cada una de las prestaciones contractuales o extralegales que la demanda paga a sus trabajadores de base y de base sindicalizados, derivados de las condiciones generales de trabajo celebradas y de los convenios y anuales generados entre esa fecha y el presente año, en los que ayuntamiento demandado fija los incrementos al salario y a las presentaciones tanto legales como extralegales que si tiene establecidos en ese ayuntamiento, los cuales han sido presentados ante este H. Tribunal para los efectos de ley, y en los que han tenido la intervención el sindicato de trabajadores a su servicio acorde a lo que establece el artículo 36 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos, y Organismo Descentralizados del estado de Colima; por el periodo comprendido entre cuando menos un año previo a la fecha de la presentación de este escrito, como debió liquidarse como pago de mis

servicios laborales en esa misma entidad pública municipal acorde a las prevenciones establecidas en los artículos 4, 9, 36, 56 y 57 de la ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismo Descentralizados del Estado de Colima. F).- Por el reconocimiento por parte de la demanda de mi antigüedad como AUXILIAR ADMINISTRATIVO adscrito a OFICIALIA MAYOR a partir del día 16 de Marzo del 2018.-

-----**RESULTANDOS**-----

--- 1.- Mediante escrito recibido el día 14 (catorce) de septiembre del año 2018 (dos mil dieciocho) compareció ante este Tribunal el C. _____, demandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de: -----

--- HECHOS: Con fecha 16 de Octubre del 2015 inicié a prestar mis servicios personales para la entidad pública demandada, estando de Presidente del Ayuntamiento de COQUIMATLAN el C. ORLANDO LINO CASTELLANOS desempeñándome en diferentes aéreas del H. Ayuntamiento antes mencionado, actualmente me encuentro como Auxiliar Administrativo, adscrito al Área de Oficialía Mayor, teniendo un horario de trabajo de 8:00 a 15:00 horas, de lunes a Viernes, descansando sábados y domingos a la semana, teniendo como último el sueldo diario de \$

M.N.) que es inferior a los más de \$

) quincenales que recibe por ese mismo periodo y como pago por sus actividades un trabajador que como yo se desempeña como AUXILIAR ADMINISTRATIVO tal es el caso del C. _____ la causa

de ello según se me explico se debe a que a mi no se me pagan los bonos y demás prestaciones extralegales que se pagan a los trabajadores de base sindicalizado, a pesar de que presto mis servicios personales al servicio del ayuntamiento en forma y horario señalados, puntualizando que mi puesto no es considerado por la Ley reglamentaria como puesto de Confianza, pues en este no tengo decisión, mando, ni estoy a cargo de alguna Dirección, por tanto, no puedo ser considerado como trabajador de confianza. señalando que mi puesto no es considerado por la Ley reglamentaria como puesto de Confianza, pues en este no tenía decisión, mando, ni estaba a cargo del suscrito alguna Dirección, por tanto, no puedo ser considerado como trabajadora de confianza 2.- Como las actividades que realizo en el puesto de Auxiliar Administrativa adscrita al Área de Oficialía Mayor municipal antes mencionada de la entidad pública demandada, no eran de las comprendidas en los artículos 6° y 7° de la Ley de Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, de forma eficiente, con el mayor profesionalismo, de manera honesta y recta, tengo derecho a gozar de la estabilidad laboral, por lo cual le hice de su conocimiento de manera verbal al Oficial Mayor de mi interés en que se me extendiera un nombramiento con los requisitos que comprenden la misma Ley en supralíneas mencionada para que validara la base en la cual me vine desempeñando; por lo que, le he solicitado se me extienda dicho nombramiento que por derecho me corresponde, la actual Administración no me han querido reconocer mi derecho como trabajador de base y por lo tanto las prestaciones inherentes a mi puesto, mucho menos me han querido homologar mi salario a lo que percibe un sindicalizado en mi puesto. 3.- Es el caso, que la presente administración no ha querido entregar el NOMBRAMIENTO como TRABAJADOR DE BASE y mucho menos reconocer la asimilación con salarios de los trabajadores de base sindicalizados a que tengo derecho. 4.- Al día de hoy, percibo como salario la cantidad de \$ (M.N.) diarios, en este punto

quiero señalar que la entidad pública demandada nunca me inscribió ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo que, solicito se efectuó de manera retroactiva, fincando los capitales constitutivos correspondientes. 5.- El puesto me he



desempeñando de manera ininterrumpida, eficiente, honesto y recto, adscrita al Área de Oficialía Mayor municipal con el puesto que es de los llamados de base, y por lo tanto si tengo derecho a la estabilidad en el empleo y a no ser separado del mismo sin causa justificada, realizando las actividad de recibir oficios atención a la ciudadanía, acomodar expedientes de oficialía, acomodar facturas, realizar requisiciones, recibir llamas, entre otras. 6.- Por causa que no encuentra justificación en derecho, mi patrón durante el tiempo que tengo laborando a su servicio no me ha pagado el valor del salario que paga a personas que se desempeñan como yo realizando actividades de AUXILIAR ADMINISTRATIVO como del C. circunstancia que da procedencia a mi pretensión de que se condene a la contrana a pagarme una suma idéntica a la que paga a cada una de esas personas para liquidarles los servicios personales que le prestan. 7.- Sin justificación legal alguna, esa misma entidad me han negado el pago de las prestaciones contractuales que les liquida a sus trabajadores de base y trabajadores de base sindicalizados a su servicio, que se han establecido en esa entidad pública en atención a lo prevenido por los artículos 4, 56, 57, y 69 relacionados con las disposiciones del artículo 36 todos de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del estado de Colima en las condiciones generales de trabajo del mes de SEPTIEMBRE DEL 2017 y en los convenios contractuales que anualmente se elaboran y se entregan a este H. del Trabajo para los efectos de ley, en los que el Sindicato Único de Trabajadores a su servicio, ha tenido al intervención que le concede el artículo 36 de la Ley de la materia, por cada uno de los años que han transcurrido desde entonces. situación que considero que resulta ilegal ya que es contraria a lo prevenido por los artículos que se invocan, debido a que lo prevenido por estos numerales determinan mi derecho y el derecho de toda planta laboral en ese organismo público municipal para recibir el pago de tales prestaciones extralegales; circunstancias que solo pueden tener remedio mediante la condena que se haga en contra del H. Ayuntamiento demandado para que me pague las mismas prestaciones que paga a trabajadores de base y base sindicalizados en consecuencia al contenido de tales instrumentos y disposiciones legales 8.- Las prestaciones que el H. Ayuntamiento demandado paga a sus trabajadores sindicalizados y que por disposición de los artículos 4, 36, 56, 57, y 69 de la Ley de los trabajadores al servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del estado de Colima tengo derecho a recibir su pago, entre otras son las siguientes Por cada seis meses consecutivos de servicio, no disfrutaba de dos periodos anuales de VACACIONES de diez días laborables cada uno. ya que así lo dispone el artículo 51 de la Ley de Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. Una PRIMA DE VACACIONES adicional al sueldo que me debe, equivalente al 30% de los días correspondientes a cada período vacacional, de conformidad con el artículo 52 de la Ley de Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. Un AGUINALDO anual equivalente a noventa días libres de descuento. Prestación superior a los cuarenta y cinco días de sueldo, libre de descuento, que prevé el artículo 67 de la Ley de Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima Prestaciones que requiero se me paguen tomando en cuenta los aumentos o incrementos salariales que el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLAN, COLIMA le otorgue a sus trabajadores de base y de base sindicalizados, en ese período de tiempo, es decir, dicha restauración comprende no únicamente los derechos de que ya disfrutaba antes de la demanda, sino los que debí adquirir por la prestación de mi trabajo por culpa del patrón. O sea, esas prestaciones se me deben de cubrir como trabajador de base con las prestaciones asimiladas a un trabajador sindicalizado, así como los aumentos que sufra el salario y el reconocimiento de mi antigüedad. Desde mi ingreso a laborar a su servicio NO ME HA PAGADO NINGUNA DE ESAS PRESTACIONES a pesar de que me asiste el derecho a recibirlo conforme lo determina el artículo 56 con relación a lo prevenido por el artículo 36 de la



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No.361/2018 Y acum 893/2018

C.

VS.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLÁN, COLIMA.

desempeñando de manera ininterrumpida, eficiente, honesto y recto, adscrita al Área de Oficialía Mayor municipal con el puesto que es de los llamados de base, y por lo tanto si tengo derecho a la estabilidad en el empleo y a no ser separado del mismo sin causa justificada, realizando las actividad de recibir oficios atención a la ciudadanía, acomodar expedientes de oficialía, acomodar facturas, realizar requisiciones, recibir llamas, entre otras. 6.- Por causa que no encuentra justificación en derecho, mi patrón durante el tiempo que tengo laborando a su servicio no me ha pagado el valor del salario que paga a personas que se desempeñan como yo realizando actividades de AUXILIAR ADMINISTRATIVO como del C.

circunstancia que da procedencia a mi pretensión de que se condene a la contraria a pagarme una suma idéntica a la que paga a cada una de esas personas para liquidarles los servicios personales que le prestan. 7.- Sin justificación legal alguna, esa misma entidad me han negado el pago de las prestaciones contractuales que les liquida a sus trabajadores de base y trabajadores de base sindicalizados a su servicio, que se han establecido en esa entidad pública en atención a lo prevenido por los artículos 4, 56, 57, y 69 relacionados con las disposiciones del artículo 36 todos de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del estado de Colima en las condiciones generales de trabajo del mes de SEPTIEMBRE DEL 2017 y en los convenios contractuales que anualmente se elaboran y se entregan a este H. del Trabajo para los efectos de ley, en los que el Sindicato Único de Trabajadores a su servicio, ha tenido al intervención que le concede el artículo 36 de la Ley de la materia, por cada uno de los años que han transcurrido desde entonces. situación que considero que resulta ilegal ya que es contraria a lo prevenido por los artículos que se invocan, debido a que lo prevenido por estos numerales determinan mi derecho y el derecho de toda planta laboral en ese organismo público municipal para recibir el pago de tales prestaciones extralegales; circunstancias que solo pueden tener remedio mediante la condena que se haga en contra del H. Ayuntamiento demandado para que me pague las mismas prestaciones que paga a trabajadores de base y base sindicalizados en consecuencia al contenido de tales instrumentos y disposiciones legales 8.- Las prestaciones que el H. Ayuntamiento demandado paga a sus trabajadores sindicalizados y que por disposición de los artículos 4, 36, 56, 57, y 69 de la Ley de los trabajadores al servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del estado de Colima tengo derecho a recibir su pago, entre otras son las siguientes Por cada seis meses consecutivos de servicio, no disfrutaba de dos periodos anuales de VACACIONES de diez días laborables cada uno. ya que así lo dispone el artículo 51 de la Ley de Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. Una PRIMA DE VACACIONES adicional al sueldo que me debe, equivalente al 30% de los días correspondientes a cada período vacacional, de conformidad con el artículo 52 de la Ley de Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. Un AGUINALDO anual equivalente a noventa días libres de descuento. Prestación superior a los cuarenta y cinco días de sueldo, libre de descuento, que prevé el artículo 67 de la Ley de Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima Prestaciones que requiero se me paguen tomando en cuenta los aumentos o incrementos salariales que el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLAN, COLIMA le otorgue a sus trabajadores de base y de base sindicalizados, en ese período de tiempo, es decir, dicha restauración comprende no únicamente los derechos de que ya disfrutaba antes de la demanda, sino los que debí adquirir por la prestación de mi trabajo por culpa del patrón. O sea, esas prestaciones se me deben de cubrir como trabajador de base con las prestaciones asimiladas a un trabajador sindicalizado, así como los aumentos que sufra el salario y el reconocimiento de mi antigüedad. Desde mi ingreso a laborar a su servicio NO ME HA PAGADO NINGUNA DE ESAS PRESTACIONES a pesar de que me asiste el derecho a recibirlo conforme lo determina el artículo 56 con relación a lo prevenido por el artículo 36 de la

Ley Burocrática en el Estado de Colima lo que da precedencia no sólo a mi reclamación de su pago, sino a que se condene a este Organismo Público a pagarme su valor desde la fecha misma de ingreso a laborar su servicio. 9 - Mi derecho a recibir el pago de cada una de las prestaciones extralegales que el H. Ayuntamiento demandado paga a sus trabajadores sindicalizados y que por disposición de los artículos 4, 36, 37, y 69 de la Ley de los trabajadores al servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del estado de Colima debido a que dispone que tales prestaciones forman parte del sueldo que se paga los trabajadores al servicio de ese Ayuntamiento, de entre ellos al suscrito, además del sueldo propiamente dicho y el valor de las prestaciones legales establecidas en esa misma ley; de ahí que resulte que como lo ordena la ley en comento que los sueldos sean uniformes para todos los trabajadores que conforman a las diversas categorías laborales lo que hace innegable mi derecho de recibir el pago de los mismos conceptos y valores que aquellas personas que igual que yo laboran para el Ayuntamiento demandado realizando las mismas actividades laborales que yo vengo realizando, y no obstante que me atañe el derecho a recibir dichas prestaciones, la patronal no me ha cubierto, por lo que mi reclamación se sustenta en la tesis bajo el rubro de : **TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS AL RESULTARLES APLICABLE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, PROCEDE LA CONDENA AL PAGO DE PRESTACIONES RECLAMADAS POR AQUÉLLOS CON BASE EN DICHO PACTO CONTRACTUAL**, acorde al principio general de derecho que establece que a igual trabajo corresponde a igual salario. 10 - Como la demandada no me han pagado las prestaciones contractuales o extralegales como parte de mi sueldo como debió pagarme durante todo el tiempo que tengo laborando a su servicio, es que esa situación irregular ejecutada por la pasiva en mi perjuicio da precedencia legal para que se le condene a pagarme las diferencias que resulten entre las sumas que me han entregado por el pago de trabajo a su servicio y el valor que debió pagarme por ese mismo concepto señalado y las que debió entregarme incluyendo el importe de todas las prestaciones extralegales que se encuentran establecidas en ese organismo público, desde cuando menos por el último año que labore a su servicio pues me asiste la razón y el derecho para que se me cubran las mismas prestaciones que perciben los trabajadores de base sindicalizados con apoyo a lo dispuesto por los artículos 375 y 396 de la ley federal del trabajo de aplicación supletoria a la Ley federal de los trabajadores al servicio del estado, en término de su artículo 11, como trabajador burocrático me son aplicables los beneficios alcanzados por el sindicato mayoritario al revisar las condiciones generales de trabajo de una dependencia, deben hacerse extensivos a todas las personas que trabajen en ella con independencia DE su filiación sindical, de acuerdo a la garantía de igualdad prevista en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Mexicanos, es decir la sola circunstancia de tener el carácter de servidor público, me otorgan esos derechos, tal y como lo sostienen la jurisprudencia sustentada Época: Décima Época Registro: 2017733 Instancia: Plenos de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación Publicación: viernes 31 de agosto de 2018 10:39 h Materia(s): (Laboral) Tesis: PC.I.L. J/40 L (10a.) **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 10. 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 construye exclusivamente a los trabajadores que fomen 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. -----

- - - 2.- Mediante acuerdo de fecha 28 (veintiocho) de septiembre del año 2018 (dos mil dieciocho), este Tribunal previa nota de cuenta se avocó al conocimiento de la demanda, registrándose en el libro de Gobierno con el número correspondiente, teniéndose por admitida la demanda en contra del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN COLIMA Y OTRO, para lo cual se ordenó emplazar a la parte demandada para que produjera su contestación en relación a los puntos materia de la controversia, en los términos que establece el artículo 148 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

- - - 3.- Mediante acuerdo de fecha 30 (treinta) de octubre del año 2018 (dos mil dieciocho) se le tuvo a la parte demandada H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COLIMA¹, por conducto del M.C.P. JOSÉ GUADALUPE BENAVIDES FLORIAN, en su carácter de PRESIDENTE MUNICIPAL DEL H. Ayuntamiento Constitucional de Coquimatlán, Colima, dando contestación a la demanda instaurada por la parte actora, oponiendo las excepciones y defensas de su parte. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. -----

- - - 4.- Por acuerdo de fecha 28 (veintiocho) de febrero del año 2019 (dos mil diecinueve) se tuvo a la parte ACTORA, ampliando su escrito inicial de demanda, en la que demanda su REINSTALACIÓN por el despido injustificado que aduce el 16 de octubre de 2015, por lo que se ordenó correr traslado a la parte demandada para que dentro del término legal de 5 días siguientes a su traslado, apercibidos que no realizarlo así se le tendría aceptando los hechos expresados en su reclamación. -----

- - - 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 cabo a las 9:00 (doce) horas del día 13 (trece) de noviembre del año 2019 (dos mil diecinueve),² 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 con apoyo en lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a la parte actora, quien por conducto de su apoderado especial el LIC. RAMÓN BENAVIDES GARCÍA DE ALBA manifestó lo siguiente: -----

--- *"En este momento me permito ratificar todas y cada una de sus partes el escrito de demanda y aclaración presentados con anterioridad."* -----

--- Posteriormente se le concedió el uso de la voz a la parte demandada, quien, para que si era su deseo ampliar o ratificara su escrito de contestación a la demanda quien por conducto de su apoderado especial la LICENCIADA SARELI GUADALUPE BRAMBILA VELASCO manifestó lo siguiente: -----

--- *"Que previo a ratificar el escrito de contestación de demanda que en su momento emití mi poderdante, es que me permito ejercer el derecho concedido por el artículo 152 de la Ley Burocrática Estatal, por lo que procedo a ampliar la contestación de demanda, documento que exhibo en ocho fojas tamaño oficio, útiles por una sola de sus caras, en tres tantos para cada una de sus partes."* -----

--- Por tanto y vista la ampliación de contestación a la demanda, se tuvo a bien suspender el desahogo de la presente audiencia a efecto de correr traslado a la parte actora y manifestará lo que a su derecho conviniera en relación a la referida ampliación. -----

--- **6.- Siendo las 12:00 (doce horas) del día 13 (trece) de noviembre del año 2019 (dos mil diecinueve)** en continuación de la AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXPCACIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, 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 seguido y de conformidad con el artículo 151 de la ley de la



materia se concedió el uso de la voz al tercero llamado a juicio **SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COL** para que ampliara o ratificara su escrito de contestación a la demanda, haciéndose constar que no se encuentra presente, ni persona alguna que legalmente lo presente, no obstante de haber sido legal y oportunamente notificado para su desahogo. -----

--- Siguiendo el desahogo de la audiencia de Ley, y de conformidad con el artículo 152 de la Ley Burocrática Estatal se declaró abierto el período de ofrecimiento de pruebas, en las que ambas partes ofrecieron y objetaron las que estimaron convenientes, reservándose el derecho este Tribunal de calificarlas, mismas que después de ser analizadas y estudiadas, fueron admitidas mediante acuerdo de fecha **20 (veinte) de abril del año 2020 (dos mil veinte)**³. -----

--- 5.- Mediante acuerdo de fecha 11 (once) de febrero del año 2019 (dos mil diecinueve) este Tribunal tuvo a bien registrar bajo No. de Expediente Laboral 893/2018 la demanda presentada el veintiuno de noviembre de dos mil dieciocho, por la parte demandada C. JOSÉ GUADALUPE BENAVIDES FLORIÁN en su carácter de Presidente Municipal del H. Ayuntamiento Constitucional de Coquimatlán, Colima, quien reclama como acción la **NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO DE BASE DEFINITIVO** para lo cual se ordenó emplazar a la parte demandada para que produjera su contestación en relación a los puntos materia de la controversia, en los términos que establece el artículo 148 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

--- 6.- Por acuerdo de fecha 04 (cuatro) de marzo del año 2021 (dos mil veintiuno), se tuvo al **C. JESÚS LÓPEZ GARCÍA** parte demanda en el presente juicio laboral, dando contestación a la demanda instaurada en su contra. 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. -----

--- De igual forma, y analizados que fueron los autos y solicitud de la parte demandada, y de conformidad con el artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo, se declaró la acumulación al expediente laboral 361/2018 y teniendo a la vista ambos expediente se desprende que efectivamente entre ellos existe indudable identidad de los sujetos contendientes que resultan ser las partes y ambas controversias

³ Visible a fojas de la 177 a la 185 de autos.

derivan de una misma relación de trabajo en los expedientes ya mencionados, por lo que se ordenó la acumulación del expediente laboral 893/2018 al expediente 361/2018, con el efecto de que se resuelvan en un solo Laudo para no emitir resoluciones contradictorias que derivan de un mismo hecho controvertido. - - - - -

- - - A petición de la parte actora y en atención a lo que previene el Artículo 149 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este Tribunal señaló día y hora para el desahogo de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, audiencia de Ley que se llevó a cabo a las 9:00 (doce) horas del día 28 (veintiocho) de junio del año 2021 (dos mil veintiuno),⁴ misma que una vez se declaró abierta bajo la presencia del Magistrado Presidente, en uso de las facultades que la ley de la materia le confiere, inició con la fase conciliatoria entre las partes exhortándolas a que llegaran a un arreglo, a quienes las partes se manifestaron inconformes con todo arreglo que pusiera fin al presente juicio. - - - - -

- - - Acto continuo y con apoyo en lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a la parte actora, como a la parte demandada, quienes por conducto de sus apoderados especiales tuvieron a ratificar en todas y cada una de sus partes su escrito de demanda como de contestación a la demanda. -

- - - Siguiendo el desahogo de la audiencia de Ley, y de conformidad con el artículo 152 de la Ley Burocrática Estatal se declaró abierto el período de ofrecimiento de pruebas, en las que ambas partes ofrecieron y objetaron las que estimaron convenientes, reservándose el derecho este Tribunal de calificarlas, mismas que después de ser analizadas y estudiadas, fueron admitidas mediante acuerdo de fecha 23 (veintitrés) de agosto del año 2021 (dos mil veintiuno)⁵. - - - - -

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

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

- - - I.- Este Tribunal es competente para tramitar el juicio en estudio



y dictar laudo de conformidad con lo con apoyo en los artículos 22, 79 inciso B y 90 fracción VIII, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima, 132, 133 157 y 158 de la Ley de Los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

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

--- III.- Se procede al estudio, análisis y valoración de las probanzas admitidas y desahogadas por la parte actora en los autos del Juicio Laboral 361/2018, de las cuales se desprenden las siguientes: -----

--- 1.- **TESTIMONIAL**, consistente en las declaraciones que en forma personal rindieron ante este Tribunal de Arbitraje y Escalafón, a cargo de los CC. JAVIER GONZÁLEZ CHÁVEZ, EUGENIA MARGARITA JIMÉNEZ COBIÁN Y ANDRES PALACIOS HERNÁNDEZ, misma que tuvo su desahogo con fecha 19 de mayo del año 2021, y que se encuentra visible a fojas 234 a 235 de autos, y apersonando al primero de los testigos de nombre Eugenia Margarita Jiménez Cobián quien al responder a las preguntas que le fueron formuladas manifestó conocer al C. Jesús López García desde principios del 2015, porque estaban en campaña juntos, y que sabe labora en el Ayuntamiento de Coquimatlán y se encargaba en la elaboración de nóminas, el sua, lo del imss, contratos de personal y actividades extras en la que apoyaba, y que sabe que ya no labora ahí porque cuando lo despidieron le toco estar presente en la entrega recepción y que sabe existe un convenio entre el ayuntamiento y el actor y le consta porque en ese tiempo era oficial mayor, y que sabe y le consta todo lo anterior porque lo conoce desde el 2015 cuando trabajaron juntos en el ayuntamiento y le toco estar en el área de oficialía a partir de 2018 cuando ya era oficial mayor, por eso sabe las actividades que realizaba y del convenio que hizo con el presidente Orlando Lino y que sabe se le despidió el 17 de octubre de 2018. -----

--- Así como la declaración del segundo de los testigos de nombre C. Andrés Palacios Hernández, quien declaró conocer al actor desde el 2015 porque lo conoció en campaña de Orlando Lino y que le consta trabaja en el Ayuntamiento de Coquimatlán porque eran compañeros de trabajo y que sabe se encargaba de la nómina, de las liquidaciones y algunas cuestiones del IMSS, y que sabe ya no trabaja ahí porque le comentó que había sido despedido y que sabe de la existencia de un convenio entre el ayuntamiento y el actor, así como que sabe y le consta todo lo anterior porque eran compañeros de

trabajo y entre pláticas él le comentaba lo que acontecía en su momento, a la que le otorga valor probatorio en términos de los artículos 812, 814, 815 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia. -----

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

- - - **2.- DOCUMENTAL,** consistente en un CONVENIO Y RATIFICACIÓN del mismo ante el H. Juzgado Mixto de Paz Civil, Familia y Mercantil de Coquimatlán, Col, visible a fojas 94 a la 101 de los presentes autos, prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

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

--- **3.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES,** consistente en todo lo actuado y por actuar en el presente juicio y que se desprenda de todos y cada uno de los documentos que hayan exhibidos tanto de la actora como por la demandada, que estrictamente le favorezcan y que sirvan para robustecerlos razonamientos de hechos y preceptos de derecho contenidos en la presente demanda. -----

--- **4.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA,** consistente en las deducciones lógicas jurídicas que se deriven de la presente controversia que estrictamente favorezca a su representado; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio al momento de dictar el LAUDO. -----

--- De los MEDIOS DE CONVICCIÓN que corresponden a la parte



DEMANDADA denominada H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COLIMA en los autos del juicio laboral 812/2018, se desprende lo siguiente: - - - - -

- - - 1.- CONFESIONAL, consistente en las posiciones que en forma personalísima y no por Apoderado absolvió ante este H. Tribunal al C. JESÚS LÓPEZ GARCÍA en su carácter de parte actora, misma que tuvo su desahogo con fecha 07 de diciembre del año 2020 y que se encuentra **visible a fojas 225 y 226 de autos, quien** al dar respuesta a las posiciones que le fueron formuladas reconoció que el puesto en el que se desempeñó para el H. Ayuntamiento de Coquimatlán, fue como tesorero, percibiendo un sueldo quincenal por la cantidad de \$7,289.85 pesos, y que durante el tiempo que laboró para la demanda realizó funciones de trabajador de confianza, así como que carece de documento alguno que lo acredite como integrante del Sindicato del H. Ayuntamiento de Coquimatlán, de la que se desprenden 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. - - - - -

- - - *Registro digital: 2014773 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: XV.5o.8 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 44, Julio de 2017, Tomo II, página 1006 Tipo: Aislada CONFESIÓN EN MATERIA LABORAL. POR MAYORÍA DE RAZÓN, NO DEBE ADMITIRSE PRUEBA EN CONTRARIO CUANDO EXPRESA Y ESPONTÁNEAMENTE SE ADMITE UN HECHO. Los principios generales del derecho son enunciados normativos que expresan un juicio deontológico acerca de la conducta a seguir en cierta situación o sobre otras normas del ordenamiento jurídico; cada uno de estos principios es un criterio que expresa un deber de conducta para los individuos, el principio o un estándar para el resto de las normas. Según la doctrina positivista, los principios son una parte del derecho positivo; sin embargo, nunca podrían imponer una obligación que no fuera sancionada por el mismo ordenamiento, de donde deriva que cada ordenamiento tiene sus particulares principios generales y que no existen principios jurídicos universales. Bajo esa premisa, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo prevé la aplicación supletoria de los principios generales del derecho, supuesto que está sustentado en los numerales 777 y 794 de la ley aludida, que permiten concluir que ante la confesión expresa y espontánea contenida en las actuaciones judiciales, ocioso resulta ofrecer prueba en contrario, dado que por disposición de la ley, ello sólo opera cuando se trata de la prueba presuncional legal y humana, como lo prevén los artículos 805 y 833 de la ley citada, aunado al estudio sistemático de la fracción IV del artículo 878 que, a su vez, permite desentrañar el origen y sustento del principio señalado, pues si el silencio y las evasivas hacen que se tengan por admitidos los hechos sobre los que no se suscite controversia y que tajantemente dice que no debe admitirse prueba en contrario, con mayor razón cuando expresa y espontáneamente se admite un hecho. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO QUINTO CIRCUITO. - - - - -*

- - - 2.- DOCUMENTAL consistente en una foja tamaño carta en copia certificada de un NOMBRAMIENTO, de fecha 16 de octubre de 2015, **visible a foja 109 de los presentes autos**, prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora

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

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

- - - **3.- DOCUMENTAL**, consistente en 48 (cuarenta y ocho) fojas tamaño carta en copia certificada que contienen el REPORTE DE RESULTADOS DE DISPERSIÓN DE NÓMINA ELECTRÓNICA que el H. Ayuntamiento realizo a favor del C. Jesús López García, durante el año 2018, correspondiente al período del 01 de febrero de 2018 al 28 de septiembre de 2018, visible a fojas 110 y 158 de los presentes autos, prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

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

- - - **4.- DOCUMENTAL**, consistente en una foja tamaño carta en copia certificada que contiene UN ANÁLISIS DE NÓMINA ELECTRÓNICA, que el H. Ayuntamiento realizo a favor del C. Jesús López García, durante el año 2017, correspondiente al período del 01 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017, visible a foja 154 de los presentes autos, prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

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



--- **5.- DOCUMENTAL** consistente en dos fojas tamaño carta en copia certificada que contiene **UN ANÁLISIS DE NÓMINA ELECTRÓNICA**, que el H. Ayuntamiento realizó a favor del C. Jesús López García, durante el año 2016, correspondiente al periodo del 01 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016, **visible a fojas 160 a la 161**, de los presentes autos, prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

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

--- **6.- DOCUMENTAL** consistente en 05 (cinco) fojas tamaño cartas útiles por una sola de sus caras que contiene en copia certificada un ACTA NO. 96 DE SESIÓN SOLEMNE DE CABILDO DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COLIMA, celebrada el 27 de septiembre de 2018, documental **visible a fojas 162 a la 166** de los presentes autos, prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

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

--- **7.- DOCUMENTAL** consistente en 11 (once) fojas tamaño cartas útiles por una sola de sus caras que contiene en copia certificada de un ACTA no. 97 de SESIÓN SOLEMNE DE CABILDO DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COLIMA, celebrada el 11 de octubre de 2018, **visible a fojas 176 a la 178** de los presentes autos, prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente

jurisprudencia: -----
 - - - Octava Época. Registro: 219523 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 52, Abril de 1992 Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/26. Página: 49. **PRUEBA DOCUMENTAL, ALCANCE DE LA.** Como la prueba documental es la constancia reveladora de un hecho determinado, lógicamente su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene, pues de ser así se desnaturalizaría la prueba de documentos. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. -----
 - - - **8.- DOCUMENTAL** consistente en 15 (quince) fojas tamaño carta útil por una sola de sus caras que contiene copia certificada de un ACTA NO. 98 de SESIÓN SOLEMNE DE CABILDO DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COLIMA, celebrada el 14 de octubre del 2018, documental visibles a fojas 179 a la 194 de autos, prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----
 - - - Octava Época. Registro: 219523 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 52, Abril de 1992 Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/26. Página: 49. **PRUEBA DOCUMENTAL, ALCANCE DE LA.** Como la prueba documental es la constancia reveladora de un hecho determinado, lógicamente su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene, pues de ser así se desnaturalizaría la prueba de documentos. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. -----
 - - - **9.- DOCUMENTAL** consistente en 05 (cinco) fojas tamaño carta, útiles por una sola de sus caras que contiene en copia certificada de un ACTA NO. 99 DE SESIÓN SOLEMNE DE CABILDO DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COLIMA, celebrada el 15 de octubre de 2018, documental visible a fojas 195 a la 199 de los presentes autos, prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----
 - - - Octava Época. Registro: 219523 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 52, Abril de 1992 Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/26. Página: 49. **PRUEBA DOCUMENTAL, ALCANCE DE LA.** Como la prueba documental es la constancia reveladora de un hecho determinado, lógicamente su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene, pues de ser así se desnaturalizaría la prueba de documentos. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. -----
 - - - **10. - 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.

--- **11.- 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** que corresponden a la parte **DEMANDADA** denominada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COLIMA** en los autos del juicio laboral 893/2018, se desprende lo siguiente:

--- **1.- DOCUMENTALES** consistentes en copias certificadas de **ACTAS DE CABILDO, Y RECIBOS DE NÓMINA**, que obran **visibles a fojas 265 a la 397** de autos, prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia:

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

--- **2.- DOCUMENTAL** consistente en 12 (doce) fojas útiles por una sola cara que contienen en copia certificada EL ACTA NO. 03 de la Sesión Extraordinaria del H. Cabildo celebrada el 08 de noviembre del 2018, documental **visible a fojas 441 a la 452** de los presentes autos, prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia:

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

--- **3.- DOCUMENTAL** consistente en 27 (veintisiete) fojas útiles por una sola cara que contienen en copia certificada EL ACTA NO. 09 de la Sesión Extraordinaria del H. Cabildo celebrada el 21 de diciembre de 2015, documental **visible a fojas 432 a la 440** de los presentes autos, prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza,

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

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

- - - **4.- DOCUMENTAL** consistente en 27 (veintisiete) fojas útiles por una sola cara que contienen en copia certificada EL ACTA NO. 43 de la Sesión Extraordinaria del H. Cabildo celebrada el 23 de diciembre de 2016, documental visible a fojas 453 a la 466 de los presentes autos, prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

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

- - - **5.- DOCUMENTAL** consistente en 43 (cuarenta y tres) fojas útiles por una sola de sus caras que contienen en copia certificada el ACTA NO. 70 de la Sesión Extraordinaria del H. Ayuntamiento de Coquimatlán, Colima, documental visible a fojas 467 a la 509 de los presentes autos, prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

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

- - - **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. 6f, 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 esa tesitura en primer término se procede a fijar la *Litis* tal y como quedó planteada en el presente juicio, la cual se ciñe en que este Tribunal deberá dilucidar si es procedente o no la acción que hace valer la parte actora, consistente en la expedición de su **NOMBRAMIENTO** que lo acredite como trabajador de base en el puesto de **AUXILIAR ADMINISTRATIVO** adscrito al área de Oficialía Mayor, que ocupó desde el 16 de octubre de 2015, así como el pago de todas y cada una de las prestaciones contractuales o extralegales derivadas de las condiciones generales de trabajo y las diferencias existentes en el sueldo percibido, respecto del valor que se le debió entregar respecto a las prestaciones extralegales que demanda, así como aquellas contenidas en su ampliación de demanda consistente en su **REINSTALACIÓN** en el puesto que dice venía desempeñando como Auxiliar Administrativo del que aduce fue despedido con fecha 16 de octubre de 2015, y como consecuencia de ello el pago de los salarios caídos, y el pago de las prestaciones legales como aguinaldo, vacaciones y prima vacacional desde la fecha de su despido hasta la fecha de su reinstalación. -----

- - - O si por el contrario resultan o no procedentes las excepciones hechas valer por el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COLIMA, quien por una parte en su contestación a la demanda reconoce la acción de basificación del actor y por otro lado señala que resulta cierto lo aseverado por el demandante, ya que es cierto que labora para el Ayuntamiento de Coquimatlán, con ese puesto, horario y sueldo y el tiempo que dice haber entrado a laborar, pero que no se tiene derecho a las prestaciones que reclama, y así

también que se conoce no es personal de confianza por así marcarlo la Ley Reglamentaria del Ayuntamiento y que resulta cierto su desempeño como AUXILIAR ADMINISTRATIVO si se encuadra en los supuestos que menciona para adquirir la base, pero los recursos del ayuntamiento para pagársele no están favorecidos para tal efecto, y en su escrito de ampliación a la contestación a la demanda señaló que el actor jamás gozó de la estabilidad en el empleo por ejercer funciones de un trabajador con categoría de CONFIANZA en términos del artículo 5 fracción I de la Ley de la materia, y que la plaza que reclama la parte actora no es de nueva creación ni mucho menos quedo vacante en definitiva, señalando que resultaba cierto la fecha de ingreso del actor, pero que era falso que se le haya contratado por tiempo indeterminado, y que haya laborado para su representada con el cargo de "Auxiliar Administrativo" adscrito a la Oficialía Mayor, pues dijo siempre se desempeñó en el puesto de TESORERO, e igualmente dice resulta falso lo señalado respecto de la persona que menciona se desempeñaba como su jefe y el sueldo que señala, siendo su último sueldo quincenal real la cantidad de \$7,289.85 pesos, así mismo negó que tuviera derecho al pago de las diversas prestaciones que demanda pues señaló que estas son exclusivas de los trabajadores de base y base sindicalizados, además de que el Convenio General de Prestaciones suscrito en el Ayuntamiento y el Sindicato en su cláusula número 1, y que estable que las prestaciones serán entregados única y exclusivamente para los empleados del sindicato. -----

--- Así como resolver respecto a la procedencia o improcedencia de la acción que hace valer el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN en los autos del Juicio Laboral 893/2018 en el que demanda la NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO DE BASE DEFINITIVO que dice fue otorgado de manera ilegal durante la administración municipal 2015 -2018 por conducto del Presidente Municipal y el Oficial Mayor sin que previamente se hayan creado las plazas por el H. Cabildo a favor del C.

en la plaza de AUXILIAR ADMINISTRATIVO; Y que sobre el particular la C.

opuso la excepción de prescripción en términos del artículo 170 fracción I de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, por haber transcurrido en exceso los 15 días que exige la ley en comento, pues dicho nombramiento le fue expedido con fecha 01 de octubre de 2015 , y en virtud de ser un ente público no existe disociación administrativa con cada cambio de titulares de las dependencias gubernamentales, debiéndose considerar la afirmación que realiza el patrón en donde



reconoce la relación laboral y no contravienen las actividades que realizaba, por lo que en ese caso se debe reconocer su derecho como trabajadora desde el 16 de octubre de 2015. -----

- - - **VI. - ANÁLISIS DE LA ACCIÓN DE NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO DE FECHA 06 DE FEBRERO DEL AÑO 2018. -**

- - - Ahora bien, en primer término y por cuestión de método, se procede al análisis de la acción de la NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO DE FECHA 01 DE OCTUBRE DE 2018 que ejercita el ente público H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COLIMA y sobre la cual la demandada C. JESÚS LÓPEZ GARCÍA opuso la excepción de prescripción en términos del artículo 170 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, toda vez que el nombramiento expedido a favor del trabajador se realizó con fecha 01 de octubre del año 2018 y que a partir de esa fecha comenzaron a correr los quince días establecidos por la ley burocrática del estado. -----

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

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

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

trabajador, pues se estarían supliendo las deficiencias del demandado en la oposición de sus excepciones. **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO**

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

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

--- En ese sentido y, atento a los criterios invocados con anterioridad, queda claro que la demandada opone la referida excepción de prescripción en términos del artículo 170 de la Ley Burocrática del Estado, la cual opone en contra de la acción de nulidad del nombramiento expedido con fecha 01 uno de octubre de 2018, en el que precisa que su derecho nació al momento de su expedición. - - -

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

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

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

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

--- En ese entendido, contrario a lo sostenido por el H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, Col, en la nulidad del nombramiento expedido con fecha 01 uno de octubre del año 2018, y del cual dice tuvo conocimiento hasta el 25 de octubre del año 2018 y con el cierre del acto de entrega recepción de la Administración Pública Municipal 2015 – 2018 y del cual dice no reúne los requisitos necesarios para el empleo o cargo que se requiera, la permanencia en el cargo, así como la inexistencia de la plaza, circunstancia que es jurídicamente incorrecta, ya que, un cambio de administración que desconocía el nombramiento que se traduce en el conocimiento de un acto, no es el



supuesto que marca pauta para que empiece a contar el término de prescripción, sino la realización material de un hecho específico como es la expedición del nombramiento. -----

--- Por tanto, si el accionante presentó su demanda con fecha 21 de noviembre del año 2018, es evidente que transcurrió en exceso el término previsto por el artículo 170 de la Ley de la materia para solicitar la nulidad del nombramiento expedido al C.

, con fecha 01 de octubre de 2018, resultando aplicable por analogía el criterio de rubro y contenido siguiente: -----

--- Registro digital: 2020225 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: III.5o.T.1 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 67, Junio de 2019, Tomo VI, página 5374 Tipo: Aislada **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y LOS MUNICIPIOS DE JALISCO. EL CÓMPUTO DEL PLAZO PARA QUE OPERE LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA SOLICITAR LA NULIDAD DE SU NOMBRAMIENTO CUANDO NO REÚNAN LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA EL EMPLEO O CARGO DE QUE SE TRATE, O NO DEMUESTREN FEHACIENTEMENTE TENER LA CAPACIDAD O APTITUD QUE PARA EL CARGO SE REQUIERA, COMIENZA A PARTIR DE LA FECHA EN QUE AQUÉL FUE EXPEDIDO.** De conformidad con el artículo 106, fracción I, de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, la acción de la autoridad para pedir la nulidad de un nombramiento expedido a favor de un servidor público cuando no reúna los requisitos necesarios para el empleo o cargo de que se trate, o no demuestre, fehacientemente, tener la capacidad o aptitud que para el cargo se requiera, prescribirá en 30 días, los cuales comenzarán a correr a partir de la fecha en que se expida el nombramiento objeto de anulación. Esto conforme al artículo 13 de la ley citada, que establece que el cambio de titulares de las entidades públicas no afectará los derechos de los servidores públicos, pues no existe una disociación administrativa con cada cambio de titulares de las dependencias gubernamentales, sino que se trata de un mismo patrón en la relación burocrática; por lo que la designación de empleados o servidores, conforme al ejercicio del principio de libre contratación que ejerce una administración, no puede ser desconocida o revocada por una posterior, a menos que se ubique dentro del periodo de 30 días para pedir su anulación. Lo anterior, en razón de que desde la expedición del nombramiento se externó la voluntad de contratar de esa manera al personal que ahí presta sus servicios, por lo que la excepción perentoria de referencia, únicamente puede operar a partir de la materialización de ese nombramiento, esto es, cuando se expidió, y no de la fecha en que la nueva administración conoció de ese suceso o evento. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. -----

--- VII.- CARGA DE LA PRUEBA. -----

--- Ahora bien, a fin de resolver lo que en derecho corresponda en relación a la acción de REINSTALACIÓN y dada la procedencia de la excepción de prescripción hecha valer por el C.

respecto a la acción de nulidad del nombramiento que hizo valer el Ayuntamiento Constitucional de Colima, no debe pasar desapercibido para este Tribunal, que en términos del artículo 157 de la Ley Burocrática del Estado a fin de resolver lo que en derecho corresponde, deben analizarse los hechos en conciencia, resolver los puntos controvertidos a verdad sabida y buena fe guardada, y

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

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

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

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

- - - Por analogía jurídica, de igual forma tiene aplicación al caso en concreto el siguiente criterio de Jurisprudencia bajo el RUBRO de: - -

- - - **CARGA DE LA PRUEBA, NO ES UNA OBLIGACION SINO UNA FACULTAD CUYO EJERCICIO ES EN INTERES EXCLUSIVO DE LAS PARTES** - Acorde con la técnica del derecho procesal del trabajo, en el que priva el principio dispositivo según el cual corresponde al actor demostrar sus afirmaciones y al reo sus excepciones, de conformidad con lo que establecen los Artículos 777, 778, 779 y 780, en relación con los Artículos 878, fracciones II, IV, 880, fracciones I y III, preceptos todos de la Ley Federal del Trabajo, salvo los casos de excepción contemplados en los Artículos 784 y 804 de la propia ley, la carga procesal debe entenderse más que como una obligación de las partes, como una facultad, cuyo ejercicio es en interés propio de cada una de ellas, en virtud de que, el que afirma debe probar, y el que niega, también tiene la carga de probar, entre otros casos, cuando su negativa encierre la afirmación de un hecho o cuando se controvierta la presunción que tiene a su favor el coligante.- PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO. - - - - -

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



ACREDITACIÓN DE DIVERSOS ELEMENTOS Y CARGAS PROBATORIAS. *Hechos: Diversos trabajadores al servicio del Estado que fueron despedidos de un órgano de la Ciudad de México, demandaron su reinstalación en el puesto que desempeñaban, así como el otorgamiento de los nombramientos de base respectivos, entre otras prestaciones. La Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje absolvió respecto del otorgamiento de los nombramientos de base, a pesar de que la mayor parte de los trabajadores acreditaron haber laborado en su plaza durante un lapso mayor a seis meses. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de 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). Justificación: Lo anterior es así, porque corresponde a la dependencia demandada, en su carácter de patrón equiparado, la carga de ofrecer las pruebas con las que acredite fehacientemente sus excepciones y defensas, como se advierte del criterio sustentado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 24/2021 (10a.), de título y subtítulo: "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).", además, la autoridad laboral debe verificar la existencia de indicios que al menos generen la presunción en favor del servidor público de que se desempeñó por más de seis meses ininterrumpidos en una plaza basificable y que la misma se encuentre vacante, en términos del artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece los presupuestos que deben colmarse para que un trabajador burocrático adquiera el derecho de inamovilidad en el empleo. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----*

- - - En esa tesitura, una vez que se ha fijado la Litis, y con apoyo en las actuaciones que conforman el expediente que hoy se lauda, y del alcance jurídico de las pruebas ofertadas, se advierte que, del escrito de ampliación de demanda en relación al punto número tres de hechos la demandada reconoció la expedición del nombramiento otorgado a la actora, en la que reconoció que con fecha 01 de octubre del 2018 se le expidió al actor nombramiento como TRABAJADOR DE BASE DEFINITIVO, así como que el actor ingreso a laborar al Ayuntamiento el 16 de octubre de 2015. -----

- - - Ahora bien, para que este H. Tribunal este en posibilidad de declarar la procedencia o no de la acción intentada por la trabajadora, debe analizar los hechos en conciencia, resolver los puntos controvertidos a verdad sabida y buena fe guardada, distribuyendo correctamente las cargas procesales, por lo que en este momento se

procede a distribuir la carga de la prueba con fundamento en los siguientes criterios jurisprudenciales: -----

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

- - - 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. -----

- - - De las tesis jurisprudenciales anteriormente transcritas, se observa que cuando un trabajador se dice despedido injustificadamente y reclama la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza fue despedido o niega la existencia de una relación de trabajo y afirma que es de otro tipo, 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 tanto, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza o en su defecto, debe probar cuál es el género de la relación jurídica que lo une con el actor porque en todos esos casos su respuesta forzosamente encierra una afirmación. - - -

- - - Además, se colige que, como medida de protección a la clase



obrero, debe eximirse al trabajador de la carga de la prueba cuando por otros medios se esté en posibilidad de descubrir la verdad sobre los hechos materia de la Litis entre otros supuestos, cuando haya controversia respecto del contrato individual de trabajo, que aplicado a la materia burocrática se refiere al nombramiento, el cual, de acuerdo con el artículo 20, fracción II de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, debe contener los servicios que deben prestarse, los que tendrán que describirse con la mayor precisión posible. A continuación, se transcribe de manera textual en lo que interesa dicho precepto: - - - - -

--- Artículo 20.- Los nombramientos deberán contener: I... II.- Los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible. - - - - -

--- Ahora bien, si dicho nombramiento conforme al indicado artículo 804 debe ser conservado y exhibido en juicio por el patrón, su pena de actualizarse la presunción contenida en el mencionado artículo 805, de tener por presuntivamente ciertos los hechos que en relación al mismo haya expresado la actora en su demanda, como en el caso en particular acontece, los relativos a las funciones desempeñadas propias de un trabajador de base. - - - - -

--- VIII. – ANÁLISIS DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN. - - - - -

--- Ahora bien, para resolver lo que en derecho corresponde, es menester tomar en consideración lo que al respecto disponen los artículos 4, 5, 6, 7, 8 y 9 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. -----

- - - De lo anterior se desprende que los trabajadores se dividen en tres grupos a saber: de Confianza, de base y supernumerarios; así como que la entidades públicas podrán contratar personal por tiempo determinado, quienes serán considerados como trabajadores supernumerarios, así como aquellos que se encuentren incluidos en las listas de raya, y que el derecho a la estabilidad e inamovilidad en el empleo será exclusivo de los trabajadores de base, los cuales adquirirán ese derecho después de haber cumplido seis meses de servicio ininterrumpido y sin ninguna nota desfavorable en su expediente. -----

- - - Ahora bien, con fundamento en los artículos anteriormente en cita, y aún si bien la entidad pública demandada señaló que el mismo fue expedido de manera ilegal al no seguir las formalidades inherentes para la aprobación y expedición de nombramiento bajo el argumento que el actor se desempeñó como trabajador de CONFIANZA como TESORERO DEL AYUNTAMIENTO y aún si bien exhibió copia certificada del NOMBRAMIENTO de fecha 16 de octubre de 2015, expedido por el Presidente Municipal el Lic. Orlando Lino Castellanos en su carácter de TESORERO del día 16 de octubre de 2015 hasta el día 15 de octubre del año 2018, así como la prueba CONFESIONAL a cargo del actor en la que confesó haberse desempeñado como tesorero del Ayuntamiento, también lo es que de las mismas pruebas documentales que ofreció la demandada consistentes en el ACTA DE CABILDO NO. 43 de fecha 23 de diciembre de 2017 que obra visible a fojas 453 a 466 de autos, de la que se advierte en el QUINTO PUNTO se concedió el uso de la voz al Tesorero Municipal el _____ en la que explicó al

Cabildo en Pleno, que el nuevo proyecto de egresos contempla una reducción de recursos en todas las áreas, de igual forma obra el ACTA DE CABILDO NO. 70 de la Sesión Extraordinaria del H. Cabildo celebrada el día viernes 29 de diciembre de 2017, en la que se logra advertir en su página 8, el Presidente Municipal felicitó al Tesorero C.P. Enrique Figueroa Fajardo por poner énfasis en el trabajo realizado en el Presupuesto de Egresos de 2018. -----

--- Por otra parte, igualmente obran las pruebas ofrecidas por el actor se encuentra visible a foja 529 de autos, el original del NOMBRAMIENTO de BASE DEFINITIVO como AUXILIAR ADMINISTRATIVO adscrito a la Oficialía de Mayor del Departamento de Recursos Humanos, expedido con fecha 01 de octubre de 2018 y que fue reconocido por la demandada al contestar la demanda, así

como el Oficio: RH028/2018 de fecha 27 de marzo del año 2018 suscrito por la Oficial Mayor la Licda. Eugenia Margarita Jiménez Cobián, en la que se señala modificación en el personal de confianza por lo que el C. _____, quien fungía como Director de Egresos ahora como Auxiliar Administrativo en el área de Recursos Humanos en Oficialía Mayor, así como el escrito dirigido al actor y suscrito por el Oficial Mayor del H. Ayuntamiento de Coquimatlán en la que se le informa que derivado del Oficio RH028/2018 cambio a Auxiliar Administrativo al departamento de recursos humanos de Oficialía Mayor en el que se describen sus actividades consistirán en contestar el teléfono, elaboración de oficios, atender a la ciudadanía, atender al proveedor, capturar incidencias de nóminas, cálculo de nóminas, incidencias en Idse y Sua, captura de requisiciones y orden de compras. -----

--- De lo expuesto anteriormente, en autos se logra acreditar que el actor ingreso a laborar para el Ayuntamiento con fecha 16 de octubre de 2015, primero como TESORERO, y que con fecha 27 de marzo de 2018 comenzó a prestar sus servicios como Auxiliar Administrativo, y que con fecha 01 de octubre de 2018 le fue otorgado su nombramiento de base definitivo, para ocupar el puesto de AUXILIAR ADMINISTRATIVO adscrito a la Dirección de Oficialía Mayor del Departamento de Recursos Humanos, con un sueldo diario de \$274.42 pesos, y con las prestaciones consistente en sueldo, sobresueldo, quinquenios, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, en el que realizaba las funciones siguientes: contestar el teléfono, elaboración de oficios, atender a la ciudadanía, atender al proveedor, capturar incidencias de nóminas, cálculo de nóminas, incidencias en Idse y Sua, captura de requisiciones y orden de compras, de ese modo la parte demandada no logró demostrar que como lo dijo en su contestación a la demanda, el trabajador hubiera desarrollado como su último puesto el de tesorero y que realizara alguna de las funciones señaladas por el artículo 6 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, de ahí que al no existir prueba en contrario, exista presunción de que son ciertos los hechos expresados por el actor en su demanda, pues se insiste que la carga probatoria correspondía a la parte patronal, más no aportó medio de prueba suficiente para acreditar las excepciones hechas de su parte, por tanto resulta aplicable la tesis de jurisprudencia de rubro y contenido siguiente:---

--- *Época: Novena Época Registro: 175735 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. 36/2006 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. -----

- - - De lo expuesto anteriormente se insiste que 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. -----

- - - Lo anterior arroja derecho en favor a la demandante para los reclamos que de su parte realiza, pues de actuaciones se desprende que al no haberse acreditado plenamente el carácter de trabajador de CONFIANZA, este es susceptible de beneficiarse con el derecho de la inamovilidad o estabilidad en el empleo. Aunado a lo anterior, no pasa desapercibido para este Tribunal, que la situación real en que se ubica el actor atentas las actividades que desarrollaba, lo ubican como un trabajador de base, y no como de confianza, como lo sostiene la patronal. -----

- - - De lo antes señalado, se desprende que para determinar cuáles son los derechos que asisten a un trabajador burocrático, tomando en cuenta el nombramiento conferido, debe considerarse la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, ya que de ello dependerá que la entidad pública empleadora pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna, y toda vez que las funciones desarrolladas por la demandante, no entrañan funciones de Dirección, inspección, fiscalización, asesoría, manejo de fondos o valores, almacenes o inventarios, o de aquellas catalogadas como de confianza, sino de base pues se advierte que el actor siempre desempeñó funciones que

a criterio de este H. Tribunal corresponden a un trabajador de base, pues en el caso en particular la demandada al haberse excepcionado argumentando la falta de acción y derecho, afirmando que el actor del juicio se desempeña con el carácter de trabajador de **CONFIANZA** es menester que en el presente juicio laboral la parte demandada hubiera probado plenamente que efectivamente la demandante, desde la fecha de su contratación fue con el carácter de CONFIANZA, lo cual a juicio de este Tribunal no se acreditó de manera alguna por la demandada, por no haber aportado de su parte al sumario medio de convicción suficiente para probar su excepción. -----

--- En ese orden de ideas, de los medios probatorios antes descritos se desprende que el actor era un trabajador del H. Ayuntamiento Constitucional de Coquimatlán, Col., con un nombramiento de base definitivo con el puesto de AUXILIAR ADMINISTRATIVO, adscrito a la Dirección de Oficialía Mayor del Departamento de Recursos Humanos, nombramiento que como confeso la demandada le fue expedido con fecha 01 de octubre de 2018 por el H. Ayuntamiento Constitucional de Coquimatlán, Col., y por tanto, en caso de que el trabajador hubiera incurrido en alguna causal de rescisión laboral, debió haberse levantado un acta administrativa en la que se otorgará derecho de audiencia y defensa al trabajador y en la que tendría intervención la representación sindical, para posteriormente, el Titular de la Institución le comunicara personalmente al trabajador la decisión adoptada y le turnara copia del oficio de remisión a este H. Tribunal; procedimiento previsto en los términos de los artículos 29, 30 y 31 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima; mismo que de acuerdo a las constancias del expediente, no se celebró en los términos de la Ley burocrática Estatal, haciéndose constar que no hubo levantamiento de dichas actas, no otorgándole el derecho de audiencia y defensa al trabajador y sin haberle dado parte a la representación sindical, razón por la cual se declara que hubo un despido injustificado. -----

--- Por tanto, atendiendo a lo manifestado por el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COL., en su escrito inicial de demanda, en relación con el nombramiento que obra visible a foja 529, a favor del C. mismo que no fue debidamente impugnado respecto a su validez, este Tribunal considera que no existe *litis* respecto a las prestaciones que aquí se analizan, por lo que le asiste la razón al trabajador del derecho a la inamovilidad y por tanto goza de estabilidad en el empleo al tratarse de un trabajador de base. -----

- - - Por tanto, se condena al H. AYUNTAMIENTO



CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COL., a REINSTALAR al C.
en el puesto de AUXILIAR
ADMINISTRATIVO, adscrito a la Dirección de Oficialía Mayor del
Departamento de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento
Constitucional de Coquimatlán, Col., así como a reconocerle el
nombramiento de base que le fue extendido el 01 de octubre del año
2018 y el derecho a la inamovilidad del que goza en el puesto de
AUXILIAR ADMINISTRATIVO al servicio del H. Ayuntamiento
Constitucional de Coquimatlán, Col. -----

--- IX.- PROCEDENCIA DE SALARIOS CAÍDOS/VENCIDOS. ---

- - - En sintonía a lo anterior, tomando en consideración que en
actuaciones se ha decretado la procedente la acción de reinstalación,
es por lo que la petición intentada por el trabajador actor en el punto
B), de su escrito de ampliación a la demanda, consistente en el pago
de los salarios caídos, así como el pago de los incrementos salariales,
la cual resulta procedente en términos de lo dispuesto por el artículo
35 reformado de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno,
Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de
Colima, en consecuencia jurídica condenar al H. AYUNTAMIENTO
CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COLIMA, al pago de los
salarios caídos que se le han dejado de pagar desde el día 16 de
octubre de 2018 y hasta un día antes en que sea reinstalado en su
empleo, pues al tratarse de una prestación de naturaleza secundaria,
se encuentra sujeta a la suerte que corra la acción principal. Lo
anterior, toda vez que los salarios caídos están íntimamente
relacionados con la procedencia de la acción principal ejercida y que
se origina en el despido, por lo que, si éste se tiene por probado, así
como la injustificación del mismo, la acción relativa a salarios caídos
también resulta procedente, dado que el derecho a la reinstalación y
al pago de sus salarios constituyen aspectos de una misma obligación
jurídica. En ese sentido, se condena al H. AYUNTAMIENTO
CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COLIMA, a pagarle al C.

la cantidad que resulte por concepto de
SUELDOS VENCIDOS/SALARIOS CAÍDOS desde el día 16 de
octubre de 2018 fecha en que terminó la relación laboral y hasta un
día antes en que sea reinstalado en su empleo. Sirva de sustento a
lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: -----

- - - "Época: Octava Época. Registro: 208087. Instancia: Tribunales Colegiados de
Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la
Federación. Núm. 86-2, Febrero de 1995. Materia(s): Laboral. Tesis: IV.3o. J/39. Página:
45. SALARIOS CAIDOS. DERECHO DE. COMPRENDE DESDE LA FECHA DE
SEPARACION DEL TRABAJADOR HASTA AQUELLA EN QUE SE REALICE LA
REINSTALACION. Conforme a los lineamientos establecidos en el párrafo segundo del
artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, los salarios caídos están íntimamente

relacionados con la procedencia de la acción principal ejercida y que se origina en el despido, por lo que si éste se tiene por probado, así como la injustificación del mismo, la acción relativa a salarios caídos también resulta procedente, dado que el derecho a la reinstalación y al pago de sus salarios constituyen aspectos de una misma obligación jurídica. Por tanto, el derecho de pago de los salarios caídos comprende desde la fecha de la separación del trabajador, hasta aquella otra en la cual el patrón realice materialmente la reinstalación que se le demandó, y no se interrumpe por el simple allanamiento del patrón al aceptar reinstalarlo, sino hasta el momento en que se repone al trabajador en su puesto en forma real y efectiva. -----

--- Registro digital: 193515 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: I.3o. T.65 L Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo X, Agosto de 1999, página 797 Tipo: Aislada **SALARIO, PROCEDE EL PAGO DE LOS INCREMENTOS AL, AUN CUANDO NO SE HAYAN RECLAMADO, SI LA ACCIÓN CONSISTIÓ EN REINSTALACIÓN Y ÉSTA FUE PROCEDENTE.** Cuando un trabajador reclama como acción principal la reinstalación, omitiendo reclamar el pago de los incrementos que su salario pudiera sufrir desde el momento en que fue separado, la Junta responsable al dictar el laudo y condenar al patrón a la reinstalación del actor, y al pago de los salarios caídos, debe condenar también al pago de los incrementos salariales, porque de no haber existido el despido la relación laboral debió continuar en los términos y condiciones pactados, como si nunca se hubiese interrumpido el contrato de trabajo. **TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.** -----

--- X.- PAGO DE PRESTACIONES DE TRABAJADOR DE BASE Y BASE SINDICALIZADO. -----

--- Ahora bien, en cuanto a las prestaciones que hace valer la parte actora en los autos del juicio laboral 361/2018, en los incisos D) y E) consistente en el pago del valor de todas y cada una de las prestaciones extralegales contenidas en la Condiciones Generales de Trabajo que se paga a los trabajadores de base y base sindicalizados, y que demanda desde la fecha de su ingreso, al respecto la entidad pública demandada señaló que resultaba improcedente debido a que, la parte actora no puede ser beneficiada con prestaciones que son exclusivas de los trabajadores de base y base sindicalizados, en virtud de que la parte actora se desempeñó con la categoría de trabajadora de confianza, manifestando además que era totalmente falso respecto de un acta de sesión de cabildo, así mismo respecto al pago del aguinaldo opuso la excepción de prescripción en términos del artículo 169 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima y que dice su derecho prescribió en diciembre de 2017. -

--- Además dijo que, la cláusula número 1 del Convenio General de Prestaciones, firmado entre el Ayuntamiento y el Sindicato Único de Trabajadores a su servicio establece que todas y cada una de las prestaciones serán entregados única y exclusivamente a los empleados al Servicio del H. Ayuntamiento de Coquimatlán. -----

--- Ahora bien, para que este H. Tribunal esté en posibilidad de declarar la procedencia o no de la acción intentada por la



demandante, deberán analizarse los hechos en conciencia, resolver los puntos controvertidos a verdad sabida y buena fe guardada, distribuyendo correctamente las cargas procesales, por lo que en este momento se procede a distribuir la carga de la prueba con fundamento en los siguientes criterios jurisprudenciales: - - - - -

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

- - - Registro digital: 204193 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: I.7o.T. J/4 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo II, Octubre de 1995, página 402 Tipo: Jurisprudencia **PRESTACIONES EXTRALEGALES. PROCEDENCIA DEL PAGO DE LAS CUANDO EL PATRON RECONOCE QUE LAS CUBRIRIA.** Es legal el laudo que condena a cubrir una prestación extralegal como el fondo de ahorro, aunque el trabajador no hubiera ofrecido la cláusula contractual en que se pactó la misma, 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. **SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.** - - - - -

- - - De los criterios anteriormente señalados, puede concluirse en primer término que, tratándose de prestaciones extralegales la carga de la prueba corresponderá 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. - - - - -

- - - Luego entonces, del análisis de la contestación del patrón en relación a los reclamos hechos valer por la actora en los incisos anteriormente precisados, se advierte este se limitó a negar el derecho de su pago, bajo la excepción de que la actora al ser una trabajadora de CONFIANZA no era posible condenar a su pago, circunstancia que como vemos no fue demostrada por la patronal, pues incluso en autos logró acreditarse la calidad que como trabajadora de BASE ocupó el trabajador, en ese sentido, se insiste que el Ayuntamiento demandado no controvertió la existencia de las prestaciones motivo de análisis, pues incluso manifestó que dichas prestaciones eran exclusivas de los trabajadores de base y base sindicalizados, lo que desde luego constituye una confesión extrajudicial con valor probatorio pleno, ya que en términos de ley, la confesión extrajudicial es aquella que se contiene en la demanda, en la contestación, en cualquier constancia y en las actuaciones del juicio, o bien, la que se contenga en diverso documento, apoyándose lo anterior en la tesis de jurisprudencia que a la letra dice: - - - - -

- - - 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. - - - -

- - - Registro digital: 2025857 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: 1.5o.T. J/4 L (11a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 21, Enero de 2023, Tomo VI, página 6093 Tipo: Jurisprudencia **PRESTACIONES EXTRALEGALES. SU PROCEDENCIA DEBE SER ACREDITADA POR EL ACTOR, SALVO CUANDO EL PATRÓN O TERCEROS SE ENCUENTREN EN MEJOR POSICIÓN PARA DEMOSTRAR SU FUNDAMENTO Y LOS HECHOS CONTROVERTIDOS, CONFORME A LA CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA QUE OPERA EN MATERIA LABORAL.** Hechos: Algunos trabajadores que



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

- - - Luego entonces, atentas a las consideraciones y fundamentos expuestos anteriormente en relación al reclamo que realiza, se observa que el actor refiere a todas aquellas fijadas en el Convenio de Concertación Laboral y Acuerdos entre el H. Ayuntamiento de Colima y el Sindicato, de ese modo, es posible eximir de dicha carga procesal al trabajador, con base en la carga dinámica de la prueba, cuando en autos es posible apreciar indicios suficientes para considerar que el actor sí acreditó el derecho a percibir algunas de las prestaciones extralegales reclamadas, sin que la

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

--- De ese modo, este Tribunal estima invocar como hechos notorios el CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES suscrito entre el H. Ayuntamiento de Coquimatlán, Colima y el Sindicato a su servicio que tienen el carácter de documentos públicos conforme a los artículos 23 y 70, fracción XVI, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, los que constituyen un hecho notorio para este Tribunal y que se encuentran publicados y visibles en la página web y que se encuentra consultable en la página web chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.coquimatlan.gob.mx/transparencia/DIF%20COQUIMATLAN/ARTICULO%2029/FRACC%C3%93N%20XVI.%20CONDICIONES%20GENERALES%20DE%20TRABAJO%20,CONTRATOS%20O%20CONVENIOS%20%20QUE%20REGULEN%20LAS%20RELACIONES%20LABORALES%20DEL%20PERSONAL./Convenio%20General%20de%20Prestaciones%202014.pdf. -----

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



Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aquéllos se encuentran obligados a publicar la información que posean, consideraciones que se estiman aplicables, por igualdad de circunstancias, a los contratos colectivos de trabajo de las empresas productivas del Estado, en razón de que también son entes obligados en términos de esas mismas disposiciones legales, al igual que sus sindicatos, por lo que deben ponerlos a disposición del público en los respectivos medios electrónicos, sin que con ello se inobserve la tesis de jurisprudencia sustentada por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 151 a 156, Quinta Parte, página 105, con número de registro digital: 242951, de rubro: "CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. DEBE APORTARSE COMO PRUEBA PARA ACREDITAR LA INFRACCIÓN DE ALGUNAS DE SUS CLÁUSULAS.", conforme a la cual, el actor debe aportar al juicio las cláusulas del contrato colectivo de trabajo en las que sustente la procedencia de sus acciones; sin embargo, debe considerarse que tal criterio se emitió en un contexto histórico y normativo que no es el que hoy impera a la luz de las obligaciones de transparencia que emanan del artículo 6o. de la Constitución General, por lo que sólo cuando no se encuentren publicados, entonces deberá regir este último criterio. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO. -----

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

- - - Por ende, tienen valor pleno para acreditar las prestaciones concedidas a favor de los trabajadores sindicalizados, y que constan en el **CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES** consistentes en: sueldo, sobresueldo 90%, quinquenios, fondo de ahorro, bono de transporte, ayuda para renta, canasta básica, previsión social, becas, prima dominical, pago de 31 días, compensaciones, bono de puntualidad y eficiencia, bono de fondo de ahorro, bono por guarderías, prestamos del fondo revolvente, prima vacacional, vacaciones, bono extraordinario anual, beca médica, 50% de descuento del pago de agua, 50% de descuento en pago del impuesto predial, 50% de descuento en tesorería municipal, dotación de uniformes, ayuda para lentes, bono de cumpleaños, préstamo vacacional, crédito al salario, préstamo para la compra de computadoras, cuota de enero, ayuda por servicios, bono de productividad, bono al gasto familiar, bono sindical, bono del día del padre, bono del día de la madre, bono para útiles escolares, bono anual de la feria, bono de capacitación, aguinaldo, bono de regalos navideños, canasta navideña, ayuda de fin de año, seguro social, crédito Fonacot, gastos funerarios, seguro de vida, bono de fin de administración municipal, bono sexenal, apoyo para rehabilitación o construcción de vivienda, ayuda para adquisición de prótesis cursos de capacitación y actualización, días de asueto, tres permisos económicos, incapacidades, jubilación móvil integral, pensión. -----

- - - De eso modo, conviene precisar el marco normativo, a la luz de lo dispuesto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo, la Doctrina y la Jurisprudencia, pues tratándose de materia laboral, los derechos sociales se encuentran reconocidos en forma específica en el Artículo 123 apartado A, fracción XVI pues establece el derecho a la libre asociación a favor de los trabajadores para la defensa de sus intereses en tanto señala *la libertad sindical de que deben gozar los trabajadores para fundar sindicatos, afiliarse a los de su elección y elegir libremente a sus representantes, o en su caso, también implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno constituye uno de los derechos fundamentales de las relaciones laborales*, encuentra sustento lo anterior en la Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro y contenido siguiente: -----

- - - Época: Novena Época Registro: 193868 Instancia: Pleno Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo IX, mayo de 1999 Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: P./J. 43/99 Página: 5 **SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA 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 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. -----

- - - 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. -----

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

--- **Artículo 1º.** *En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y*

reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas...-----

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

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

- - - En esa orden de ideas, en el párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Así pues, en cuanto a propósito de la dignidad humana en el orden jurídico mexicano, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 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. -

- - - Así pues, es oportuno precisar que aun cuando en la tesis que se mencionará, el Alto Tribunal interpretó el artículo 1º constitucional antes de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha once de junio de dos mil once, y que constituye un criterio orientador para fijar el alcance de la dignidad de las personas, como



derecho base de los demás, máxime que, según lo visto, actualmente el numeral 1º, quinto párrafo, de la Constitución, contempla expresamente la prohibición de cualquier tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos, viene al caso en concreto la siguiente tesis, que dice: -----

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

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

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

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

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

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

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

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

ninguna especie. -----

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

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

- - - *P.J. 28/2011, de rubro y texto siguientes: Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXXIV, agosto de 2011, página 5 "ESCRUTINIO DE IGUALDAD Y ANÁLISIS CONSTITUCIONAL ORIENTADO A DETERMINAR LA LEGITIMIDAD DE LAS LIMITACIONES A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. SU RELACIÓN. Los criterios de análisis constitucional ante alegaciones que denuncian limitaciones excesivas a los derechos fundamentales tienen mucho de común a los que se usan para evaluar eventuales infracciones al principio de igualdad, lo cual se explica porque legislar implica necesariamente clasificar y distinguir casos y porque en cualquier medida legal clasificatoria opera una afectación de expectativas o derechos, siendo entonces natural que los dos tipos de examen de constitucionalidad se sobrepongan parcialmente. Sin embargo, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ve llamada a actuar como garante del principio de igualdad y no discriminación previsto en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ello la obliga a examinar rasgos adicionales a los que considera cuando contempla la cuestión desde la perspectiva de los derechos sustantivos involucrados. Así, aunque el Alto Tribunal haya concluido que una determinada regulación limitadora de derechos no es excesiva sino legítima, necesaria y proporcional, justificada por la necesidad de*



armonizar las exigencias normativas derivadas del derecho en cuestión con otras también relevantes en el caso, todavía puede ser necesario analizar, bajo el principio de igualdad, si las cargas que esa limitación de derechos representa están repartidas utilizando criterios clasificatorios legítimos. Esto es, aunque una norma legal sea adecuada en el sentido de representar una medida globalmente apta para tratar de alcanzar un determinado fin, puede tener defectos de sobre inclusión o de infra inclusión, de los que derive una vulneración del principio de igualdad y no discriminación. Incluso, en algunas ocasiones, por el tipo de criterio usado por la norma legal examinada (origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas) o por la extensión e intensidad de la incidencia en el goce de un derecho fundamental, será necesario examinar con especial cuidado si los medios (distinciones) usados por el legislador son adecuados a la luz del fin perseguido. -----

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

_____ calidad que ha quedado debidamente acreditada en autos, como trabajadora de BASE, lo anterior encuentra fundamento en el siguiente criterio jurisprudencial:

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

Contradicción de tesis 2/2018. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados. - - -

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

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



solicitud de licencias con goce de sueldo) violan el derecho a la libertad sindical, al obstaculizar la potestad de los sindicatos minoritarios para defender los intereses profesionales de sus integrantes, entorpeciendo la gestión de temas vinculados con prestaciones y derechos laborales; cuestión que cae en el ámbito de los intereses profesionales de cualquier trabajador. Amparo directo en revisión 303/2011. Sindicato Independiente Democrático de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Tabasco. 24 de agosto de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Ileana Moreno Ramírez. -----

--- 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. -----

--- Es importante destacar que el derecho a percibir dichas prestaciones no podría obtenerse por el solo hecho de iniciar la prestación de un servicio, pues solo pueden otorgarse a partir de que se determina que las condiciones generales de trabajo deben hacerse extensivas a todo el personal que labora para mismo patrón y bajo idénticas condiciones de trabajo que un sindicalizado, ya sea por el patrón o por un tribunal laboral, pues es hasta ese momento en que se ubica con la categoría referida. En esas condiciones, las prestaciones que por excepción se les brinda a los trabajadores sindicalizados, solo pueden otorgarse a partir de que se determina que tiene derecho a dichas prestaciones, que en el caso de estudio deberán pagarse a partir de la fecha de emisión del presente laudo, que es cuando este Tribunal ha reconocido tal derecho al trabajador. -----

--- Por otra parte, 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 el trabajador 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.** Pues no resultaría razonable y acorde con las disposiciones que fijan controles y límites en materia de erogación del gasto público, que en aras de buscar una presunta nivelación salarial del actor con otro servidor público, pudiera darse cabida a una homologación conforme a un salario que fuera más allá de lo que en términos tabulares presupuestado para cada categoría se ha fijado y debiera corresponder a determinado tipo o nivel de empleados públicos, así como los emolumentos que legalmente pueden percibir conforme a su situación específica y restricciones legales aplicables. -----

- - - Registro digital: 166422 Instancia: Primera Sala Novena Época Materias(s): Constitucional Tesis: 1a. CXLV/2009 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXX, Septiembre de 2009, página 2712 Tipo: Aislada **GASTO PÚBLICO. EL ARTÍCULO 134 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ELEVA A RANGO CONSTITUCIONAL LOS PRINCIPIOS DE LEGALIDAD, EFICIENCIA, EFICACIA, ECONOMÍA, TRANSPARENCIA Y HONRADEZ EN ESTA MATERIA.** Del citado precepto constitucional se advierte que el correcto ejercicio del gasto público se salvaguarda por los siguientes principios: 1. Legalidad, en tanto que debe estar prescrito en el Presupuesto de Egresos o, en su defecto, en una ley expedida por el Congreso de la Unión, lo cual significa la sujeción de las autoridades a un modelo normativo previamente establecido. 2. Honradez, pues implica que no debe llevarse a cabo de manera abusiva, ni para un destino diverso al programado. 3. Eficiencia, en el entendido de que las autoridades deben disponer de los medios que estimen convenientes para que el ejercicio del gasto público logre el fin para el cual se programó y destinó. 4. Eficacia, ya que es indispensable contar con la capacidad suficiente para lograr las metas estimadas. 5. Economía, en el sentido de que el gasto público debe ejercerse recta y prudentemente, lo cual implica que los servidores públicos siempre deben buscar las mejores condiciones de contratación para el Estado; y, 6. Transparencia, para permitir hacer del conocimiento público el ejercicio del gasto estatal. -----

- - - XI.- PAGO DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. -----

- - - En cuanto a la prestación que reclama la parte actora en el punto C) de su escrito de ampliación de demanda, consistente en el pago de las prestaciones legales generas desde la fecha de su despido consistente en el pago del aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, la misma resulta procedente, toda vez que el derecho de los trabajadores para disfrutar de vacaciones se adquiere cuando han prestado sus servicios de manera consecutiva durante un periodo superior a los seis meses, esto es, cuando se han satisfecho los requisitos al efecto legalmente establecidos, el trabajador tiene derecho a no prestar el servicio en el periodo vacacional en cuestión, cobrar el sueldo normal como si hubiera trabajado y percibir la correspondiente prima vacacional, como un ingreso extraordinario



deducido del porcentaje legalmente fijado, todo lo cual constituye derechos correlativos de las obligaciones del titular de la dependencia. -----

--- En ese sentido, cuando el servidor público es cesado sin causa justificada y con este motivo, opte por demandar la reinstalación en el cargo, en su caso, además del derecho a la reinstalación, tendrá los derechos legalmente consignados de disfrutar de los periodos de descanso y cobrar las correspondientes primas vacacionales, a condición, desde luego, de que durante el tiempo de la rescisión se hubieran cumplido las condiciones previstas en los invocados preceptos legales. Ello, porque conforme a lo dispuesto en los artículos 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución Federal, el servidor tiene derecho al pago de los sueldos vencidos por todo el tiempo que, por la rescisión injustificada, hubiera estado separado del servicio. De tal manera, con motivo de la reinstalación de dicho servidor en el cargo, queda sin materia el derecho a disfrutar de vacaciones, porque en razón de la propia separación, no trabajó materialmente durante el período de descanso que le correspondía y, a la vez, el derecho a percibir el sueldo relativo al mismo lapso se cumple con el pago de los sueldos vencidos, en los que necesariamente queda incluido. En tanto, el importe de la prima vacacional es el único derecho que no se satisface con motivo de la reinstalación y el pago de salarios vencidos, razón por la cual, dicha prestación ya devengada, debe ser materia de condena en el laudo respectivo. -----

--- Lo anterior, toda vez que las vacaciones son un derecho que los trabajadores adquieren por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios, cuya finalidad es el descanso continuo de varios días para reponer la energía gastada con la actividad laboral desempeñada, y ya que en el caso en concreto la trabajadora actora no prestó su servicio ante la autoridad laboral, no le corresponde el pago de dichas prestación, sin embargo, tenía derecho a gozar de ellas y por ende al pago de la prima vacacional como una prestación ya devengada de carácter extraordinario, motivo por el cual se condena al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COLIMA a pagarle al C.

la cantidad que resulte procedente las primas vacacionales generadas, así como los aguinaldos generados desde la fecha de su despido y hasta un día antes de su reinstalación, tomando en consideración que desde la fecha de su despido y hasta un día antes de su reinstalación, pues debe considerarse que las prestaciones económicas deben cubrirse como si la relación laboral nunca se hubiera interrumpido, porque el despido le es imputable al patrón. Sirva de sustento a lo

anterior, el siguiente criterio jurisprudencial: -----

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

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

--- XII.- RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD. -----

--- En cuanto al reconocimiento de la antigüedad del C.

la demandada negó la improcedencia de su reconocimiento bajo la excepción que al ser una trabajadora de confianza no era posible se le reconociera la antigüedad. -----

--- Por tanto y tomando en consideración que el derecho a la acumulación de la antigüedad derivada de un mismo vínculo laboral durante el periodo que prestó sus servicios a la patronal, como lo pretende el actor, tiene como antecedente el desgaste natural



generado en los años efectivamente laborados y, como tal, no puede dejarse a decisión de la parte empleadora dicho reconocimiento, pues el derecho a obtenerlo lo adquiere el trabajador a virtud del tiempo total de trabajo productivo que le dieron el derecho a garantizar tanto su subsistencia como la de su familia; sostener lo contrario daría opción a que el empleador, al advertir que el trabajador acumula determinada antigüedad para fines específicos, lo da de baja, aunque sea un breve término, para impedir que obtenga algún beneficio, para después reintegrarlo a su trabajo, pues con ello fácilmente eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos generados a lo largo del tiempo que efectivamente estuvo a su servicio el servidor público.

- - - Además, la ley burocrática estatal al definir el concepto "antigüedad" no hace distinción entre periodos continuos o discontinuos, sino solo al tiempo total de servicios prestados, esto es, a los efectivamente trabajados, como se aprecia del contenido de su 74, los cuales dispone: - - -

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

- - - En esa tesitura, se insiste en la procedencia del reclamo ejercitado, lo que trae como consecuencia que se condene a la demandada a reconocer al C. antigüedad

que como trabajador a su servicio ha generado desde que inició a prestar sus servicios, es decir, tal y como quedó demostrado en autos, lo cual fue el 16 de octubre de 2015 hasta la fecha de su despido al 16 de octubre de 2018; Así mismo vista la procedencia de su reinstalación deberá reconocerse su antigüedad desde la fecha de su despido y por todo el tiempo que dure la relación de trabajo, pues se concluye que 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 del actor en el ejercicio de los derechos que ordinariamente le correspondían con motivo de la prestación de sus servicios; de ahí que deba comprender tanto los derechos de que ya disfrutaba antes del despido y aquellos que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran el reconocimiento de su antigüedad genérica, pues aun cuando existe la interrupción de la relación de trabajo, con motivo de la reinstalación, ello equivale a la continuidad del vínculo laboral, como si éste no se hubiere interrumpido,

otorgándole la constancia que en derecho corresponda, resulta de oportuna aplicación, por analogía y en lo conducente, el siguiente criterio de jurisprudencia emitido por los TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN que a continuación se insertan bajo el RUBRO de: - -

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

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

- - - ANTIGÜEDAD GENÉRICA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EN SU RECONOCIMIENTO DEBEN COMPUTARSE LOS PERIODOS EN QUE HAYAN LABORADO CON EL CARÁCTER DE INTERINO, PROVISIONAL, POR TIEMPO FIJO O POR OBRA DETERMINADA. *De la interpretación sistemática de los artículos 12, 15, 18, 43, 46, 48, 50, 51, 63, 64 y 65 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se advierte que el empleado contratado con el carácter de interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada, tiene derecho al reconocimiento de su antigüedad por el periodo laborado, que debe ser acumulado en el supuesto de que sea nuevamente requerido por el patrón con cualquier calidad, sea eventual o permanente, ya que de la ley no se advierte que dichos lapsos necesariamente deban ser continuos o ininterrumpidos, por lo que en caso de existir interrupciones, deben entenderse como periodos no laborados entre una contratación y otra. Lo anterior, dado que la acumulación de la antigüedad derivada de un mismo vínculo laboral durante los*



periodos discontinuos, es el reconocimiento al desgaste natural generado en los años efectivamente laborados y como tal, no puede dejarse a decisión del patrón-Estado, pues el derecho lo adquiere el trabajador en virtud del tiempo total de trabajo productivo; sostener lo contrario, daría opción a que el empleador, al advertir que el trabajador computa determinada antigüedad para fines específicos, lo dé de baja, aunque sea por un breve término, para impedir que obtenga algún beneficio y después reintegrarlo a su trabajo, pues con ello fácilmente eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos generados a lo largo del tiempo que estuvo a su servicio". Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en la tesis I.13o.T.330 L, visible en la página 1288, del Tomo XXXIV, agosto de 2011, de la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. -----

- - - **XV.-** Importes de prestaciones que deberán ser determinados en incidente de liquidación de laudo que al efecto se instaure, del cual desde este momento se ordena su apertura, a efecto de que las partes acrediten la cuantía líquida de los conceptos materia de la condena, con los incrementos que hubiesen ocurrido en base al sueldo diario percibido por el actor de \$.

(M.N.), tal y como puede advertirse del nombramiento expedido al actor con fecha 01 de octubre de 2018 y visible a foja 529 de autos, a fin de determinar en cantidad líquida el monto que debe pagarle al trabajador la entidad pública municipal demandada, por lo cual con fundamento en los Artículos 761 y 843 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se insertan: **Artículo 761.-** *Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley. Artículo 843.-* *En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación",* es por lo que desde este momento se ordena la apertura del Incidente de liquidación laudo, en el cual ambas partes deberán de presentar sus conciliaciones contables. Se sustenta lo anterior en las tesis de jurisprudencia que a continuación se inserta: -----

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

- - - Con apoyo en lo anterior, en el **Incidente de Liquidación de Laudo** que al respecto se lleve a cabo en el presente Expediente Laboral Burocrático, ambas PARTES deberán de exhibir las conciliaciones contables que correspondan, en donde se plasmaran

las cantidades y conceptos que cada una considere procedente por las prestaciones que en su calidad de trabajador le corresponde al C. en los términos en que se resolvió en el presente laudo. -----

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

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

--- PRIMERO. - El C. probó su acción hecha valer en los autos del juicio laboral 361/2018. -----

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

--- TERCERO. - Resulta **IMPROCEDENTE** la acción de **NULIDAD DE NOMBRAMIENTO DE BASE** hecha valer por el H. **AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COLIMA**, vista la excepción de prescripción hecha valer por la parte demandada en los autos del juicio laboral 893/2018. -----

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

--- 1) **REINSTALAR** al C. en el puesto de **AUXILIAR ADMINISTRATIVO** al servicio del H. Ayuntamiento Constitucional de Coquimatlán, Colima. -----

--- 2) Al reconocimiento como trabajador de base y al derecho a la inamovilidad del que goza desde la expedición de su nombramiento con fecha 01 de octubre de 2018. -----

--- 3) Al pago de los salarios vencidos o caídos a partir del día 16 de octubre del año 2018 y hasta un día antes de su reinstalación. -----

--- 4) Al pago de los aumentos e incrementos salariales que hubieran ocurrido desde la fecha de su despido hasta su total reinstalación. --

--- 5) Al pago de las primas vacacionales generadas desde la fecha de su despido hasta la fecha de su reinstalación. -----

--- 6) Al pago de los aguinaldos que se hubieran generado desde la fecha de su despido hasta el cumplimiento del laudo. -----

--- 7) Al reconocimiento y pago de las prestaciones extralegales, que goza un trabajador de base sindicalizado previstas en el **CONVENIO**



DE CONCERTACIÓN LABORAL celebrado entre el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN y el SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL MISMO y que acreditando ubicarse en el supuesto deberán pagarse a partir de la fecha de emisión del presente laudo, que es cuando este Tribunal ha reconocido tal derecho al trabajador. -----

- - - 8) Al reconocimiento de su antigüedad desde la fecha de su ingreso el 16 de octubre de 2015 y durante todo el tiempo que dure la relación de trabajo. -----

- - - QUINTO. - Se absuelve al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COLIMA, 1) al pago de vacaciones generadas desde la fecha de su ingreso hasta la fecha de su reinstalación. -----

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

--- Así lo resolvió y firma el MAESTRO VICENTE REYNA PÉREZ Magistrado Presidente 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. -----

[Handwritten signature]

TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y ESCALAFÓN
DEL ESTADO DE COLIMA