



--- Colima, Colima, 21 (veintiuno) de agosto del año 2023 (dos mil veintitrés).

--- En el EXPEDIENTE LABORAL No. 398/2019 promovido por la C. CARINA CAMPOS COBARRUBIAS en contra del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, este H. Tribunal tiene a bien emitir el siguiente:

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

--- V I S T O para resolver en definitiva el expediente laboral No. 398/2019 promovido por la C. CARINA CAMPOS COBARRUBIAS en contra del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ. Quien en su escrito inicial de demanda reclama las siguientes prestaciones:

- A).- Que mediante laudo se condene al H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima a reinstalarme en mi empleo como trabajadora de base en el puesto que venía desempeñando para la demandada, siendo el de "AUXILIAR ADMINISTRATIVO A" adscrita a la Dirección del Registro Civil del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima, toda vez que fui despedida de manera injustificada el día 14 de Junio del año 2019, lo anterior por decisiones personales del Presidente Municipal, ya que no incurrí con ninguna de las causales de las fracciones contemplada en el artículo 27 de la Ley de la Materia y el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo con supletoriedad a la Ley de la materia.
- B).- Que mediante laudo se le condene al H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima, al pago de los salarios caídos compuestos por mi sueldo integrado con todas y cada una de las prestaciones que se encuentran establecidas tanto en la Ley de los Trabajadores en el estado, como en las Condiciones Generales de Trabajo vigentes en esa entidad pública demandada, que se generen entre el 14 de junio de 2018, en que se me despide injustificadamente y la fecha en que se dé cumplimiento al laudo del presente juicio, se me reinstale en mi empleo de base de auxiliar administrativo que desempeñé a su servicio adscrita a la Dirección de Registro Civil del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima.
- C).- Que mediante laudo se le condene a la entidad pública demandada a pagarme el valor debidamente actualizado de todas y cada una de las prestaciones extralegales que se relacionan en las Condiciones Generales de Trabajo de diciembre del año 1995 y en los Convenios Generales de Prestaciones y de incrementos de sueldos anuales que, a partir del año 1997, suscritos por su titular y presentados ante este H. Tribunal para su registro y efectos legales, para pagarse a de base a su servicio, pertenezcan o no al sindicato de trabajadores a su servicio, como parte integral de su sueldo, desde cuando menos un año previo a la presentación de la demanda, y mientras labore a su servicio, cuyo valor actual resulta de la aplicación de los sucesivos incrementos al importe que les corresponde en el año inmediato anterior.
- D).- Que mediante laudo se le condene al H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima, a pagarme los incrementos de sueldo y de prestaciones legales y extralegales que en lo sucesivo otorgue a sus trabajadores.
- E).- Que

cb/sep/23

mediante laudo se condene a la entidad pública demandada a pagarme las diferencias que resulten entre las cantidades de dinero que me haya entregado desde cuando menos un año previo a la presentación de esta demanda como pago de mi sueldo, aguinaldo, prima vacacional, etc., con el importe de dinero que debí recibir realmente al pago de tales conceptos, incluidos en mi sueldo integrado con el valor de cada una de las prestaciones contractuales y/o extralegales identificadas en el punto uno de este capítulo. F).- Que mediante laudo se le condene a que me reclasifique con la letra A, a mi empleo de auxiliar administrativa a su servicio adscrita a la Dirección de Registro Civil del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima, y que se me pague desde cuando menos un año previo a la presentación de este escrito de demanda, el sueldo integrado que a dicha clasificación corresponde. G).- Que mediante laudo se condene al ente público demandado para que acredite en autos del juicio que se inicie con motivo de esta demanda, con los recibos que le expida la Dirección de Pensiones Civiles en el estado, que ha realizado el pago a esa Dirección del valor de todos y cada de los descuentos que ha realizado en mi sueldo, por disposición de ley de pensiones civiles y acorde a las Condiciones Generales de trabajo imperantes en ese ayuntamiento, así como sus aportaciones en los términos de esos mismos instrumentos, por el tiempo que he laborado a su servicio para constituir en ella mi fondo de pensión. H) El pago de TIEMPO EXTRA laborado para la entidad pública demandada por la actora de este juicio, como más adelante lo precisare en el capítulo de hechos de la demanda, a razón del doble del salario de las primera nueve horas laboradas semanalmente y al triple del salario de la décima hora extra laborada en adelante, para lo cual deberá de tomarse el salario integrado que devenga la actora como lo preciso en los hechos de esta demanda. I).- El reconocimiento de mi antigüedad la cual inicie a laborar para la entidad pública demandada el día 28 de Octubre del año 2018, reconocimiento que se deberá de condenar al H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima al momento de dictar laudo. J) Le demando el pago retroactivo de todas y cada una de las percepciones y prestaciones ordinarias y extraordinarias que reciben los trabajadores de base sindicalizados de la entidad pública aquí demandada, que se encuentran estipuladas en las Condiciones Generales de Trabajo del Personal Sindicalizado al Servicio del H. Ayuntamiento, Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia y Organismos Descentralizados de Villa de Álvarez, Colima de fecha 14 de Agosto del año 2014 dos mil catorce, y los Convenios Generales de Prestaciones correspondientes del 29 de Octubre del año 2018 hasta la fecha de que se dicte laudo, como son las prestaciones siguientes: compensación extraordinaria, canasta básica, bono de transporte, bono de renta, previsión social múltiple, bono de ajuste de calendario, beca médica, becas por excelencia, bono de antigüedad, bono sexenal federal, bono sexenal estatal, bono de retiro por jubilación, bono del burócrata, bono del día de la madre, bono extraordinario anual, bono navideño, prima de riesgo, bono de productividad, bono sindical, bono para ayuda de útiles escolares, bono para uniformes escolares, día del niño, bono de juguetes, estímulo eficiencia y puntualidad, estímulo profesional, festejo del día del burócrata, fomento al deporte sindical, fondo de ahorro personal de base, fondo de ahorro personal de confianza, fondo de ahorro personal sindicalizado, pensiones civiles, seguro social, incapacidades por riesgo de trabajo, bono de jubilación y retiro, incrementos al salario, día de descanso primer viernes del mes de octubre de cada año, uniformes, equipo de seguridad, el derecho de gozar licencias



económicas, seguro de vida, gastos funerarios, apoyo semestral, jubilación móvil integral, cláusula de homologación, una semana de descanso por muerte de un familiar, seguro facultativo. Cumpleaños, licencia sin goce de sueldo, matrimonio, informe de actividades, afores, descuento del 37% del agua potable, beca médica, becas por excelencia, licencias sindicales, días de asueto, lentes adaptados, aparatos ortopédicos, y prótesis, fomento al deporte, capacitación, descuento del 50% compra de lotes en los panteones municipales, préstamo del casino municipal, crédito fonacot, 50% en adquisición de actas de nacimiento, fondo de autofinanciamiento de vivienda, Bono de apoyo para la asistencia a la capacitación, bono para el gasto familiar, financiamiento para programas vacacionales, descuento del 50% en las licencias de manejo, veinticinco años de servicio, estímulo profesional, financiamiento para equipos de cómputo, bono de retiro por cesantía y vejez, descuento de actas, 10 días hábiles de descanso adicionales a su incapacidad de gravidez, bono del trabajador social; estas prestaciones son de manera enunciativa pero no limitativa, porque se me pudieron haber escapado citar algunas prestaciones; y por el pago de todas y cada una de las prestaciones y estímulos que se otorguen o se llegaren a otorgar a los trabajadores sindicalizados de la misma categoría que la suscrita, y que se generen en el tiempo que transcurra entre la fecha de la presentación de esta demanda hasta la fecha en que se dicte el laudo que en derecho proceda. K) Por el pago de las diferencias que existen entre las cantidades de dinero que me ha entregado el patronal equiparada por concepto de pago de las prestaciones que se identifican como: sueldo, sobresueldo, compensación ordinaria, subsidio para el empleo, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo correspondiente a los años 2018, y hasta que se cumplimente el laudo, así como por todo el tiempo que transcurra hasta que cumpla con esta obligación a su cargo; y por el importe real que corresponde a cada una de las prestaciones reclamadas en este inciso, después de aplicarle los incrementos y las bases de cálculo establecidas en los convenios generales de prestaciones y las Condiciones Generales de Trabajo de Personal Sindicalizado al servicio del H. Ayuntamiento, sistema de Desarrollo Integral de la Familia y Organismos Descentralizados de Villa de Álvarez, Colima de fecha 14 catorce de agosto del año 2014 dos mil catorce, celebrados por la demanda con el SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO, DIF Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE VILLA DE ALVAREZ, COLIMA, anteriormente denominado Sindicato Único de trabajadores del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima, durante ese mismo lapso de tiempo y que ha pagado a sus trabajadores a su servicio que ocupan los puestos de AUXILIAR ADMINISTRATIVO A; prestaciones a que tengo derecho a recibir conforme lo estatuye el artículo 1o, párrafos primero, segundo, tercero y quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que textualmente establece: "Artículo 1º. En los estados Unidos mexicanos todas las personas gozaran 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 de los Derechos Humanos se interpretaran 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 la 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 L)
Por el pago en mi favor del valor que determinen los peritos como importe del total de las prestaciones contractuales que la demandada paga a sus trabajadores de base sindicalizados, con motivo de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal Sindicalizado al Servicio del H. Ayuntamiento, Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia y Organismos Descentralizados de Villa de Álvarez, Colima de fecha 14 catorce de Agosto del año 2014 dos mil catorce, y los Convenios Generales de Prestaciones correspondientes 29 de Octubre del año 2018 al momento que se cumplimente el laudo, celebrados por la demandada con el SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO, DIF Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, anteriormente denominado Sindicato Único de Trabajadores del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima; que por disposición del artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, deben serme liquidadas por mi patrón equiparado H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Colima, desde mi fecha de ingreso 29 de Octubre del año 2018 hasta el día en que se dicte el laudo en el presente juicio.

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

- - - **1.-** Mediante escrito recibido el día 04 (cuatro) de julio del año 2019 (dos mil diecinueve) compareció ante este Tribunal la **C. CARINA CAMPOS COBARRUBIAS**, demandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de HECHOS: -----

- - - 1.- *Inicie a laborar para el H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima el día 29 de octubre del año 2018, en el puesto de Auxiliar Administrativo "D" adscrita a la Dirección de Registro Civil del H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Colima. 2.- Tenía un sueldo quincenal por la cantidad de \$9,797.72 (NUEVE MIL SETECIENTOS NOVENTA Y SIETE PESOS 72/100 M.N.), por lo cual me veo la penosa necesidad de demandar el incremento salarial y así como mi corrimiento escalafonario. 3.- Mi horario de labores era de lunes a viernes de 08:30 a 15:00 horas, teniendo dos días de descanso, siendo los sábados y domingos; No obstante por instrucciones del que era mi jefe, el Director del Registro Civil del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima, me obligaba a laborar dos horas extras de lunes a viernes, inclusive trabajaba los días Sábados desde el día 29 de Octubre hasta el día 14 de Junio del año 2019, día que fui objeto de mi despido injustificado, laborando de 09:00 ama 14:00 pm. Por lo que es evidente que labore horas extras y tiempo extraordinario. 4."El día 14 de Junio del año en curso, por instrucciones del C. Felipe Cruz Calvario presidente*



municipal del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima, siendo aproximadamente a las 13:00 horas, el Director de Recursos Humanos acompañado del Lic. Raúl Muñoz Morales de la entidad pública demandada, acudieron a la Dirección del Registro Civil del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima, Dirección a la que me encontraba adscrita, donde me manifiestan ambos que estoy despedida, dándome la instrucción que me retirará del lugar. 5.- Aunado a lo anterior, le manifiesto a usted H. Presidente Magistrado del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, que fui despedida de manera injustificada, por lo que me veo la penosa necesidad de demandar al H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima, la reinstalación a mi puesto como trabajadora de base como Auxiliar Administrativo "A", así mismo le informo que realizaba las funciones de Auxiliar Administrativo, las cuales eran: realizar trámites de registro de nacimientos, realizar trámites de matrimonio, realizar trámites para divorcio, realizar trámites para defunciones, elaborar cualquier tipo de actas, realizar trámites de inhumación, exhumación y traslados, realizar trámites para doble nacionalidad, realizar trámites para reconocimiento de hijos, realizar trámites para adopción, contestar el teléfono, elaborar memorándums y dar información a las personas para documentos de cualquier trámite, ordenar los archiveros que se encuentran dentro de la Dirección, y todo lo relacionado a las funciones de auxiliar administrativo de la Dirección de Registro Civil que surgen derivadas de las necesidades de la misma, lo anterior es evidente que en ningún momento realice actividades de confianza, sino que son actividades de un trabajador de base, así mismo le manifestó que tenía más de 6 meses y un día que laboré para la entidad pública demandada, tal y como lo plasma los siguientes taxativos: ARTÍCULO 6.- Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: a) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas en el presupuesto de la Entidad o dependencia de que se trate, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, esté desempeñando tales funciones u ocupando puestos que a la fecha son de confianza; c) Manejo de fondos o valores: cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido; d) Auditoría: a nivel de Auditores y Subauditores, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las áreas de Auditoría; e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Entidad o dependencia de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras; f) Investigación científica y tecnológica: siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo; g) Asesoría o consultoría: únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Gobernador, Secretarios de Gobierno, Oficial Mayor, Procurador, Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades; y h) Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios. ARTÍCULO 7.- Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: (REFORMADO, DECRETO 458, P.O. 06, SUPL 3, 28 DE ENERO DE 2012.) I. En el Poder

Legislativo: aquellos a los que se refiere el artículo 91 del Reglamento de su Ley Orgánica; así como lo establecido por el artículo 98 de la Ley de Fiscalización Superior del Estado, tales como: el Auditor Superior del Estado, los Auditores Especiales de Área Financiera y de Obra Pública; Director de Auditoría, Subdirector, así como por los titulares de Unidades Especializadas, Supervisores, Auditores y demás servidores públicos que al efecto señale esta Ley, así como el Reglamento Interior del Órgano Superior de Auditoría y Fiscalización Gubernamental del Estado. (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 Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima Dirección de Procesos Legislativos del H. Congreso del Estado de Colima 3 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: a) Los Secretarios de los Ayuntamientos, Tesoreros, Oficiales Mayores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Contralores, Oficiales del Registro Civil, Auditores, Coordinadores, Supervisores e Inspectores, así como todos los miembros operativos de los servicios policiacos y de transito. V. - En el Tribunal: a) Secretario General de Acuerdos, Secretarios Proyectistas y Secretarios Actuarios. VI.- El Secretario y Segundo Vocal en la Comisión Agraria Mixta; VII En el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF): el Director General, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Administradores, Asesores, Auditores y Contralores. VIII. El titular de la Defensoría de Oficio así como los abogados adscritos a esta dependencia; y IX. En los Organismos Descentralizados, así como en las Empresas de participación mayoritaria Estatales y Municipales: Directores Generales, Directores de área, Subdirectores, Gerentes, Subgerentes, Tesoreros, Jefes de Departamento con funciones de Dirección y Administradores. De crearse categorías o cargos no comprendidos en este artículo, se hará constar en el nombramiento el carácter de base o confianza. La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones definidas en el Artículo 6 o de los puestos enumerados en este artículo. ARTÍCULO 11.- Son



trabajadores supernumerarios aquellos a quienes se otorgue nombramiento de los señalados en las fracciones II, III, IV y V del Artículo 19 de esta Ley. ARTÍCULO 19 Los nombramientos de los trabajadores podrán ser: I. Definitivos, aquellos que se otorguen para ocupar plazas de base; II. Interinos, los que se otorguen para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses; III.- Provisionales, los que de acuerdo con el escalafón se otorguen para ocupar plazas de base vacantes, por licencias mayores de seis meses; IV.- Por tiempo determinado, los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada; y V.- Por obra determinada, los que se otorguen para realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente; su duración será la de la materia que le dio origen. De lo anterior se desprende que mi contratación no encuadra en ninguno de los supuestos que señalan los preceptos legales anteriormente citados, ya que no me desempeñaba ni como interino, ni provisionales, ni por tiempo determinado y mucho menos por obra determinada. Y por lo tanto mi puesto y actividades al no encontrarse comprendidas en los artículos anteriormente citados, si encuadran en los artículos 8 y 9 de la Ley de la Materia, ya que por el tiempo que venía desempeñándome al servicio de la demandada deberá ser considerada como trabajadora de BASE y como consecuencia tengo derecho a la INAMOVILIDAD, es decir, que tengo derecho a la estabilidad en el empleo y a no ser separada de mi trabajo sin justa causa, máxime que tenía más de seis meses y un día laborando para la demandada, por lo que mi derecho se me debe de ser otorgado conforme a lo establecido en los citados preceptos legales, mismos que a la letra señalan: ARTÍCULO 8.- Son trabajadores de base los no comprendidos en los dos artículos anteriores. ARTÍCULO 9.- Los trabajadores de base serán inamovibles. Se entiende por inamovilidad el derecho que gozan los trabajadores a la estabilidad en su empleo y a no ser separado sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas. Así mismo lo refuerzo con lo citado por los criterios jurisprudenciales, que a su letra dicen: Época: Décima Época Registro: 2015871 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 49, Diciembre de 2017, Tomo IV Materia(s): Laboral Tesis: III.40.T.35 L (10a.) Página: 227 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE JALISCO. PROCEDE EL OTORGAMIENTO DE SU NOMBRAMIENTO DEFINITIVO SI EXISTE CONTINUIDAD EN LA RELACIÓN LABORAL POR UN PERIODO SUPERIOR A 5 AÑOS, AUN CUANDO NO SE EXPIDA INMEDIATAMENTE A SU VENCIMIENTO (LEGISLACIÓN VIGENTE HASTA EL 26 DE SEPTIEMBRE DE 2012). Conforme a los párrafos segundo y tercero del artículo 60. de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, vigente hasta el 26 de septiembre de 2012, procede el otorgamiento de nombramiento definitivo a los servidores públicos supernumerarios que sean empleados por tres años y medio consecutivos, o que hayan sido empleados por cinco años, ininterrumpidos en no más de dos ocasiones por lapsos no mayores a seis meses cada uno. Ahora bien, si un servidor público labora por seis años y diez meses, advirtiéndose continuidad en los nombramientos, es decir, sin dejar de otorgarse nombramiento en alguna quincena en el periodo referido y a pesar de que los nombramientos que terminaban el treinta y uno de diciembre y la expedición del siguiente en el mes de enero, existían de uno a tres días de diferencia entre su

otorgamiento, ello no implica que la relación laboral se hubiera interrumpido, esto es, que otra persona hubiera ocupado el puesto del actor y que éste dejara de laborar, pues debe considerarse, además, que el día uno de enero es inhábil y generalmente el dos y tres eran sábados y domingos, advirtiéndose que la demandada expedía el nombramiento posterior a esos días inhábiles, sin acreditar que en dichos lapsos otra persona ocupó el puesto, sino que se deduce una actitud maliciosa de ésta, al expedir los nombramientos con dicha espacialidad, con el fin de interrumpir los derechos del actor, por lo que procede el otorgamiento de nombramiento definitivo. CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. Época: Décima Época Registro: 2017023 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 54, Mayo de 2018, Tomo III Materia(s): Laboral Tesis: III.40.T.45 L (10a.) Página: 2742 PRÓRROGA DEL NOMBRAMIENTO SUPERNUMERARIO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS. AL ESTAR PREVISTA DICHA FIGURA EN LA LEY RELATIVA, PROCEDE EL ANÁLISIS DE SU DEFINITIVIDAD, ATENTO A QUE LA LEGISLACIÓN APLICABLE AL INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL PERMITÍA LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO [INAPLICABILIDAD DE LAS TESIS DE JURISPRUDENCIA 2a./J. 101/2012 (10a.), PC.III.L. J/9 L (10a.) Y PC.III.L. J/10 L (10a.)]. En los artículos 30., fracción II, inciso b), 40. y 60. de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, reformados el 26 de septiembre de 2012, se reconoció la prórroga del nombramiento con la limitante de una fecha de vencimiento (el día que finalice el periodo constitucional del titular de la entidad pública). En este sentido, si un trabajador demanda la reinstalación en el puesto por despido y demuestra que continuó vigente la relación sin nombramiento, aplicando las normas citadas, y si, además, se toma en consideración que la norma vigente al inicio de la relación laboral establecía que los servidores públicos supernumerarios, cumpliendo ciertos requisitos, entre ellos, la temporalidad, se les otorgaría nombramiento definitivo, es factible analizar la estabilidad en el empleo, aun cuando para ello se apliquen dos normas, pues una de ellas tiene como finalidad determinar el derecho a la estabilidad en el empleo y la segunda para verificar si a la interrupción de la relación de trabajo se entendería prorrogado el nombramiento sin su expedición, lo cual es en beneficio del trabajador en términos de la interpretación favorable hacia éste, previsto en el artículo 12 de la ley citada, sin que se inadvierta la tesis de jurisprudencia 2a./J. 101/2012 (10a.), sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO. NO ES APLICABLE SUPLETORIAMENTE EL ARTÍCULO 39 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA PRORROGAR SUS NOMBRAMIENTOS.", así como las tesis de jurisprudencia PC.III.L. J/9 L (10a.) y PC.III.L. J/10 L (10a.), del Pleno en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, de títulos y subtítulos: "TRABAJADORES TEMPORALES O SUPERNUMERARIOS AL SERVICIO DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS. LA CONTINUIDAD EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON POSTERIORIDAD A LA CONCLUSIÓN DE LA VIGENCIA DE SU CONTRATO O NOMBRAMIENTO, ANTE LA INEXISTENCIA DEL VÍNCULO LABORAL, SÓLO LES GENERA DERECHO AL PAGO DE SALARIOS DEVENGADOS Y DEMÁS PRESTACIONES PROCEDENTES, NO ASÍ A LA REINSTALACIÓN." y "TRABAJADORES TEMPORALES O SUPERNUMERARIOS AL SERVICIO DEL



ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS. AL TERMINAR LA RELACIÓN LABORAL POR CONCLUSIÓN DE LA VIGENCIA DE SU CONTRATO O NOMBRAMIENTO RESULTA IMPROCEDENTE SU REINSTALACIÓN, AUNQUE SE ALEGUE QUE HUBO MODIFICACIONES A LAS CONDICIONES DE TRABAJO, CONTINUIDAD EN SUS FUNCIONES O UNA NUEVA RELACIÓN DE TRABAJO.", pues en esos criterios se analizaron las legislaciones que no contenían la figura de la prórroga. CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. Época: Décima Época Registro: 2001803 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro XII, Septiembre de 2012, Tomo 3 Materia(s): Laboral Tesis: XI.10.A.T.4 L (10a.) Página: 2087 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN Y SUS MUNICIPIOS. DEBE ENTREGÁRSELES AVISO POR ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSAS DE LA RESCISIÓN O CESE DE LA RELACIÓN LABORAL, SO PENA DE PRESUMIRSE INJUSTIFICADO. Conforme al artículo 38, fracción VI, inciso a), de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, el cese constituye un acto del Estado-patrón asimilado a la rescisión del vínculo laboral, pues tienen el efecto de dar por terminada la relación de trabajo, por lo que es indispensable que con motivo del procedimiento que así lo resuelva, deba darse el aviso correspondiente al trabajador de la fecha y causas de su resolución para que pueda conocer si incurrió o no en alguna causal que justificara su separación sin responsabilidad para el patrón. Ahora, el hecho de que se disponga que aquél esté debidamente fundado, significa que debe constar por escrito, en observancia a los derechos fundamentales de legalidad y seguridad jurídica previstos en los artículos 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 39, corroborado por el texto de los artículos 40 y 85, fracción II, inciso a), de la citada ley, que regula el procedimiento de rescisión de la relación laboral de los servidores públicos, que se inicia con el levantamiento de un acta administrativa en la que se otorgará el derecho de audiencia al trabajador con intervención del representante sindical, donde se asentarán los hechos, las declaraciones del servidor público afectado, las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan y será firmada por los que en ella hayan intervenido; hecho lo cual, se resolverá lo conducente y deberá entregarse una copia al trabajador; procedimiento que también aplica para el caso de cese, donde el trabajador tiene un plazo de dos meses para impugnar la resolución que le afecte, que inicia a partir del día siguiente a aquel en que se le haya dado a conocer la determinación del despido; de lo que se sigue la necesidad de hacerle saber esa decisión, y su falta de notificación hace presumir la injustificación del cese. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO. 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 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 constriñe exclusivamente a los trabajadores que formen parte de la agrupación sindical con la que aquéllas se celebraron, sino que debe extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate; en atención al derecho a la libertad sindical que prevé, incluso, el del trabajador a no afiliarse a algún sindicato, así como al derecho a la igualdad del que gozan todos los empleados que se encuentran en una misma situación, es decir, que desempeñan funciones de base para una dependencia al amparo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y al de disfrutar y obligarse a las prerrogativas establecidas por el titular de la dependencia, con la opinión del sindicato correspondiente, en las condiciones generales de trabajo. Cabe resaltar que en caso de que las condiciones aludidas contengan alguna disposición que restrinja su aplicación a los trabajadores de base, a que se encuentren afiliados únicamente al sindicato mayoritario para gozar de los beneficios y prerrogativas contenidos en ese ordenamiento legal, debe inaplicarse, toda vez que contraviene el derecho a la libertad sindical citado.

PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Contradicción de tesis 2/2018. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Séptimo, Noveno y Sexto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 25 de junio de 2018. Unanimidad de diecisiete votos de los Magistrados María del Rosario Mota Cienfuegos, Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso, Elisa Jiménez Aguilar, Osiris Ramón Cedeño Muñoz, Víctor Ernesto Maldonado Lara, Julia Ramírez Alvarado, Herlinda Flores Irene, Jorge Villalpando Bravo, Edna Lorena Hernández Granados, quien formula voto aclaratorio, Ricardo Rivas Pérez, Noé Herrera Perea, Ángel Ponce Peña, Francisco Javier Patiño Pérez, José Antonio Abel Aguilar Sánchez, Juan Alfonso Patiño Chávez, Héctor Pérez Pérez y Alicia Rodríguez Cruz. Ponente: Juan Alfonso Patiño Chávez. Secretaria: Enid Samantha Sánchez Coronel. Tesis y/o criterios contendientes: El sustentado por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el juicio de amparo directo 727/2017; Tesis I.60.T.455 L, de rubro: "LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LOS BENEFICIOS ALCANZADOS POR UN SINDICATO MAYORITARIO, AL REVISAR LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE UNA DEPENDENCIA, DEBERÁN HACERSE EXTENSIVOS A TODAS LAS PERSONAS QUE TRABAJEN EN ELLA, CON INDEPENDENCIA DE SU FILIACIÓN SINDICAL.", aprobada por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIII, enero de 2011, página 3220; y, Tesis I.90.T.58 L (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORES POR TIEMPO DETERMINADO DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO. LES SON APLICABLES LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE ESA ENTIDAD, AUN CUANDO NO SE HAYAN AGREMIADO A ALGUNA ORGANIZACIÓN SINDICAL DURANTE EL TIEMPO EN QUE PRESTARON SUS SERVICIOS.", aprobada por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 28 de abril de 2017 a las 10:32 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 41, Tomo II, abril de 2017, página 1875, y El sustentado por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo



del Primer Circuito, al resolver el amparo directo 727/2017. Nota: En términos del artículo 44, último párrafo, del Acuerdo General 52/2015, del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que reforma, adiciona y deroga disposiciones del similar 8/2015, relativo a la integración y funcionamiento de los Plenos de Circuito, esta tesis forma parte del engrosé relativo a la contradicción de tesis 2/2018, resuelta por el Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Esta tesis se publicó el viernes 31 de agosto de 2018 a las 10:39 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 03 de septiembre de 2018, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Época: Décima Época Registro: 2013980 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 40, Marzo de 2017, Tomo IV Materia(s): Laboral Tesis: I.60.T. J/35 (10a.) Página: 2601 TRABAJADORES DE ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS. SI COMO CONSECUENCIA DE LA DECLARACIÓN JUDICIAL DE QUE SU RELACIONES DE CARÁCTER LABORAL DEMANDAN SU RECONOCIMIENTO EN UNA PLAZA DE BASE O POR TIEMPO INDEFINIDO, PREVIAMENTE A DETERMINAR LA CLASE DE NOMBRAMIENTO QUE SE LES DEBE OTORGAR, ES NECESARIO EXAMINAR LA NATURALEZA DE SUS FUNCIONES, LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE ENCONTRABAN Y LA TEMPORALIDAD DE SU CONTRATACIÓN. De acuerdo con la jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2a./J. 67/2010, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXI, mayo de 2010, página 843, de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA DECLARACIÓN JUDICIAL DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO Y NO DE UN CONTRATO DE NATURALEZA CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES, NO IMPLICA NECESARIAMENTE EL OTORGAMIENTO DE UN NOMBRAMIENTO DE BASE O POR TIEMPO INDEFINIDO."; la declaración judicial de la existencia de una relación laboral de los trabajadores al servicio del Estado y no de un contrato de naturaleza civil de prestación de servicios profesionales, no implica necesariamente el otorgamiento de un nombramiento de base o por tiempo indefinido, ya que previamente a tener por satisfecha la pretensión del trabajador en el sentido de que se reconozca que su plaza es de base o por tiempo indefinido, debe examinarse la naturaleza de sus funciones, la situación real en que se encontraban y la temporalidad del contrato, a fin de determinar los supuestos en que se ubican conforme a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en cuanto a las diferentes clases de nombramiento, que pueden ser: de confianza o de base y, en su caso, definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada; criterio que es aplicable a los trabajadores de organismos descentralizados, ya que como en los centralizados, opera el mismo principio, esto es, se encuentran sujetos al presupuesto público. Por ello, tratándose de los trabajadores de organismos descentralizados, a fin de determinar la clase de nombramiento que se les debe otorgar como consecuencia de la declaración judicial de que su relación es de carácter laboral, previamente deben examinarse la naturaleza de sus funciones, la situación real en que se encontraban y la temporalidad de sus contratos. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. 5.- En virtud de que la demandada el H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima, me despidió de manera injustificada, lo anterior por haber generado más de seis

meses y un día en el puesto que venía desempeñando, dolosamente el ente público me despidió injustificadamente, es evidente que fue con dolo y propiamente para no poder obtener mi base y mucho menos mi estabilidad en el empleo, no obstante de que la suscrita ya había adquirido el derecho de ser considerada como trabajadora de base y a que en su momento procesal oportuno mediante laudo se me reinstale en el puesto de Auxiliar Administrativa "A" adscrita a la Dirección del Registro Civil del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima, de la misma forma se me otorgue mi nombramiento de BASE DEFINITIVA, es por ello que acudo ante este H. Tribunal a demandar por esta vía a la entidad pública antes descrita, para que se le condene al ente público a todas aquellas prestaciones que se mencionan en el capítulo de prestaciones correspondiente del presente escrito de demanda. -----

- - - **2.-** Mediante acuerdo de fecha 22 (veintidós) de julio del año 2019 (dos mil diecinueve) este Tribunal previa nota de cuenta se avocó al conocimiento de la demanda, registrándose en el libro de Gobierno con el número correspondiente, teniéndose por admitida la demanda en contra del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA**, para lo cual se ordenó emplazar a la parte demandada para que produjera su contestación en relación a los puntos materia de la controversia, en los términos que establece el artículo 148 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.-----

- - - **3.-** Por acuerdo de fecha 06 (seis) de mayo del año 2020 (dos mil veinte), se tuvo a la parte actora **C. CARINA CAMPOS COBARRUBIAS¹** en términos de lo dispuesto por los artículos 131, 138 y 148 y demás relativos de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, se le tuvo ampliando su escrito inicial de demanda, y por tanto se ordenó correr traslado de la misma a la parte demandada, a efecto de que dentro del término legal concedido manifestará lo que su derecho conviniera. -----

- - - **4.-** Con fecha 24 (veinticuatro) de julio del año 2020 (dos mil veinte) se tuvo a la parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA** por conducto

¹ Visible a fojas 29 a 28 de autos



del **C. FELIPE CRUZ CALVARIO²**, en su carácter de Presidente Municipal, dando contestación a la demanda instaurada por la parte actora, oponiendo las excepciones y defensas de su parte, así como la falta de acción y derecho, en virtud de que el trabajador tenía el estatus de supernumerario sujeto a contratos por tiempo determinado, del mismo modo, con fecha 20 (veinte) de abril del año 2021 (dos mil veintiuno), se tuvo a la parte demandada, dando contestación en tiempo y forma a la ampliación de demandada 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. -----

--- **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 09:00 (nueve) horas del día 09 de septiembre del año 2021 (dos mil veintiuno),³ misma que una vez se declaró abierta bajo la presencia del Magistrado Presidente, en uso de las facultades que la ley de la materia le confiere, inició con la fase conciliatoria entre las partes exhortándolas a que llegaran a un arreglo, a quienes las partes se manifestaron inconformes con todo arreglo que pusiera fin al presente juicio. -----

--- Acto continuo y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a las **partes** quienes por conducto de sus apoderados especiales ratificaron tanto su escrito de demanda, como de contestación en todos y cada uno de sus términos. -----

² Visible a fojas 46 a 60 de autos.

³ Visible a foja 132 a 139 de autos.

598 814 - 228 265

- - - Siguiendo el desahogo de la audiencia de Ley, y de conformidad con el artículo 152 de la Ley Burocrática Estatal se declaró abierto el período de ofrecimiento de pruebas, en las que ambas partes ofrecieron y objetaron las que estimaron convenientes, mismas que después de ser analizadas y estudiadas, les fueron admitidas a las partes mediante acuerdo de fecha 25 (veinticinco) de abril del año 2022 (dos mil veintidós)⁴.

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

CONSIDERANDOS

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

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

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

⁴ Visible a fojas 174 a 178 de autos



--- **1.- CONFESIONAL POR OFICIO** consistente en las posiciones que mediante Oficio TAE/1010/2023 de fecha 17 de abril del año 2023, fueron remitidas a la PRESIDENTA MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ COLIMA, y que tuvo su desahogo mediante escrito presentado con fecha veintiocho de abril del año 2023 y que se encuentra **visible a foja 264 de autos,** quien al dar respuesta a las posiciones que por escrito se le formularon y que fueron calificadas de legales, no se desprendieron elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda, además de ser hechos confesados por las partes en su demanda y contestación de demanda. -----

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

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

--- **2.- DOCUMENTAL** consistente en una foja útil en original de una CREDENCIAL, con fotografía, expedida por el H. AYUNTAMIENTO DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, a favor de la C. CARINA CAMPOS COBARRUBIAS, que acredita como trabajadora de Oficialía de Registro Civil en el puesto de Auxiliar Administrativo D, documental

visible a foja 144 de los presentes autos, prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza. - - - - -

--- 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 una foja útil en original suscrita por uno de sus lados de UN OFICIO NUM 29/2019 de fecha 05 de junio del 2019, suscrita por el LIC. GUSTAVO HERNÁNDEZ ROBLES, en su carácter de DIRECTOR DE REGISTRO CIVIL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, dirigido a la C. CARINA CAMPOS COBARRUBIAS, Auxiliar Administrativo D, adscrita a la Dirección de Registro Civil del H. Ayuntamiento de Vila de Álvarez, en el periodo del día 29 de octubre del año 2019 de manera ininterrumpida, además se enlistan las actividades que desempeña la hoy actora desde su ingreso hasta el día de su despido, funciones administrativas que sin duda corresponda a una trabajadora de base permanente en la demanda, en donde, documental **visible a fojas 145** de los presentes autos, prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza. - -

--- 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 útil en original suscrita por uno solo de sus lados de un OFICIO NUMWEO DRH 531/2019, de fecha 31 de octubre del año 2019, suscrita por el LIC. JOSÉ BENJAMÍN SÁNCHEZ ANGUIANO en su carácter de DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS Y EVALUACIÓN DEL H. AYUNTAMIENTO DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA dirigido a la C. CARINA CAMPOS COBARRUBIAS, Auxiliar Administrativo D adscrita a la Dirección de Registro Civil del H. Ayuntamiento de Villa



de Álvarez, se acredita que la hoy actora fue despedida de manera injustificada por el H. Ayuntamiento el día 31 de octubre 2019, no obstante que desde la fecha que ingreso al servicio del H. Ayuntamiento se desempeñó la actora ininterrumpidamente como trabajadora permanente, **visible a foja 146 de los presentes autos**, prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, . - - - - -

- - - 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** constante en un legajo de 16 fojas útiles por un solo lado en copia simple, consistente en un CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES 2019, de fecha 04 de octubre del año 2019 celebrado entre el H. AYUNTAMIENTO DE VILLA DE ÁLVAREZ el SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA EN EL MUNICIPIO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO, DIF Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA en el cual se acredita las prestaciones que se pagan en forma ordinaria a los trabajadores de base y base sindicalizados al servicio del Ayuntamiento y que resulta **visibles a fojas 147 a 162**, prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza. - - - - -

- - - 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.- INSPECCIÓN** consistente en la revisión sobre los REGISTROS DE CONVENIOS LABORADOS SUSCRITOS POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO, DIF Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE COLIMA, y que tuvo desahogo respecto el CONVENIO GENERAL DE

PRESTACIONES 2019 celebrado entre el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO, DIF, Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, la se llevó a cabo el desahogo de la prueba de INSPECCIÓN con fecha 11 de octubre de 2022 el que el Secretario Actuario adscrito a este Tribunal dio fe de que del Convenio General de Prestaciones se pagan a los trabajadores sindicalizado de base y que se encuentra **visible a fojas 258 a 259 de autos**, prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza. -----

--- 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 PÚBLICA** consistente en el INFORME solicitado al INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL respecto de la C. CARINA CAMPOS COBARRUBIAS con NSS 23058138126 para que informara lo siguiente: 1.- Que haga constar la fecha en que la actora la C. CARINA CAMPOS COBARRUBIAS fue dada de alta como trabajadora en el régimen obligatorio de Seguridad Social del IMSS como trabajadora del H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Colima. El cual fue rendido con fecha 17 de mayo del año 2023 en el que informa que la C. CARINA CAMPOS COBARRUBIAS si estuvo registrada en el régimen obligatorio del IMSS por la patronal del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA ÁLAVREZ, COLIMA por el período del 01 de agosto de 2019 al 12 de noviembre de 2019 y del 12 de noviembre de 2018 al 15 de septiembre de 2019, **visible a foja 271 a 274 de autos**, prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio al momento de dictar el LAUDO que en derecho corresponda. -----

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

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

- - - **DE LOS MEDIOS DE CONVICCIÓN OFRECIDOS Y DESAHOGADOS POR LA DEMANDADA H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA SE DESPRENDE LO SIGUIENTE:** -----

--- **1.- CONFESIONAL** consistente en las posiciones que de manera personal absolvió ante este Tribunal la C. CARINA CAMPOS COBARRUBIAS en su carácter de parte actora y que tuvo desahogo con fecha 26 de agosto del año 2022, que se encuentra **visible a fojas 238 a 239 de autos**, la cual procede su valoración bajo el principio de primacía de la realidad, para determinar su verosimilitud y emitir una resolución de acuerdo con los hechos y no con base en formalismos procedimentales. -----

- - - **2.- DOCUMENTAL** consistente en dos fojas útiles en impresiones suscritas por uno solo de sus lados de RECIBOS DE NÓMINA, Comprobante Fiscal Digital por Internet, timbrados relativos a la parte actora, que comprenden los pagos realizados por parte del AYUNTAMIENTO demandado por el período del 01 de junio al 15 de junio de 2019 y del 16 al 31 de octubre de 2019, **visibles a fojas 164 y 165 de autos**, prueba que se tiene desahogada por su propia

naturaleza. -----

--- Registro digital: 2022081 Instancia: Segunda Sala Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 30/2020 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 78, Septiembre de 2020 Tomo I, página 584 Tipo: Jurisprudencia **RECIBOS DE NÓMINA CON SELLO DIGITAL Y CADENA DE CARACTERES GENERADA POR EL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SAT). SON APTOS PARA DEMOSTRAR EL MONTO Y EL PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES.** Criterios discrepantes. Los Tribunales Colegiados analizaron una misma problemática jurídica arribando a posicionamientos contrarios, ya que mientras para uno de ellos la impresión de los recibos de nómina con sello digital y cadena de caracteres generada por la autoridad hacendaria, es apta para demostrar el pago y el monto de los salarios de los trabajadores, para el otro, esa eficacia demostrativa depende de la valoración que se haga de dicho documento con relación al caudal probatorio. Criterio jurídico. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación decide que cuando en un juicio laboral se ofrezca como prueba la impresión de los recibos de nómina con sello digital y cadena de caracteres generada por el Servicio de Administración Tributaria (SAT), dichos documentos son aptos para demostrar el pago y el monto de los salarios de los trabajadores, salvo que exista prueba en contrario, ya que en ese supuesto deberá estarse al resultado de la valoración con relación al caudal probatorio. Justificación. Lo anterior es así, porque una vez que el contribuyente cumple con lo dispuesto en los artículos 29 y 29-A del Código Fiscal de la Federación, los comprobantes digitales no sólo dan crédito del cumplimiento de una obligación formal en materia fiscal, sino que además, tal como establece el propio artículo 99, fracción III, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, son aptos para demostrar el pago que se realiza a favor del trabajador. En el entendido de que para tener por satisfecha esta obligación, se deben reunir las siguientes condiciones: a) que exista constancia, en cualquier soporte, de que el patrón entregó el comprobante al trabajador; b) que los comprobantes contengan elementos que acrediten que efectivamente se realizó la erogación a favor del trabajador; y c) que esos mismos elementos o en virtud del sistema empleado en su emisión, demuestren que el pago del salario se realizó directamente al trabajador en un medio autorizado por el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo. -----

--- **2.- DOCUMENTAL** consistente en una impresión de una foja útil por uno solo de sus lados consistente en un REPORTE INDIVIDUAL DE MOVIMIENTOS DE INCIDENCIA extendidos por el Sistema Único de Autodeterminación del IMSS E INFONAVIT relativo a la trabajadora C. CARINA CAMPOS COBARRUBIAS, **visible a fojas 165 de autos**, prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio al momento de dictar el LAUDO que en derecho corresponda. -----

--- 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.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en todas las pruebas se relacionan con todos y cada uno de los puntos de hechos; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza. -----

- - - **5.- INSTRUMENTAL PUBLICA DE ACTUACIONES**, consistente en todas las pruebas se relacionan con todos y cada uno de los puntos de hechos y; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza. -----

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

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

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

- - - En ese orden de ideas, debe decirse que la *Litis* en el presente juicio, se circunscribe a fin de que este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, determine si resultan procedentes no las prestaciones que solicita en su escrito inicial de demanda, consistentes en la REINSTALACIÓN en el puesto que dice venía desempeñando como AUXILIAR ADMINISTRATIVO A, así como el pago de salarios caídos desde la fecha de su despido el cual cita fue

el día 14 de junio de 2019 y que fue reinstalada el 31 de octubre de 2019 y dada de baja nuevamente el día 31 de octubre de 2019, así como el pago de las demás prestaciones consistentes en el valor actualizado de todas y cada una de las prestaciones extralegales e incrementos salariales, así como las diferencias respecto a las prestaciones relativas al sueldo, aguinaldo prima vacacional, con el importe que dice recibió realmente al pago de tales conceptos, incluidos en mi sueldo integrado con el valor de cada una de las prestaciones extralegales, su reclasificación con la letra A en su empleo como Auxiliar Administrativo adscrita a la Dirección de Registro Civil del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, la exhibición y pago de los enteros ante la Dirección de Pensiones Civiles, el pago del tiempo extra laborados, el reconocimiento de su antigüedad desde el 28 de octubre de 2018, el pago retroactivos de todas y cada una de las prestaciones ordinarias y extraordinarias que reciben los trabajadores de base sindicalizado y las diferencias salariales. - - - - -

- - - O si por el contrario resultan procedentes o no las excepciones y defensas hechas valer por la entidad pública demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA**, quien negó acción y derecho de la parte actora para demandar su REINSTALACIÓN y las demás prestaciones que reclama en su demanda, en razón de que por un lado dijo que la actora tenía el carácter de trabajadora de confianza, y por otro lado señaló que tenía el carácter de supernumerario, así también señaló el puesto en el que desempeñó fue como AUXILIAR ADMINISTRATIVO D, causando baja con fecha 16 de junio de 2019 y posteriormente con fecha 29 de julio de 2019 fue reinstalada laborando hasta el día 31 de octubre de 2019, y que atenta a su calidad de trabajador de confianza y no goza del derecho a la inamovilidad en términos del artículo 9 de la Ley Burocrática del Estado, la cual es única y exclusivo de los trabajadores de base. - - -

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

- - - Ahora bien, para que este H. Tribunal esté en posibilidad de



determinar lo anterior, debe precisarse cuál fue la situación laboral real en que se ubicó el trabajador, tal y como lo dispone el artículo 157 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, así como las pruebas ofrecidas por las partes, pues de esa cuestión depende la procedencia o improcedencia de las prestaciones relacionadas con el derecho a la estabilidad en el empleo y la reinstalación; por lo que en este momento se procede a distribuir la carga de la prueba, teniendo en consideración que la Segunda Sala del Alto Tribunal Constitucional en la tesis 2a. LX/2002, de rubro: **CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SUS CARACTERÍSTICAS,**” determino que acorde con los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, que dicho sea de paso resultan aplicables supletoriamente a la legislación burocrática del Estado de Colima, la carga de la prueba corresponde a la parte patronal, quien legalmente tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, duración de la jornada de trabajo, monto y pago del salario, entre otros, con el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, además, la obligación de aportar probanzas no sólo corresponde al patrón, sino a cualquier autoridad o persona ajena al juicio laboral que tenga en su poder documentos relacionados con los hechos controvertidos que puedan contribuir a esclarecerlos. -----

- - - **“CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SUS CARACTERÍSTICAS.** Del análisis sistemático de lo dispuesto en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la carga de la prueba en materia laboral tiene características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón en el juicio, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio, para eximir al trabajador de probar los que son base de su acción en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos. Lo anterior se traduce en que, la carga de la prueba corresponde a la parte que, de acuerdo con las leyes aplicables, tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, duración de la jornada de trabajo, monto y pago del salario, entre otros, con el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos

alegados por el trabajador; además, la obligación de aportar probanzas no sólo corresponde al patron, sino a cualquier autoridad o persona ajena al juicio laboral que tenga en su poder documentos relacionados con los hechos controvertidos que puedan contribuir a esclarecerlos, según lo dispone el artículo 783 de la ley invocada.”
 Época: Novena Época. Registro: 186996. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XV, Mayo de 2002. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a. LX/2002. Página: 300. -----

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

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

- - - Atento a lo anterior, y una vez que se ha determinado la litis, de la confesión expresa contenidas por las partes tanto en sus escritos de demanda y ampliación de demanda, como de contestación y contestación a la ampliación se acredita que la C. CARINA CAMPOS COBARRUBIAS ingresó a laborar para el H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, en el puesto de AUXILIAR ADMINISTRATIVO D con fecha 29 de octubre de 2018, quien fue dada de baja en primer momento el día 14 de junio de 2019 y reinstalada con fecha 29 de julio 2019 hasta el día 31 de octubre de 2019. -----

- - Del mismo modo, de los recibos de nómina exhibidos por la parte demandada y que constan en Comprobante Fiscal Digital por Internet, se observa la trabajadora ocupó el puesto de AUXILIAR ADMINISTRATIVO D adscrita a la OFICINA DE OFICIALÍA DEL REGISTRO CIVIL con No. de Empleado 003113, bajo la categoría de trabajador “supernumerario”, percibiendo por sus servicios el importe de \$6,964.86 (SEIS MIL NOVECIENTOS SESENTA Y CUATRO PESOS 86/100 M.N) integrado por los conceptos de: *Sueldo (15) \$3,785.25 y Sobresueldo \$3,179.61*, así como una compensación ordinaria mensual de \$500.00 pesos. -----



- - - Así también de las documentales exhibidas por la actora **visibles a fojas 144 a 146 de autos**, el OFICIO: NUM 29/2019 suscrito por el Director de Registro Civil de Villa de Álvarez de fecha 05 de junio de 2019 y dirigido a la trabajadora en el que le informa que con la Categoría de Auxiliar Administrativo D en esa dirección desde el 29 de octubre de 2019, de manera ininterrumpida y las funciones que desempeña en dicha oficina son las siguientes: *Auxiliar en forma administrativa en todo lo relacionado con la dirección, realizar tramite de registros de nacimientos, realizar trámites de matrimonios, realizar trámites para divorcios, realizar trámites para defunciones, elaborar cualquier tipo de actas, certificadas del libro de archivo, realizar trámites de inhumación, exhumación y traslados, realizar trámites para doble nacionalidad, realizar trámites para reconocimiento de hijos, realizar trámites de adopciones, dar información a las personas para documentos para cualquier trámite, contestar el teléfono.* Así como el OFICIO NO DRH-521/2019 suscrito por el Director de Recursos Humanos y Evaluación del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima, en el que se le comunica su baja con fecha 31 de octubre de 2019. -----

- - - De ese modo, tenemos que la entidad pública demandada negó acción y derecho a la parte actora para demandar su REINSTALACIÓN pues dijo que dada su categoría de trabajado de confianza y supernumeraria, carecía de su estabilidad en el empleo.

- - - Luego entonces, a fin de resolver lo que en derecho corresponda, resulta conveniente analizar lo que al respecto disponen los artículos 4, 5, 6, 7, 8 ,9, 11 y 19 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, que a la letra dicen: -----

- - - **ARTICULO 4.-** *Trabajador público es todo aquél que preste un trabajo personal físico, intelectual o de ambos géneros, en cualquiera de las Entidades o dependencias mencionadas en el Artículo 2 de esta Ley, en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. Se presume la existencia de la relación de servicio público entre el particular que presta un trabajo personal y la Entidad pública que lo recibe. ARTICULO 5.- Los trabajadores se clasifican en tres grupos: I. De confianza; II. De base; y III. Supernumerarios. ARTICULO 6.- Los trabajadores*

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



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

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

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

- - - Conforme a los artículos 4° y 18 de la ley en consulta, se

contempla la posibilidad de que los trabajadores temporales, pueden prestar sus servicios sin necesidad de un nombramiento, porque éste puede ser sustituido por la lista de raya correspondiente. - - - - -

- - - En ese sentido, y de las consideraciones expuestas en las líneas que anteceden se insiste que la entidad pública demandada, no logró aportar en autos documento idóneo suficiente con el cual demostrara sus excepciones y defensas hechas valer, pues de las pruebas aportadas en autos relativas a los recibos de nómina en los que la actora aparece bajo la categoría de trabajador “supernumerario”, no revisten valor probatorio a los intereses del Ayuntamiento pues con ninguno de ellos logra justificar el otorgamiento de nombramientos temporales, los cuales sólo podrán celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, tengan por objeto cubrir a otro trabajador, o bien el cumplimiento de una obra determinada, cuestión que no logró acreditar en autos. - - - - -

- - - En esa tesitura, al no haber demostrado con prueba alguna sus excepciones y defensas hechas valer, no obstante que la entidad pública demandada tenía la carga de la prueba en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria de demostrar todas las cuestiones en relación a la contratación de la actora, es decir, de demostrar documentalmente y circunstancialmente la calidad de trabajador contratado por tiempo determinado. Sirviendo de fundamento el criterio jurisprudencial publicado en el Seminario Judicial de la Federación, aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con número de registro 2023346 de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *Registro digital: 2023346 Instancia: Segunda Sala Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 24/2021 (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tipo: Jurisprudencia **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO POR TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL ESTADO, EN SU CARÁCTER DE EMPLEADOR EQUIPARADO, JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DE SU NOMBRAMIENTO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICA FEDERAL Y DEL ESTADO DE COLIMA).** Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sostuvieron conclusiones diferentes en relación con los nombramientos de carácter temporal de trabajadores al servicio del Estado; así, mientras uno consideró suficiente para acreditar el carácter eventual de un trabajador el nombramiento en el que se establece una relación de trabajo por tiempo determinado, el otro consideró que para ello también era necesario que el Estado, en su carácter de empleador, justificara la razón que motivó su otorgamiento bajo dicha temporalidad. Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema*



Corte de Justicia de la Nación determina que el Estado, en su carácter de empleador equiparado, está obligado a justificar el otorgamiento de nombramientos temporales, los cuales sólo podrán celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, tengan por objeto cubrir a otro trabajador, o bien el cumplimiento de una obra determinada. Justificación: De acuerdo con los artículos 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 15, fracción II, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en lo no previsto por ellas, será aplicable supletoriamente la Ley Federal del Trabajo. En ese sentido, a efecto de determinar los requisitos que deben cumplir los nombramientos de los servidores públicos por tiempo determinado, debe atenderse a lo establecido en los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con los cuales la celebración de una relación de trabajo para obra o por tiempo determinado debe estar justificada en el desarrollo de una obra específica, la naturaleza de las funciones a desempeñar, o bien cubrir alguna vacante temporal. En consecuencia, de la interpretación sistemática de las disposiciones señaladas, se advierte que el otorgamiento de nombramientos por tiempo determinado es excepcional, de ahí que el Estado esté obligado a justificar la necesidad de su celebración bajo dicha temporalidad, pues sólo así se actualizará la prerrogativa de éste de dar por terminada la relación laboral al concluir el término del nombramiento sin responsabilidad para las entidades o dependencias, ya que de lo contrario se entenderá que el nombramiento fue por tiempo definitivo. -----

- - - Así las cosas pues, tomando en consideración que en el Expediente Laboral Burocrático que hoy se lauda, la parte DEMANDADA, no acreditó de su parte que el estatus laboral de la parte ACTORA fuera de forma eventual, y mucho menos el haber acreditado que ya no subsiste la materia del trabajo contratado, o en su defecto, si tal contratación obedeció a una necesidad temporal de la empleadora, que lo obligó a contratar a la trabajadora con ese carácter; o si por el contrario, se trata de una actividad necesaria en forma permanente para el desarrollo de las actividades de la entidad pública municipal, sino que simplemente la DEMANDADA, se concretó en aseverar que la situación real en la que se ubicaba la parte demandante era la de un trabajador de confianza supernumerario, sin justificar la temporalidad a la que se encontraba sujeta la relación de trabajo y mucho menos acreditó que las funciones desempeñadas por la trabajadora correspondieran a aquellas catalogadas como de confianza en términos de lo dispuesto por el artículo 6 de la legislación burocrática local. -----

- - - Además que, como vemos las funciones desempeñadas por el actor consistentes en: *Auxiliar en forma administrativa en todo lo relacionado con la dirección, realizar tramite de registros de nacimientos, realizar trámites de matrimonios, realizar trámites para*

divorcios, realizar trámites para defunciones, elaborar cualquier tipo de actas, certificadas del libro de archivo, realizar trámites de inhumación, exhumación y traslados, realizar trámites para doble nacionalidad, realizar trámites para reconocimiento de hijos, realizar trámites de adopciones, dar información a las personas para documentos para cualquier trámite, contestar el teléfono, no se encuentran contempladas como de confianza de conformidad a lo previsto por los numerales 6° y 7° de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, por lo que al no reunir los requisitos de un trabajador de esta naturaleza, deviene aplicable al caso a favor de la actora, lo previsto por el artículo 8° anteriormente citado. -----

- - - Lo anterior arroja derecho en favor 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 eventual ni de confianza, de la C. **CARINA CAMPOS COBARRUBIAS** esta es susceptible de beneficiarse con el derecho de la inamovilidad o estabilidad en el empleo. Aunado a lo anterior, no pasa desapercibido para este Tribunal, que la situación real en que se ubica la trabajadora actora atentas las actividades que desarrolla, lo ubican como una trabajadora de base, y no como supernumerario ni de confianza, encontrando sustento lo anterior en lo que ha sostenido el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia P. /J. 35/2006, de rubro: -----

- - - **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.** Conforme a los artículos 15, fracción III, 46, fracción II, 63 y 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el nombramiento que se otorga a los servidores públicos, en atención a su temporalidad, puede ser: a) definitivo, si se da por un plazo indefinido y cubre una plaza respecto de la cual no existe titular; b) interino, cuando cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses; c) provisional, si cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular; d) por tiempo fijo, si se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido; y, e) por obra determinada, si se confiere en una plaza temporal para realizar una labor específica por un plazo indeterminado. En tal virtud, para determinar cuáles son los derechos que



asisten a un trabajador al servicio del Estado, tomando en cuenta el nombramiento conferido, debe considerarse la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, ya que al tenor de lo previsto en los citados preceptos legales, de ello dependerá que el patrón equiparado pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna.” Época: Novena Época. Registro: 175734. Instancia: Pleno. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, febrero de 2006. Materia(s): Laboral. Página: 11.-----

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

- - - Así, en atención a lo expuesto en los párrafos anteriores correspondía a la demandada justificar el motivo de la temporalidad de las contrataciones, es decir, debía probar en forma objetiva y razonable que la causa o motivo de la contratación temporal que dijo se encontraba sujeto el trabajador, lo cual no satisfizo, por lo que la actora no puede ser considerada como trabajadora eventual, sino con carácter definitivo; ello, en atención a la situación real respecto al periodo en que laboró al servicio de la entidad pública demandada. -

- - - No obstante, de las manifestaciones realizadas por las partes se contendientes, en autos quedo evidencia, la existencia de una relación laboral continua e ininterrumpida desde la fecha de ingreso del actor del 29 de octubre de 2018 al 14 de junio de 2019 como AUXILIAR ADMINISTRATIVO D, respecto a la cual la actora demandó su reinstalación, y asimismo en su ampliación de demanda dijo había sido reinstalada con fecha 29 de julio de 2019 continuando sus labores hasta el 31 de octubre de 2019 por lo que igualmente demando su reinstalación por el despido injustificado que adujo sufrió en las fechas señaladas, y que quedaron acreditadas en los autos del

presente juicio laboral. - - - - -

- - - Circunstancia que hace evidente que las actividades para las que las contrató no corresponden a una contratación que por su naturaleza deba ser estimada como por tiempo determinado, pues aquéllas fueron realizadas por más de seis meses ininterrumpido, por lo que debe entenderse que la contratación es por tiempo indefinido, ya que la naturaleza del servicio así lo requiere. Sirve de apoyo el criterio de rubro y contenido siguiente: - - - - -

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

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

- - - De las relatadas condiciones, este H. Tribunal considera procedente la acción de REINSTALACIÓN ejercitada por el actor, en el puesto que venía desempeñando como AUXILIAR ADMINISTRATIVO D, adscrita a la Oficina de la Oficialía del Registro



Civil del H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Colima, así mismo es factible condenar a la entidad pública demandada al pago de los SALARIOS VENCIDOS O CAÍDOS generados del 16 de junio al 28 de julio de 2019, con motivo de la baja que de manera injustificada ocurrió con fecha 14 de junio de 2019, así como aquellos generadas con motivo del despido injustificado un día posterior a su despido es decir del 01 de noviembre de 2019, hasta por un periodo máximo de doce meses a razón del salario que corresponda a la fecha en que se realice el pago, en el entendido que si al término del plazo señalado no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento el laudo, se pagarán también a la persona trabajadora los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, misma que resulta procedente, pues al tratarse de una prestación de naturaleza secundaria, se encuentra sujeta a la suerte que corra la acción principal. Lo anterior, toda vez que los salarios vencidos o caídos están íntimamente relacionados con la procedencia de la acción principal ejercida y que se origina en el despido, por lo que, si éste se tiene por probado, así como la injustificación del mismo, la acción relativa a salarios caídos también resulta procedente, dado que el derecho a la reinstalación y al pago de sus salarios constituyen aspectos de una misma obligación jurídica, esto con fundamento en el artículo 35 reformado de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

--- Resultando igualmente el pago de los incrementos salariales que se hubieran otorgado durante la tramitación del presente juicio en el puesto de AUXILIAR ADMINISTRATIVO D porque el derecho a la reinstalación de un trabajador, cuando es despedido de su empleo, no sólo debe ser física, sino jurídica, lo que implica el restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que ordinariamente le correspondían en la empresa, dicha restauración comprende no únicamente los derechos de que ya disfrutaba antes del despido, sino

los que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran los aumentos al salario.

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

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

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



separación del servicio debe entenderse acaecido por una causa imputable al patrón.
SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. -----

--- Del mismo modo, y por las consideraciones expuestas se condena al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA** a la expedición del nombramiento que como trabajador de **BASE** le corresponde a la **C. CARINA CAMPOS COBARRUBIAS** en el puesto de AUXILIAR ADMINISTRATIVO D adscrita a la Oficina de la Oficialía de Registro Civil, calidad que deberá reconocerse a partir de la fecha de emisión del presente laudo, el cual deberá contener los requisitos establecidos por el artículo 20 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

--- **VII.- ANÁLISIS DE LA RECLASIFICACIÓN DEL PUESTO.** ---

--- Ahora bien, en cuanto al reclamo que hace la parte actora en el inciso **A)** de su demanda, así como en los incisos **D) y G)** en los que demanda se le reclasifique con la letra A en su empleo de AUXILIAR ADMINISTRATIVO, y el pago de las diferencias ocurridas respecto a las prestaciones relativas al sueldo, aguinaldo, prima vacacional entre el importe que dice debió recibir y el que realmente pago, integrados con su valor actualizado y que demanda cuando menos un año previo a la presentación de la demanda; Prestaciones sobre las cuales la demandada negó acción y derecho pues dijo la actora no encuentra en los supuestos jurídicos aplicables. -----

--- Por lo que, previo a analizar la procedencia de dicha prestación, resulta necesario analizar lo que establece la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, respecto al derecho de escalafón: -----

--- **ARTICULO 71.-** Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada una de las Entidades públicas conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores de base, así como autorizar las permutas y movimientos de los mismos. -----

--- **ARTICULO 72.-** Tienen derecho de participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior. -----

--- **ARTICULO 73.-** En cada Entidad pública se expedirá un reglamento de

escalafón, conforme a las bases establecidas en este capítulo, el cual se formulará de común acuerdo por el Titular respectivo y el sindicato correspondiente. -----

- - - **ARTICULO 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. -----

- - - **ARTÍCULO 75.-** Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios. -----

- - - **ARTICULO 76.-** Los factores escalafonarios se clasificarán mediante los tabuladores, a través de los sistemas adecuados de registro y evaluación que señalen los reglamentos respectivos. -----

- - - **ARTICULO 81.-** Los Titulares darán a conocer a las Comisiones Mixtas de Escalafón y a los sindicatos las vacantes que se presenten, dentro de los diez días hábiles siguientes en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base. -----

- - - **ARTICULO 82.-** Al recibir de los Titulares dicha comunicación, las Comisiones Mixtas de Escalafón procederán de inmediato a convocar a un concurso entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior, mediante circulares o boletines que se fijarán en lugares visibles de los centros de trabajo correspondientes. -----

- - - **ARTICULO 83.-** En las convocatorias señalarán los requisitos para aplicar derechos, plazos para presentar solicitudes de participación y demás datos que determinen los reglamentos respectivos. -----

- - - **ARTICULO 84.-** En los concursos se procederá por las comisiones a verificar las pruebas a que se sometan los concursantes y a calificar los factores escalafonarios, teniendo en cuenta los documentos, constancias o hechos que los comprueben, de acuerdo con la valuación fijada en los reglamentos. -----

- - - **ARTICULO 85.-** La vacante se otorgará al trabajador que, habiendo sido aprobado, de acuerdo con la calificación señalada en el reglamento, obtenga la mejor puntuación. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que tenga mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma dependencia o unidad administrativa. Cuando existan varios en esta situación, se preferirá al que demuestre que es la única fuente de ingresos de su familia. -----

- - - **ARTICULO 86.-** Las plazas de última categoría, de nueva creación o disponibles en cada grupo, una vez corrido el escalafón respectivo con motivo de las vacantes que ocurrieren, y previo estudio y examen de acuerdo a la categoría a cubrir realizado por el Titular de la Entidad o dependencia tomando en cuenta la opinión del sindicato que justifique su ocupación, serán propuestas en un cien por ciento por el sindicato. Los aspirantes para ocupar las plazas vacantes deberán reunir los requisitos que para esos puestos señalen cada una de las Entidades y dependencias." -----

- - - En ese sentido, el procedimiento para la reclasificación del puesto se conoce como el ESCALAFÓN, mismo que se identifica como un



sistema para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores de base, así como autorizar las permutas y movimientos. Así mismo, atendiendo a los requisitos establecidos por la Ley burocrática estatal, los trabajadores deben acreditar tener una categoría inmediata inferior y acreditar mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios, tales como los conocimientos, la aptitud, la antigüedad, el buen comportamiento, la puntualidad y el cumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo. En ese sentido, una vez que se presenten las vacantes, los trabajadores deberán participar en un concurso entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior. -----

- - - En esa tesitura, del análisis de lo manifestado por la C. CARINA CAMPOS COBARRUBIAS, en su escrito inicial de demanda, así como de las pruebas que obran en autos, se observa que desde la fecha de su ingreso desempeñó el puesto de AUXILIAR ADMINISTRATIVO "D" sin embargo, solicita la reclasificación del puesto como AUXILIAR ADMINISTRATIVO A". -----

- - - De ese modo, este Tribuna estima invocar como HECHO NOTORIO el tabulador de SUELDOS Y REMUNERACION MENSUAL BRUTA Y NETA de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima, consultables en su página web <https://villadealvarez.gob.mx/transparencia/remuneracion-mensual-bruta-y-neta/> en lo que se advierte que respecto a la Administración Pública Municipal 2018 – 2021, solo existen las plazas de AUXILIAR ADMINISTRATIVO G, F, D y C. -----



Tipo de Trabajador	Puesto	Dieta	Gastos de R.	Compensaci	Sueldo	Sobresueldo	Com
BASE	AGENTE FISCAL NOTIFICADOR D TAE	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 4,070.10	\$ 3,671.20	\$ -
BASE	AGENTE FISCAL NOTIFICADOR F	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 5,067.60	\$ 4,560.84	\$ -
BASE	AGENTE FISCAL NOTIFICADOR G	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 4,752.00	\$ 4,277.34	\$ -
BASE	ALBANIL OFICIAL E	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 5,500.30	\$ 4,957.40	\$ -
BASE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO C TAE	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 3,420.30	\$ 3,078.20	\$ -
BASE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO D	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 7,570.50	\$ 6,813.48	\$ -
BASE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO F	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 4,806.00	\$ 4,320.22	\$ -
BASE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO F TAE	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 6,234.00	\$ 5,611.42	\$ -
BASE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO G	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 4,133.10	\$ 3,719.80	\$ -
BASE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO TAE 2	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 6,017.10	\$ 5,415.40	\$ -
BASE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO TAE 3	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 4,110.00	\$ 3,690.00	\$ -
BASE	AUXILIAR DE ASEO A TAE	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 4,106.40	\$ 3,695.76	\$ -
BASE	AUXILIAR DE ASEO B	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 6,442.50	\$ 5,795.26	\$ -
BASE	AUXILIAR DE ASEO D	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 5,843.40	\$ 5,260.06	\$ -
BASE	AUXILIAR DE ASEO E	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 5,106.30	\$ 4,595.58	\$ -
BASE	AUXILIAR DE ASEO F	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 4,133.10	\$ 3,719.80	\$ -
BASE	AUXILIAR DE ASEO TAE	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 2,532.00	\$ 2,276.80	\$ -
BASE	AUXILIAR DE ASEO TAE 1	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 2,990.50	\$ 2,682.46	\$ -
BASE	AUXILIAR DE ASEO TAE 1	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 2,990.50	\$ 2,682.46	\$ -
BASE	AUXILIAR DE INFORMATICA TAE	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 3,231.00	\$ 2,907.90	\$ -
BASE	AUXILIAR DE LIMPIA Y SANIDAD TAE	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 2,990.50	\$ 2,682.46	\$ -
BASE	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO TAE	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 3,047.40	\$ 2,742.66	\$ -
BASE	BACHEADOR E	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 4,780.00	\$ 4,302.46	\$ -
BASE	BIBLIOTECARIO E	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 5,843.40	\$ 5,260.06	\$ -
BASE	CAPTURISTA DE DATOS F	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 4,000.10	\$ 3,600.00	\$ -
BASE	DIBUJANTE TAE 1	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 7,000.00	\$ 6,300.12	\$ -
BASE	DIBUJANTE TAE 2	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 4,144.20	\$ 3,725.70	\$ -
BASE	ELECTRICISTA F	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 5,843.40	\$ 5,260.06	\$ -
BASE	ENGARFADO F	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 5,843.40	\$ 5,260.06	\$ -
BASE	INTENDENTE F	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 5,205.00	\$ 4,684.50	\$ -
BASE	INTENDENTE G	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 4,829.90	\$ 4,406.92	\$ -
BASE	MECANICO F	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 7,099.20	\$ 6,389.26	\$ -
BASE	NOTIFICADOR TAE 1	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 4,771.20	\$ 4,284.08	\$ -
BASE	NOTIFICADOR TAE 2	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 4,124.70	\$ 3,712.24	\$ -
BASE	NOTIFICADOR TAE 3	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 5,049.00	\$ 4,544.92	\$ -
BASE	NOTIFICADOR TAE 3	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 5,049.00	\$ 4,544.92	\$ -
BASE	NOTIFICADOR TAE 4	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 4,356.00	\$ 3,920.40	\$ -
BASE	PEON D	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 4,780.50	\$ 4,302.46	\$ -
BASE	PINTOR E	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 5,808.00	\$ 5,287.20	\$ -
BASE	SECRETARIA F	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 5,821.60	\$ 5,239.62	\$ -
BASE	SECRETARIA G	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 4,851.60	\$ 4,396.44	\$ -
BASE	SECRETARIA TAE	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 2,211.00	\$ 1,990.72	\$ -
BASE-TAE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (TAE)	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 5,363.10	\$ 4,833.16	\$ -
BASE-TAE	CHOFER (TAE)	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 11,530.80	\$ 10,356.32	\$ -

- - - Ahora bien, si analizamos el TABULADOR DE SUELDOS DEL H. AYUNTAMIENTO DE VILLA DE ÁLVAREZ, COL., insertó anteriormente, se observa que el puesto de AUXILIAR ADMINISTRATIVO "A", no aparece en el tabulador de puestos. - - - -

- - - Además, la parte actora no acreditó en autos reunir todos y cada uno de los requisitos establecidos por la legislación burocrática local para ser ascendida en su puesto, por lo que no sería jurídicamente válido ordenar la reclasificación de su puesto, por lo que si en autos quedó demostrado que el puesto respecto al cual estuvo cobrando sus emolumentos fue como AUXILIAR ADMINISTRATIVO D resultan igualmente improcedentes el pago de las diferencias respecto un puesto diverso, además que si la parte actora demandó las diferencias salariales respecto de diversa plaza, correspondía a esta la carga de la prueba de acreditar su dicho, dado que la acción de



nivelación salarial implica un ejercicio de comparación o contrastes y, por ende, un escrutinio de igualdad, es básico que el actor demuestre primero los extremos de su acción para definir si existe una situación de igualdad -comprobar los requisitos que permiten afirmar el desempeño de un trabajo igual con el otro empleado en que sustenta el actor sus pretensiones a un salario igual-, y segundo, determinar por el órgano juzgador si es válida la diferenciación salarial. Lo anterior es así, porque el presupuesto de esta acción es que a trabajo igual corresponde un salario igual, de ahí que es menester la elección del parámetro de comparación apropiado, que permita analizar a los trabajadores en contraste desde un determinado punto de vista y, con base en éste, definir si se encuentran o no, uno del otro, en una situación de igualdad de actividad y méritos laborales que jurídicamente puedan ser susceptibles de remunerarse dentro de los límites del marco presupuestario, cuestión que la parte actora no logró demostrar en autos, por lo que este Tribunal estima improcedente su pago, sirviendo de apoyo el criterio de rubro y contenido siguiente: - -

--- Registro digital: 162248 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: III.1o.T.Aux.6 L Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIII, Mayo de 2011, página 999 Tipo: Aislada **ACCIÓN DE NIVELACIÓN U HOMOLOGACIÓN DE SALARIOS DE SERVIDORES PÚBLICOS. ELEMENTOS PARA SU ESTUDIO.** Dado que la acción de nivelación salarial implica un ejercicio de comparación o contrastes y, por ende, un escrutinio de igualdad, es básico que el actor demuestre primero los extremos de su acción para definir si existe una situación de igualdad -comprobar los requisitos que permiten afirmar el desempeño de un trabajo igual con el otro empleado en que sustenta el actor sus pretensiones a un salario igual-, y segundo, determinar por el órgano juzgador si es válida la diferenciación salarial. Lo anterior es así, porque el presupuesto de esta acción es que a trabajo igual corresponde un salario igual, de ahí que es menester la elección del parámetro de comparación apropiado, que permita analizar a los trabajadores en contraste desde un determinado punto de vista y, con base en éste, definir si se encuentran o no, uno del otro, en una situación de igualdad de actividad y méritos laborales que jurídicamente puedan ser susceptibles de remunerarse dentro de los límites del marco presupuestario y si el trato salarial que se les da, con base en el propio parámetro de comparación de actividad o desempeño laboral es diferente. Así, cuando los sujetos comparados no sean iguales en los elementos objetivos que inciden y otorgan contenido a su actividad laboral, o bien, resulte que a pesar de tener un trabajo igual, salarialmente no son tratados de manera desigual, no podrá hablarse de que existe por la entidad pública patronal una infracción al narrado principio constitucional de igualdad contenido en el artículo 123, apartado B, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia laboral. En cambio, una vez demostrada la situación de equivalencia de trabajo y la diferencia de remuneración salarial conforme a los conceptos que perciben los trabajadores sujetos a contraste, debe determinarse si la diferenciación persigue una

finalidad constitucional o legalmente válida. Esto, porque las diferencias de asignaciones salariales deben ser injustificadas como presupuesto para asumir que es indebida la remuneración del que percibe más, a pesar de la igualdad de trabajo. Por ende, será propio de la actividad de valoración del órgano juzgador esta última cuestión de análisis de la diferencia salarial (decidir que si existe sustento racional u objetivo para la diferenciación del pago a trabajo igual). Esto es, debe analizar y valorar que esa diferenciación no esté amparada en parámetros jurídicos aceptables, pues si bien es verdad que la regla es la uniformidad de salarios de quienes tienen idéntica plaza y actividad material, también lo es que la diferencia de sueldos y prestaciones de cada servidor puede atender a que los rubros o conceptos por los que obtiene prestaciones adicionales a los del actor, provienen de un motivo o elemento acorde con los principios constitucionales y legales, así como de justicia laboral. Por tanto, sería suficiente que la finalidad perseguida con la asignación salarial que hace la diferencia sea constitucional o jurídicamente aceptable, claro está, dentro de los límites y lineamientos fijados en el marco presupuestario y tabulador aplicable para que sea improcedente la acción de nivelación de salarios, pues si bien esta acción parte de que a trabajo igual debe corresponder un mismo salario también es cierto que ello ocurre en tanto los operarios se encuentren en igualdad de circunstancias cuantitativas y cualitativas, así como que no exista un elemento de diferenciación de remuneración salarial racional y justificable objetivamente. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO AUXILIAR, CON RESIDENCIA EN GUADALAJARA, JALISCO. -----

- - - Cabe precisar que, en virtud de la procedencia de la acción de REINSTALACIÓN que ejercita la parte actora, así como su reconocimiento de BASE en la plaza que venía ocupando como AUXILIAR ADMINISTRATIVO D, resulta procedente el pago del salario que en derecho corresponda conforme a su puesto y calidad como trabajadora de base, a partir de la fecha de emisión del presente laudo en que se ha reconocido dicha calidad, y que deberá ser conforme al salario tabular, que es el identificado con los importes consignados en los tabuladores de sueldos para cada puesto, que constituyen la base del cálculo aplicable para computar las prestaciones básicas en favor de los trabajadores lo anterior de conformidad con los artículos 56, 57 y 58 de la Ley Burocrática del Estado que establecen: -----

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

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



- - - **ARTICULO 58.**- Los niveles del tabulador que consignen sueldos equivalentes al salario mínimo, deberán incrementarse en forma automática en el mismo porcentaje en que se aumente éste, de acuerdo con las disposiciones que emita la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. -----

- - - Igualmente resulta procedente condenar al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA**, al pago de las prestaciones legales que se encuentran establecidas en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, texto jurídico del cual se desprenden las siguientes prestaciones: *Artículo 51.- DOS PERIODOS VACACIONALES AL AÑO, Artículo 52.- PRIMA VACACIONAL DEL 30% DE LOS DIAS CORRESPONDIENTES A CADA PERIODO, Artículo 56.- SUELDOS, Artículo 57.- SUELDO Y SOBRESUELDOS, Artículo 67.- AGUINALDO, y Artículo 68.- QUINQUENIOS, preceptos legales que a la letra dicen: -----*

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

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

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

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

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

- - - **ARTICULO 68.** - Por cada cinco años de servicios efectivos prestados, hasta llegar a treinta, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima mensual individual como complemento del salario. En los presupuestos de egresos

correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima, oyendo la opinión del sindicato correspondiente. -----

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

- - - Registro digital: 2018924 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.110.T.4 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 62, Enero de 2019, Tomo IV, página 2664 Tipo: Aislada **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SU RECONOCIMIENTO COMO EMPLEADOS DE BASE GENERA LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN CORRECTO, SIN QUE PUEDAN BENEFICIARSE DE CUALQUIER TRATAMIENTO O PRESTACIÓN PROPIOS DE UNO DE CONFIANZA.** Si un trabajador al servicio del Estado demanda el otorgamiento de un nombramiento de base, y el tribunal estima procedente la acción, y se parte del análisis de los artículos 5o. y 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como de las excepciones y defensas de la demandada, considerando que ésta afirmó que el trabajador realizaba funciones de confianza, sin que lograra demostrarlo, procede la condena para que se reconozca el régimen correcto de aplicación a favor del trabajador, como de base, con todas sus consecuencias legales; esto es, tanto los beneficios correspondientes a un empleado de esa naturaleza, como las implicaciones inherentes que le impiden beneficiarse de cualquier tratamiento o prestación propios de un trabajador de confianza. DÉCIMO PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

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

- - - Por otra parte, se condena a la Entidad Pública denominada H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VIILA DE ÁLVAREZ, COL, a RECONOCERLE como lo ha solicitado y demandado la C. CARINA CAMPOS COBARRUBIAS en el INCISO I) del CAPÍTULO de PRESTACIONES, el reconocimiento de la antigüedad a partir de la fecha de ingreso al servicio de la Entidad Pública demandada, y que en autos este Tribunal ha estimado tener por acreditado como fecha de ingreso el 29 DE OCTUBRE DE 2018, y tomando en consideración, que no puede dejarse a decisión de la parte empleadora dicho reconocimiento, pues el derecho a obtenerlo lo adquiere el trabajador a virtud del tiempo total de trabajo productivo que le dio el derecho a garantizar tanto su subsistencia como la de su familia; sostener lo contrario daría opción a que el empleador, al advertir que el trabajador acumula determinada antigüedad para fines específicos, lo da de baja, aunque sea un breve término, para impedir que obtenga algún beneficio, para después reintegrarlo a su trabajo, pues con ello fácilmente eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos generados a lo largo del tiempo que efectivamente estuvo



a su servicio el servidor público. -----

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

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

- - - En esa tesitura, se insiste en la procedencia del reclamo ejercitado, lo que trae como consecuencia que se condene al H. **AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COL.**, a RECONOCERLE a la **C. CARINA CAMPOS COBARRUBIAS** la antigüedad generada en su empleo por los servicios prestados a partir de la fecha de su ingreso al servicio de la demandada el día **29 DE OCTUBRE DE 2018**, más lo que se siguieron generando con motivo de la relación de trabajo, otorgándole la constancia que en derecho corresponda, resulta de oportuna aplicación, por analogía y en lo conducente, el siguiente criterio de jurisprudencia emitido por los **TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN** que a continuación se insertan bajo el RUBRO de: -----

- - - **ANTIGÜEDAD GENÉRICA. EN SU CÓMPUTO PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PENSIONES PREVISTAS EN LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE SINALOA, DEBE ACUMULARSE EL TIEMPO TOTAL QUE EL EMPLEADO PRESTÓ SUS SERVICIOS DERIVADOS DE UN MISMO VÍNCULO LABORAL, AUNQUE LO HUBIERA HECHO EN PERIODOS DISCONTINUOS.** La antigüedad genérica es la creada de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente, respecto de la cual el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsista la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre, y la adquieren los trabajadores desde el primer día de labores, no obstante sus interrupciones en el servicio, pues así deriva del artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer ese derecho a favor de los trabajadores temporales mencionados en el ordinal 156 de esa Ley. En estas condiciones, se concluye que para el cómputo de la antigüedad genérica o de empresa deben tomarse en cuenta los diferentes periodos que la integran, aunque sean discontinuos, para distintos efectos, entre ellos, el pago de las pensiones previstas en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa, lo anterior en virtud de un mismo vínculo laboral, entendiéndose como tal el proveniente de las distintas dependencias públicas que pertenecen al Gobierno de la entidad, es decir,

la antigüedad que debe acumularse para tales efectos es la derivada del trabajo prestado a esas dependencias, no así a entidades diversas pertenecientes al orden federal o a la iniciativa privada, en razón de que pertenecen a un marco normativo diverso en cuanto a las relaciones laborales, a las normas de seguridad social y a los órganos jurisdiccionales encargados de dirimir sus conflictos de trabajo. Además, el derecho a la acumulación de la antigüedad derivada de un mismo vínculo laboral durante los periodos discontinuos es el reconocimiento al desgaste natural generado en los años efectivamente laborados y, como tal, no puede dejarse a decisión de la parte patronal, pues el derecho lo adquiere el trabajador por virtud del tiempo total de trabajo productivo que le dieron el derecho a garantizar tanto su subsistencia como la de su familia. Sostener lo contrario daría incluso opción a que, al advertir que algún trabajador computa determinada antigüedad, el patrón lo dé de baja, aunque sea por un breve término, para después reintegrarlo a su trabajo, pues con ello eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos generados por sus trabajadores a lo largo del tiempo". Jurisprudencia 2a./J. 194/2008, de la Segunda Sala del Alto Tribunal, publicada en la página 603, del Tomo XXIX, enero de 2009, de la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. -----

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

- - - **ANTIGÜEDAD GENÉRICA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EN SU RECONOCIMIENTO DEBEN COMPUTARSE LOS PERIODOS EN QUE HAYAN LABORADO CON EL CARÁCTER DE INTERINO, PROVISIONAL, POR TIEMPO FIJO O POR OBRA DETERMINADA.** De la interpretación sistemática de los artículos 12, 15, 18, 43, 46, 48, 50, 51, 63, 64 y 65 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se advierte que el empleado contratado con el carácter de interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada, tiene derecho al reconocimiento de su antigüedad por el periodo laborado, que debe ser acumulado en el supuesto de que sea nuevamente requerido por el patrón con cualquier calidad, sea eventual o permanente, ya que de la ley no se advierte que dichos lapsos necesariamente deban ser continuos o ininterrumpidos, por lo que en caso de existir interrupciones, deben entenderse como periodos no laborados entre una contratación y otra. Lo anterior, dado que la acumulación de la antigüedad derivada de un mismo vínculo laboral durante los periodos discontinuos, es el reconocimiento al desgaste natural generado en los años efectivamente laborados y como tal, no puede dejarse a decisión del patrón-Estado, pues el derecho lo adquiere el trabajador en virtud del tiempo total de trabajo productivo; sostener lo contrario, daría opción a que el empleador, al advertir que el trabajador computa determinada antigüedad para fines específicos, lo dé de baja, aunque sea por un breve término, para impedir que obtenga algún beneficio y después reintegrarlo a su trabajo, pues con ello fácilmente eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos generados a lo largo del tiempo que estuvo a su servicio". Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en la tesis I.13o.T.330 L, visible en la página 1288, del Tomo XXXIV, agosto de 2011, de la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. -----

- - - **IX.- PAGO DE PRESTACIONES DEL PERSONAL DE BASE Y BASE SINDICALIZADO.** -----

- - - Ahora bien, con relación a las prestaciones que la parte actora demanda en los incisos C), D), J), K) y L) consistente en el pago actualizado con cada uno de sus incrementos de las prestaciones



legales y extralegales contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo y los Convenios Generales de Prestaciones y de Incrementos Salariales del Personal Sindicalizado al Servicio de la demandada, y que reclama desde la fecha de su ingreso, consistentes en: *compensación extraordinaria, canasta básica, bono de transporte, bono de renta, previsión social múltiple, bono de ajuste de calendario, beca médica, becas por excelencia, bono de antigüedad, bono sexenal federal, bono sexenal estatal, bono de retiro por jubilación, bono del burócrata, bono del día de la madre, bono extraordinario anual, bono navideño, prima de riesgo, bono de productividad, bono sindical, bono para ayuda de útiles escolares, bono para uniformes escolares, día del niño, bono de juguetes, estímulo eficiencia y puntualidad, estímulo profesional, festejo del día del burócrata, fomento al deporte sindical, fondo de ahorro personal de base, fondo de ahorro personal de confianza, fondo de ahorro personal sindicalizado, pensiones civiles, seguro social, incapacidades por riesgo de trabajo, bono de jubilación y retiro, incrementos al salario, día de descanso primer viernes del mes de octubre de cada año, uniformes, equipo de seguridad, el derecho de gozar licencias económicas, seguro de vida, gastos funerarios, apoyo semestral, jubilación móvil integral, cláusula de homologación, una semana de descanso por muerte de un familiar, seguro facultativo. Cumpleaños, licencia sin goce de sueldo, matrimonio, informe de actividades, afores, descuento del 37% del agua potable, beca médica, becas por excelencia, licencias sindicales, días de asueto, lentes adaptados, aparatos ortopédicos, y prótesis, fomento al deporte, capacitación, descuento del 50% compra de lotes en los panteones municipales, préstamo del casino municipal, crédito fonacot, 50% en adquisición de actas de nacimiento, fondo de autofinanciamiento de vivienda, Bono de apoyo para la asistencia a la capacitación, bono para el gasto familiar, financiamiento para programas vacacionales, descuento del 50% en las licencias de manejo, veinticinco años de servicio, estímulo profesional, financiamiento para equipos de cómputo, bono de retiro por cesantía y vejez, descuento de actas, 10 días hábiles de descanso adicionales a su incapacidad de gravidez, bono del trabajador social; estas prestaciones son de manera enunciativa pero no limitativa, porque se me pudieron haber escapado citar algunas prestaciones; y por el pago de todas y cada una de las prestaciones y estímulos que se otorguen o se llegaren a otorgar a los trabajadores sindicalizados de la misma categoría que la suscrita. -----*

- - - 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: 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 advierta que la patronal, el sindicato o terceros se encuentran en mejor posición para demostrar los supuestos normativos o algunos hechos relevantes controvertidos, conforme a la carga dinámica de la prueba que opera en materia laboral, lo que debe ser analizado, valorado y justificado de manera casuística atendiendo a los rasgos particulares de cada caso concreto. Justificación: Este tribunal observa que en una primera etapa, la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó, de manera absoluta y generalizada, que la carga de la prueba corresponde a la parte trabajadora tratándose de prestaciones extralegales, como se observa en la tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en la página 43, Volúmenes 217 a 228, Quinta Parte del Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, de rubro: "PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE.", entre muchos otros criterios; sin embargo, en fechas más recientes, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por ejemplo al resolver la contradicción de tesis 184/2016 el 1 de febrero de 2017, ha reconocido que aquel criterio debe matizarse, armonizarse y equilibrarse con las reglas de distribución de la prueba en materia laboral, de manera que no siempre se debe atribuir al actor la prueba de la existencia de las prestaciones extralegales ni la demostración de hechos negativos o que no le sean propios, entre otros casos. En ese orden de ideas, la Segunda Sala del Alto Tribunal ha interpretado que, incluso tratándose de prestaciones extralegales, los órganos jurisdiccionales deben relevar de esa carga a los trabajadores cuando el patrón, el sindicato o terceros se encuentren en una mejor posición de accesibilidad y control sobre los fundamentos normativos y los hechos controvertidos en torno a las prestaciones extralegales demandadas, de conformidad con el derecho humano al debido proceso laboral, en relación con los principios contenidos en los artículos 782, 783 y 784 de la Ley Federal del Trabajo. QUINTO 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, especialmente cuando el órgano jurisdiccional advierta que la patronal, el sindicato o terceros se encuentran en mejor posición para demostrar los supuestos normativos o algunos hechos relevantes controvertidos, conforme a la carga dinámica de la prueba que opera en materia laboral. -----

- - - 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, por no encontrarse en los supuestos procesales

para dicha acción, en ese sentido cabe destacar que este Tribunal reconoció la calidad de trabajadora de BASE en el puesto de AUXILIAR ADMINISTRATIVO D a la actora. -----

--- Por otra parte, de las pruebas ofrecidas por la parte actora obra el CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES 2019 celebrado entre el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO, DIF, Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, documento respecto el cual se llevó a cabo el desahogo de la prueba de INSPECCIÓN con fecha 11 de octubre de 2022 en la que el Secretario Actuario adscrito a este Tribunal dio fe de que del Convenio General de Prestaciones se pagan a los trabajadores sindicalizado de base las siguientes prestaciones: *45 días de sueldo, por concepto de aguinaldo, sueldo quincenal correspondiente a la categoría de cada trabajador, Sobresueldo, Quinquenios, Periodos vacacionales y prima vacacional, Canasta navideña, Apoyo cuesta de enero, Canasta básica, Ayuda para transporte, Ayuda para renta, Apoyo de previsión social, El ajuste de calendario, Estimulo profesional, Día de descanso el 10 de mayo y bono por día de la madre, Estimulo con motivo día del padre, Estimulo por el día de las secretarias y/o secretarios, Apoyo extraordinario anual., Apoyo para útiles escolares, Apoyo para juguetes, Beca a los trabajadores que estudien, Prima de riesgo a los trabajadores de base de los siguientes departamentos: limpia y sanidad, parques, jardines y áreas verdes, alumbrado público, taller mecánico, dirección de mantenimiento y conservación, Apoyo para uniformes escolares, Estimulo por el día del trabajador social, 50% de ayuda en la adquisición de lentes adaptados, Estimulo por la cantidad de \$1,000 mil pesos en la quincena inmediata anterior a la fecha de su cumpleaños del trabajador. y \$1,500 mil quinientos pesos dividido en las 24 quincenas de cada año, Ayuda económica por excelencia, Compensación a la categoría de chofer u operador, 50% de descuento en adquisición de actas, Estimulo quincenal de sepultureros. Apoyo para la asistencia a capacitación, Estimulo de cumpleaños, Apoyo para el gasto familiar, Compensación ordinaria, Estimulo por el día del burócrata, Estimulo de productividad, Estimulo sindical, Estimulo de antigüedad, Estimulo sexenal federal, Seguro de vida, Estimulo de puntualidad y eficiencia, Seguro facultativo, Estimulo de jubilación y retiro, Estimulo por cesantía y vejez, Fondo de ahorro, Convivio con motivo día del niño, Uniformes gratuitos para*



trabajadores, Otorgamiento del día sábado y domingo para descanso, pero si se requiere la presencia de un trabajador, se le pagara conforme a la ley, Jornada de 6 y media horas, Licencias económicas, Totalidad de gastos funerarios, 12 meses de salario íntegro, además del pago inmediato del seguro de vida, Se autoriza una semana de descanso con goce de sueldo, por muerte de un familiar cercano, Prestación del seguro social (IMSS), Incapacidades, Esquipo de trabajo necesario, Posada navideña, Jubilación móvil integral del 100% del total de sus percepciones legales y extralegales derivadas de los convenios celebrados, Homologación, Día de descanso el día de su cumpleaños, Licencias económicas sin goce de sueldo, 10 días de descanso a los trabajadores que contraigan matrimonio, Se concede como descanso el primer viernes del mes de octubre para asistir al informe, Afore, 37% de descuento en el pago del agua, Comisiones sindicales, Días de asueto, 50% de ayuda para prótesis y aparatos ortopédicos., Apoyo de fomento al deporte, El sindicato cubrirá la totalidad del gasto con motivo al aniversario del sindicato, Capacitaciones para los trabajadores, 50% de descuento en la compra de lotes en los panteones municipales, Préstamo del casino municipal, Crédito de FONACOT y crédito con otras casas comerciales, Beca médica, Fondo de pensiones, Periodos vacacionales para los que tengan 25 años de servicio, Financiamiento para la adquisición de computadoras, 10 días hábiles de descanso por gravidez, posparto y 10 días hábiles de paternidad responsable, Fondo de autofinanciamiento para vivienda, Consultorio médico, Financiamiento para programas vacacionales y de recreación, 50% de descuento en licencias de manejo. -----

*--- De ese modo, cabe precisar que si bien del Convenio en cita se establece el pago de las prestaciones señaladas corresponde los trabajadores sindicalizados, también lo es que de la interpretación del 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. LXVI/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. Los 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 a la C. CARINA CAMPOS COBARRUBIAS** con la calidad de BASE que ha quedado reconocida a su favor a partir de la fecha de emisión del presente laudo, 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.** - - -*

- - - En ese sentido, de los fundamentos y consideraciones anteriormente expuestas, este Tribunal considera procedente el pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por la actora, en los incisos anteriormente señalados. - - - - -

- - - 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.** - - - - -

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

- - - Ahora bien, por lo que al análisis de la prestación que demanda el actor en el inciso H) de su escrito de demanda, en el que reclama el pago de tiempo extraordinario a razón del doble del salario de las primeras nueve horas laboradas semanalmente y al triple del salario de la décima hora extra laborada semanalmente, respecto la cual la demandada negó acción y derecho ya que negó que la parte actora hubiera laborado horas extras. - - - - -

- - - De los hechos contenidos por la actora con el número 3 se observa señaló lo siguiente: *“Mi horario de labores era de lunes a viernes de 08:30 a 15:00 horas, teniendo dos días de descanso, siendo los sábados y domingos; no obstante, por instrucciones del que era mi jefe, el Director del Registro Civil del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima, me obligaba a laborar dos horas extras de lunes a viernes, inclusive trabajaba los días sábados desde el día 29 de octubre hasta el día 14 de junio del año 2019, día que fui objeto de mis despido injustificado, laborando de 09:00 am a 14:00 pm. Por lo que es evidente que labore horas extras y tiempo extraordinario.”* A lo que la demandada contestó: **3.- Se niegan totalmente los hechos que la parte actora denomina como “3”, únicamente se reconoce es que la actora laboraba de las 08:30 horas a las 15:00 horas y que su horario era de lunes a sábados, hasta el 15 de junio de 2019. Al respecto que realizan las siguientes precisiones: No es cierto que la actora laboraba dos horas extras de lunes a viernes. No es cierto que las 14:00 horas del 14 de junio de 2019 fuera el último momento (día y hora)**

en que la actora se desempeñó para mi representada, ya que la actora continuó laborando para el Ayuntamiento demandado después del tiempo aludido del supuesto despido que señala, el cual desde luego se niega, pues el 15 de junio de 2019 lo laboró, terminando la relación laboral ese día pero siendo reinstalada a sus labores con data del 29 de julio de 2019...” -----

--- Precisado lo anterior, resulta conveniente tomar en consideración lo establecido por el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que es al patrón a quien le corresponde la carga de la prueba respecto al pago de las horas extras, pues es este quien posee la documentación referida en el citado numeral para acreditar la jornada de trabajo, y en cuyo caso el trabajador deberá demostrar haber laborado más de nueve horas extraordinarias semanalmente, tal como se aprecia a continuación:-----

--- **Artículo 784.-** *La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: ... VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales; -----*

--- En consecuencia, si en el juicio laboral el trabajador reclama el pago por tiempo extraordinario que excede de 9 horas a la semana y el patrón genera controversia sobre ese punto, acorde con el indicado artículo 784, fracción VIII, éste debe probar que el trabajador únicamente laboró 9 horas a la semana, debido a que se entiende que esta jornada extraordinaria (no más de 3 horas al día, ni de 3 veces a la semana), constituye una práctica inocua que suele ser habitual y necesaria en las relaciones de trabajo, respecto de la cual, el patrón tiene la obligación de registrar y documentar, conforme al indicado numeral 804; en cuyo caso, el trabajador habrá de demostrar haber laborado más de las 9 horas extraordinarias semanales, lo anterior encuentra apoyo en los *criterios de rubro y contenido siguiente: -----*



- - - Registro digital: 2011889 Instancia: Segunda Sala Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 55/2016 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 31, Junio de 2016, Tomo II, página 854 Tipo: Jurisprudencia **HORAS EXTRAORDINARIAS. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO SE RECLAMA SU PAGO RESPECTO DE LAS QUE EXCEDAN DE 9 A LA SEMANA.** Si se parte de que en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto vigente desde el 1 de diciembre de 2012, pervive la premisa de eximir al trabajador de la carga de la prueba cuando existan otros medios que permitan conocer la verdad de los hechos, puede afirmarse que el patrón está en posibilidad de acreditar la jornada de trabajo extraordinaria que no exceda de 3 horas al día, ni de 3 veces a la semana, cuando surja controversia al respecto, pues tiene la obligación de conservar la documentación de la relación de trabajo, de conformidad con el artículo 804 de la ley aludida, particularmente los controles de asistencia. En consecuencia, si en el juicio laboral el trabajador reclama el pago por tiempo extraordinario que excede de 9 horas a la semana y el patrón genera controversia sobre ese punto, acorde con el indicado artículo 784, fracción VIII, éste debe probar que el trabajador únicamente laboró 9 horas a la semana, debido a que se entiende que esta jornada extraordinaria (no más de 3 horas al día, ni de 3 veces a la semana), constituye una práctica inocua que suele ser habitual y necesaria en las relaciones de trabajo, respecto de la cual, el patrón tiene la obligación de registrar y documentar, conforme al indicado numeral 804; en cuyo caso, el trabajador habrá de demostrar haber laborado más de las 9 horas extraordinarias semanales. -----

- - - Registro digital: 2009759 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: XVI.2o.T.1 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 21, Agosto de 2015, Tomo III, página 2185 Tipo: Aislada **HORAS EXTRAS. LA CARGA DE LA PRUEBA ESTÁ DIVIDIDA EN CUANTO A LA DURACIÓN QUE SE RECLAME (ARTÍCULO 784, FRACCIÓN VIII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).** Conforme al texto anterior del artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, la carga de la prueba en cuanto a la duración de la jornada de trabajo correspondía por completo al patrón; sin embargo, a partir de la reforma que entró en vigor el 1o. de diciembre de 2012, dicho débito procesal se torna divisible, dado que si bien es cierto que el legislador ordinario lo impuso al trabajador en cuanto al tiempo superior de 9 horas extras a la semana, también lo es que preservó la obligación patronal de demostrar su dicho en cuanto a la jornada ordinaria y extraordinaria hasta por esas 9 horas semanales, dado que en términos de los artículos 804 y 805 de la ley citada, el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en el juicio, entre otros, los controles de asistencia, en la inteligencia de que cuando no se lleven en el centro de trabajo, la duración de la jornada puede demostrarla mediante el ofrecimiento de prueba diversa. Así, cuando el trabajador reclama el pago de tiempo extraordinario que excede ese número de horas a la semana, subsiste la carga específica del propio empleador, en cuyo defecto, habrá de tenerse por cierta la jornada que expresó el operario, aunque no en la totalidad de las horas extras reclamadas, sino únicamente de 9, salvo que el operario acredite las restantes. Ello es así, porque la modalidad que propicia la reversión de la carga al trabajador ocurre respecto del reclamo del tiempo extraordinario superior a esas 9 horas semanales, lo que no implica que desaparezca la obligación patronal de probar su dicho respecto de la jornada ordinaria y de la extraordinaria hasta por ese periodo. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO. -----

- - - Lo anterior es así, pues existe controversia en cuanto a la jornada de trabajo, ya que por una parte el trabajador adujo en su demanda laboral que su horario de trabajo comprendía de las de las 08:30 a

15:00 horas de lunes a viernes, trabajando dos horas extras de lunes a viernes, y los días sábados desde el día 29 de octubre hasta el día 14 de junio del año 2019, laborando de 09:00 am a 14:00 p.m; mientras que la Entidad Pública demandada al contestar la demanda dijo el horario de trabajo de la actora fue de 08:30 a 15:00 horas de lunes a sábado. -----

- - - En ese sentido, y de las manifestaciones que realizaron ambas partes, ha quedado acreditado que se asignó a la trabajadora una jornada de trabajo 08:30 a 15:00 horas de lunes a sábado, como lo confesó el propio Ayuntamiento al dar contestación a la demanda en el punto número tres de hechos, y que resulta una confesión expresa y espontánea que reviste pleno valor probatorio a favor de la parte trabajadora, con apoyo el criterio de rubro y contenido siguiente: - - -

- - - *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. -----

- - - Por tanto, es menester tomar en consideración lo que al respecto señalan los artículos 41, 42, 45 y 47 de la Ley de la materia que a la letra dice: -----

- - - **ARTICULO 41.-** *La jornada de trabajo puede ser diurna, que es la comprendida entre las seis y las veinte horas; nocturna, que es la comprendida*



entre las veinte y las seis horas; y mixta, que es la que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende mayor lapso, se considerará jornada nocturna. -----

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

ARTICULO 45.- *Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, podrá hacerse, considerando este trabajo como extraordinario, que nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas en una semana. Las horas extraordinarias de trabajo a que se refiere este artículo, se pagarán con un cien por ciento más del sueldo asignado a las horas de jornada ordinaria.* -----

ARTICULO 47.- *Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, será facultativo para el trabajador y obliga al patrón a pagarle el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.* -----

--- De lo anterior se colige que la jornada máxima diurna será de ocho horas, siete horas y media la mixta la cual se encuentra comprendida por períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende mayor lapso, se considerará jornada nocturna y que cuando por circunstancias especiales deba aumentarse la jornada, ese tiempo será considerado como extraordinario el cual no deberá exceder ni de 3 horas al día ni tres veces a la semana, así como que las mismas deberán pagarse con un cien por ciento más del sueldo asignado a las horas de jornada ordinaria, así como el reconocimiento para los trabajadores de base a la jornada de trabajo, ya que ésta será de seis horas y media. -----

--- De las consideraciones y fundamentos anteriormente expuestos queda claro que el actor laboró en una jornada diurna comprendida de 08:30 a 15:00 horas de lunes a sábado, y que comprende 6 horas y media diarias, por lo que se encuentra dentro de la jornada legal, no obstante, lo anterior se advierte que la trabajadora laboró los días sábados de cada semana desde la fecha de su ingreso, luego entonces cabe destacar que existe diferencia entre las horas extras laboradas en los días contratados y el trabajar en un día de descanso, pues las primeras consisten en el tiempo excedente del límite de la

jornada normal prevista en la ley o pactada en el contrato respectivo, que da lugar a que las primeras nueve en la semana se retribuyan en un cien por ciento más del salario, y las excedentes en un doscientos por ciento; mientras que conforme al artículo 48 del mismo ordenamiento, el trabajador no está obligado a prestar sus servicios en su día o días de descanso, por lo que si a pesar de esta prohibición se labora en una jornada completa, deberá pagársele un día de salario doble por el servicio prestado; de ahí que sean situaciones distintas con prestaciones diferentes, e impiden que el tiempo extra que se reclama por la extensión de la jornada se adicione con el generado por laborar en un día que correspondía al de descanso. - -

- - - *Registro digital: 2007014 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.13o.T. J/6 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo II, página 962 Tipo: Jurisprudencia* **TIEMPO EXTRAORDINARIO. ES IMPROCEDENTE SU RECLAMO RESPECTO DE DÍAS DE DESCANSO LABORADOS.** *No procede el reclamo como tiempo extraordinario de una jornada que corresponde a un día de descanso laborado; lo anterior, porque existe diferencia entre las horas extras laboradas en los días contratados y el trabajar en un día de descanso, pues las primeras encuentran su fundamento en los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, y consisten en el tiempo excedente del límite de la jornada normal prevista en la ley o pactada en el contrato respectivo, que da lugar a que las primeras nueve en la semana se retribuyan en un cien por ciento más del salario, y las excedentes en un doscientos por ciento; mientras que conforme al artículo 73 del mismo ordenamiento, el trabajador no está obligado a prestar sus servicios en su día o días de descanso, por lo que si a pesar de esta prohibición se labora en una jornada completa, deberá pagársele un día de salario doble por el servicio prestado; de ahí que sean situaciones distintas con prestaciones diferentes, e impiden que el tiempo extra que se reclama por la extensión de la jornada se adicione con el generado por laborar en un día que correspondía al de descanso.* **DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.** -----

- - - En esas condiciones, este Tribunal estima procedente condenar al Ayuntamiento demandado, al pago por concepto de días de descanso que laboró la trabajadora los días sábado transcurridos del 29 de octubre de 2018 al 14 de junio de 2019, y que deberá pagarse en términos de los artículos 48 y 50 de la ley de la materia. -----

--- XI.- PAGO DE CUOTAS ANTE LA DIRECCIÓN DE PENSIONES CIVILES. -----

- - - Finalmente en cuanto a la prestación que demanda la actora en el inciso **G)** consistente en el pago de las cuotas ante la Direcciones



de Pensiones Civiles con el valor de todos y cada uno de los descuentos que se han realizado a su sueldo por disposición de ley de pensiones civiles y acorde a las Condiciones Generales de trabajo imperante en ese ayuntamiento, así como sus aportaciones en los términos de esos mismos instrumentos por el tiempo que ha laborado para el patrón para constituir su fondo de pensiones y que sobre el particular la demandada únicamente se limitó a señalar que no le asistía acción y derecho a la parte actora, por no encontrarse en los supuestos jurídicos aplicables. -----

- - - De ese modo, es preciso destacar que cuando se demanda el pago y entero de cuotas obrero – patronales antes las Instituciones de Seguridad Social, la carga de la prueba en términos del artículo 784 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia. -----

- - - *Registro digital: 178768 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: VII.2o.A.T.77 L Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXI, Abril de 2005, página 1384 Tipo: Aislada **CUOTAS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y APORTACIONES AL FONDO DE AHORRO PARA EL RETIRO. CUANDO SE RECLAMA SU PAGO LA CARGA DE LA PRUEBA DE HABERLAS CUBIERTO CORRESPONDE AL PATRÓN.** De los artículos 123, apartado A, fracción XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 15, fracciones I y III, y 167 de la Ley del Seguro Social, se deduce el derecho de los trabajadores a ser inscritos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y el de contar con un seguro de retiro, los cuales constituyen prerrogativas constitucionales y legales que el legislador ha establecido en favor de aquéllos encaminadas a su protección y bienestar, cuyo propósito fundamental consiste en que los trabajadores gocen de los beneficios de las prestaciones de seguridad social, como son, entre otros, los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería, así como de retiro; estableciéndose la obligación a cargo del patrón de enterar al referido instituto las cuotas obrero-patronales respectivas y la aportación estatal del seguro de retiro, en los términos previstos por los citados artículos; por ende, atendiendo a que el derecho del trabajador a gozar de dichas prestaciones deriva de la relación de trabajo y de hechos íntimamente relacionados con aquélla, y tomando en cuenta, además, que el patrón tiene la obligación de enterar las cuotas respectivas, se concluye que cuando en un juicio laboral se demande de éste su pago, a él corresponde la carga probatoria de haberlas enterado, por ser quien cuenta con los elementos de prueba idóneos para demostrarlo, con independencia de que esa carga procesal no esté prevista expresamente por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, pues ello deriva de la interpretación sistemática de los artículos citados en primer lugar. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO. -----*

- - - De ese modo, de las pruebas ofrecidas por la parte demandada obran los recibos de nómina visibles a fojas 164 a 165, que constan

en Comprobante Fiscal Digital por Internet correspondientes a la primer quincena de junio y segunda quincena de octubre de 2019, de la que se observa del apartado de deducciones el concepto de APORTACIÓN 4.5.% PENSIONES \$313.42 y que si bien consta el descuento por concepto de pensiones a la trabajadora en dichas quincenas, resultan insuficientes para acreditar que desde la fecha de ingreso de la trabajadora se hayan enterado igualmente las cuotas a cargo del patrón respecto del fondo de pensiones a favor de la C. CARINA CAMPOS COBARRUBIAS. -----

- - - Registro digital: 2026266 Instancia: Plenos Regionales Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: PR.L.CS. J/6 L (11a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tipo: Jurisprudencia **CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CUANDO SE DEMANDA EL PAGO DE APORTACIONES AL SISTEMA ESTATAL DE AHORRO PARA EL RETIRO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO (SEDAR), CON MOTIVO DE UN DESPIDO INJUSTIFICADO, CORRESPONDE AL TITULAR DE LA ENTIDAD PÚBLICA PATRONAL.** Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sostuvieron posturas diferentes al analizar a quién le corresponde la carga probatoria cuando se reclama del titular de una entidad pública del Estado de Jalisco, el pago de aportaciones al Sistema Estatal de Ahorro para el Retiro (SEDAR), con motivo de un despido injustificado, pues mientras uno de los Tribunales consideró que esa carga procesal correspondía a la parte trabajadora para demostrar el derecho a recibir el beneficio invocado, el otro Tribunal concluyó que correspondía a la entidad pública patronal, al constituir una obligación de su parte brindar la seguridad social a los trabajadores a su servicio. Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Sur, con residencia en la Ciudad de México, determina que corresponde al titular de la entidad pública patronal la carga probatoria respecto del pago de aportaciones al Sistema Estatal de Ahorro para el Retiro de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco (SEDAR), cuando se reclama con motivo de un despido injustificado. Justificación: De conformidad con los artículos 1, 9, 54 Bis 1, 56 y 63 a 68 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, 171, 172 y 173 de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco, así como 1, 2, 3, 4, 5 y 6 del Reglamento para la Operación del Fideicomiso Público denominado Sistema Estatal de Ahorro para el Retiro de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco, el Sistema Estatal de Ahorro para el Retiro de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco (SEDAR), es una prestación de naturaleza legal que se define como un instrumento básico de seguridad social complementario a las prestaciones que brinda el régimen del Instituto de Pensiones a los trabajadores al servicio de la administración pública estatal, en sustitución del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), en los casos de pensión por jubilación o por edad avanzada, invalidez permanente total o parcial y muerte. En consecuencia, atendiendo a las reglas de las cargas probatorias establecidas en los artículos 784, fracción XIV, 804, fracción IV y 805 de la Ley Federal del Trabajo, aplicados supletoriamente conforme al artículo 10 de la ley citada en primer término, cuando existe controversia sobre el monto y pago de las aportaciones al Sistema Estatal de Ahorro para el Retiro de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco (SEDAR), corresponde la carga de la prueba al titular de la entidad pública estatal, al tratarse de una prestación de seguridad social, dado que tiene obligación de conservar y exhibir en juicio, entre otros, los comprobantes de pago de las aportaciones y de las cuotas de seguridad social. -----



- - - Por tanto, si en autos ha quedado demostrado que la demandada no realizó la inscripción y pago de las cuotas correspondientes ante la Dirección de Pensiones, sin embargo, la citada legislación fue abrogada con la entrada en vigor de la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, mediante DECRETO No. 616 publicado el 28 de septiembre de 2018 en el Periódico Oficial del “Estado de Colima.” a través del cual se crea el INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA. -----

- - - Luego entonces ante la falta de documento alguno con el que logrará acreditar sus defensas hechas valer, este Tribunal estima condenar al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA** al entero del pago de las aportaciones por concepto de pensiones en términos del Artículo 69 V, IX y X de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, así como en términos de los artículos 60, 65, 66 y 67 de la Ley de Pensiones Civiles de los Servidores Públicos del Estado de Colima, desde la fecha de ingreso del actor el 29 de octubre de 2018 y durante todo el tiempo que dure la relación de trabajo, sirven de apoyo los siguientes criterios: -----

- - - Época: *Décima* Época Registro: 2012836 Instancia: *Tribunales Colegiados de Circuito* Tipo de Tesis: *Aislada* Fuente: *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 35, octubre de 2016, Tomo IV* Materia(s): *Laboral* Tesis: XXI.2o.C.T.4 L (10a.) Página: 2838 **APORTACIONES AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO Y AL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES. LA OMISIÓN DEL PATRÓN DE EXHIBIR EN EL JUICIO LOS COMPROBANTES DEL ENTERO DE AQUÉLLAS, NO GENERA EL EFECTO DE CONDENARLO A PAGAR SU MONTO DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR, SINO DE CUBRIRLAS A LA INSTITUCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL.** De la interpretación sistemática de los artículos 136 y 137 de la Ley Federal del Trabajo; 15, fracciones I, III y VII, y 167 de la Ley del Seguro Social; 3o., fracción I, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se advierte que es obligación de los patrones inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social y enterar las cuotas correspondientes al Sistema de Ahorro para el Retiro y al Fondo Nacional de la Vivienda, cuyo propósito fundamental consiste en que los trabajadores gocen de los beneficios de las prestaciones de seguridad social, como son, entre otros, los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades - asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria- accidentes, servicios de guardería, retiro, al igual que para estar en posibilidad de obtener crédito para adquirir

vivienda; de modo que cuando en el juicio laboral el patrón omite exhibir los comprobantes del entero de las aportaciones relativas al Sistema de Ahorro para el Retiro y al Fondo Nacional de la Vivienda, tal omisión no genera el efecto de condenarlo a pagar su monto directamente al trabajador, dado que esta circunstancia, además de no estar prevista en la ley, se apartaría y dejaría de atender a la finalidad de la normativa de mérito, sin que ello signifique, que se exima al patrón de cubrir la totalidad de las aportaciones que correspondan por esos conceptos a la institución de seguridad social. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO. -----

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

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

- - - **Artículo 17.-** Se establecen como descuentos forzosos para los trabajadores acogidos a los beneficios de esta Ley, los siguientes: I.- El cinco por ciento de sus sueldos honorarios y percepciones, sin tomar en consideración la edad del obligado que se destinará a la constitución del Fondo de la Institución. II.- El dos por ciento de las mismas percepciones, que se destinará exclusivamente como aportación para los servicios médico-asistenciales de los servidores públicos. El Estado, Organismos e Institutos y Municipios que se acojan deberán aportar el dos y medio por ciento sobre los sueldos de sus empleados y funcionarios. El fondo constituido es inembargable. - -

- - - En la inteligencia de que la inscripción retroactiva del trabajador actor ante el Instituto



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

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

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

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

--- **XII.-** 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, por lo que a fin de determinar en cantidad líquida el monto que debe pagarle al trabajador la entidad pública municipal demandada, por lo cual con fundamento en los Artículos 761 y 843 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se insertan: **Artículo 761.-** *Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.* **Artículo 843.-** *En los laudos, cuando se trate de prestaciones*

económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación”, es por lo que desde este momento se ordena la apertura del Incidente de liquidación laudo, en el cual ambas partes deberán de presentar sus conciliaciones contables. Se sustenta lo anterior en las tesis de jurisprudencia que a continuación se inserta: - - - - -

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

*- - - 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 trabajadora de BASE le corresponden a la C. CARINA CAMPOS COBARRUBIAS, en los términos en que se resolvió en el presente laudo. - - - - -*

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

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

- - - PRIMERO. – La C. CARINA CAMPOS COBARRUBIAS probó



su acción hecha valer. -----

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

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

- - - **1) REINSTALAR** a la **C. CARINA CAMPOS COBARRUBIAS** en el puesto de **AUXILIAR ADMINISTRATIVO "D"**. -----

- - - **2) A Pagarle** los sueldos/salarios vencidos generados del 16 de junio al 28 de julio de 2019, con motivo de la baja que de manera injustificada ocurrió con fecha 14 de junio de 2019, así como aquellos generados a partir de un día después del despido injustificado ocurrido el 31 de octubre de 2019, es decir a partir del 01 de noviembre de 2019, y hasta por un periodo máximo de doce meses a razón del salario que corresponda a la fecha en que se realice el pago en términos del artículo 35 reformado de la Ley de la materia, así como al pago los incrementos salariales que hubieran ocurrido. -

- - - **3) A la expedición** de su nombramiento y reconocimiento como trabajadora en el puesto de **AUXILIAR ADMINISTRATIVO "D"** que deberá reconocerse a partir de la fecha de emisión del presente laudo, el cual deberá contener los requisitos establecidos por el artículo 20 de la Ley Burocrática. -----

- - - **4) Al reconocimiento** de su antigüedad desde la fecha de su ingreso el 29 de octubre de 2018 y por el tiempo que dure la relación de trabajo expidiéndole la constancia que en derecho corresponda. -

- - - **5) A reconocer** la antigüedad que en su favor a generado desde la fecha de su ingreso el 29 de octubre de 2018 y por todo el tiempo que dure la relación de trabajo, expidiéndole la constancia que en derecho corresponda. -----

- - - **6) Al pago** de los días sábados laborados desde la fecha de su ingreso el 29 de octubre de 2018 hasta el 14 de junio de 2019, que

deberá pagarse en términos del artículo 50 de la Ley Burocrática. - -

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

- - - **8)** Al **reconocimiento** y **pago** de las prestaciones extralegales, que goza un trabajador de BASE Y BASE SINDICALIZADO previstas en el CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES VIGENTE celebrado entre el H. AYUNTAMIENTO DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA y el SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL MISMO, y que deberán pagarse a partir de la fecha de emisión del presente laudo, que es cuando este Tribunal ha reconocido tal derecho a la trabajadora. - - - - -

- - - **9)** A ENTERAR las cuotas obrero – patronales ante el INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA en términos del Artículo 69 V, IX y X de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, así como en términos de los artículos 60, 65, 66 y 67 de la Ley de Pensiones Civiles de los Servidores Públicos del Estado de Colima, desde la fecha de ingreso del actor el 29 de octubre de 2018 y durante todo el tiempo que dure la relación de trabajo, por lo que el instituto deberá cuantificar el capital constitutivo correspondiente y exigirlo a la Entidad Pública Patronal, por lo que este Tribunal deberá reservar para la etapa de ejecución del presente laudo, de no cumplirse voluntariamente, remitir VÍA OFICIO copia fotostática autorizada del presente a efecto de que haga valer sus facultades económica – coactivas para el cálculo de las aportaciones omitidas. - - - - -



- - - **CUARTO.** - Se absuelve al H. **AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ COLIMA** a: - - - - -

- - - **1)** A la reclasificación del puesto de la C. CARINA CAMPOS COBARRUBIAS como AUXILIAR ADMINISTRATIVO D al de AUXILIAR ADMINISTRATIVO A y del pago de las diferencias salariales. - - - - -

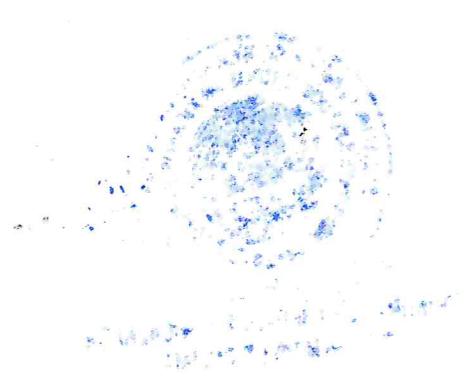
- - - **2)** Al pago de las horas extras laboradas desde la fecha de su ingreso. - - - - -

- - - **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 el **LICENCIADO JOSÉ MARTÍN GUTIÉRREZ DÍAZ** 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



1

2