- - - Colima, Colima, 15 (quince) de septiembre del año 2022 (dos mil veintidós). -

- - - En el EXPEDIENTE LABORAL **No. 980/2018** promovido por la **C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS** 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** - - - - - - - - - - - - - - - - - -

26/Abril/2023

- - - **V I S T O** para resolver en definitiva el expediente laboral No. **980/2018** promovido por la **C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS** en contra del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.** Quien en su escrito inicial de demanda reclama las siguientes prestaciones: - -

- - - "1.- Por la reinstalación en mi trabajo de DIBUJANTE B en la Dirección de Desarrollo Urbano del H. Ayuntamiento de Villa de Alvarez, Col., ubicado en la calle Independencia #30 de la Zona Centro de esta misma ciudad, en los términos de los artículos 33 y 35 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos descentralizados del estado con todas las prestaciones que disfrutada y en las mismas condiciones que lo venía desempeñando en base al sueldo de $5,981.71 quincenal descontando el impuesto, con un sueldo diario de $359.06 pesos y las siguientes percepciones: sueldo, y sobre sueldo, con un horario de labores de lunes a viernes de 8:30 a 15:00 horas. 2.- Por el pago de la segunda quincena del mes de octubre del 2018, por la suma de $ 5, 981.71ya que no se me pagó pues fui despedida el día 24 de octubre del 2018. 3.- Que en los términos del artículo 5 de la constitución federal que en la parte toral que nos interesa señala "nadie podrá ser obligado a prestar trabajo personal sin la justa retribución ", así como en lo establecido por los artículos 56, 63 y 64 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno Ayuntamientos y Organismos Descentralizados así como en los articulo 5 y 33 de la Ley federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Burocrática Estatal se dicte laudo condenando a la patronal para que se me pague como sueldo quincenal el que es el correcto que debe de pagarse a un trabajador de base de la misma categoría del que desempeñaba la suscrita pues en los términos del artículo 10 de la Ley Burocrática Estatal, los derechos que señala la ley de los trabajadores son irrenunciables en relación con el artículo 127 de la Constitución Federal. 4.- El pago de los salarios caídos desde la fecha de mi despido acaecida el 24 de octubre del 2018 hasta la cumplimentación del laudo respectivo correspondiente a doce meses y en caso de que no se ejecute el laudo 3 meses más en total suman 15 meses más el 2% sobre la cantidad que se me adeude en los términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Burocrática Estatal. 5.- Que se ordene a la demandada a la expedición de mi nombramiento como trabajadora de base del Ayuntamiento adscrita a la Dirección de Desarrollo Urbano." -

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

- - - 1.- Mediante escrito recibido el día 05 (cinco) de diciembre del año 2018 (dos mil dieciocho) compareció ante este Tribunal la **C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS,** demandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de: -

- - - "PRIMERO.- Como ya quedó aclarado la suscrita entré a laborar con el cargo de DIBUJANTE B en virtud de que la suscrita soy arquitecto en la Dirección de Desarrollo Urbano dependiente del Ayuntamiento de Villa de Alvarez, Colima, con fecha de ingreso del dia 16 de abril del 2015 con un horario de lunes a viernes de 8:30 a 15:00 horas, Consistiendo mis labores en realizar trámites de uso de suelo, fusiones, subdivisión, re lotificaciones, certificaciones de comercios y usos de suelo modalidad III para fraccionamiento, bajo la dirección de mi jefa inmediata la ARQ. ALBA ROCIO JIMENEZ GARCIA, quien tenía el cargo de Directora de Desarrollo Urbano. SEGUNDO.- Mi horario de labores era de 8:00 horas diarias por semana de lunes a viernes, y mi sueldo era de $ 5,385.97 esto es que tenía un sueldo diario de $ 359.06 pesos diarios, menor al que percibe una trabajadora de la misma categoría que desempeñaba la suscrita. Así es el sueldo correcto que debió habérseme pagado y ahora reclamo una vez que se me reinstale es por la cantidad de $5,981.71. Que corresponde a las siguientes prestaciones sueldo, sobresueldo, fondo de pensiones. Fondo de ahorro, aguinaldo, prima vacacional, vacaciones, aportación al IMSS, como lo establece el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley burocrática estatal, pues dichas prestaciones se están pagando a la trabajadora Arq. Mónica María Llamas Macías pues tiene el mismo nombramiento que tenía la suscrita, aun cuando en el caso mío desempeñaba funciones diferentes a las de dibujante porque así se acostumbra por la demandada de dar nombramientos para una actividad concreta aunque nos instruya realizar otras funciones como es el caso mío, siendo irrenunciables mis prestaciones como establecen los artículo 56, 63,64 de la Ley Burocrática Estatal así como artículos 5 y 33 de la Ley Federal del trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia en relación con el artículo 127 de la Constitución Federal. Quiero aclarar que no obstante haber desempeñado mis funciones de manera ininterrumpida por más de 6 meses desde la fecha de mi ingreso en el mes de junio del 2018 se me hizo firmar un contrato de trabajo cada mes con el carácter de supernumerario siendo el ultimo con vencimiento al 15 de octubre de este mismo año. Contratos que desde luego son amañados y no surten efectos de tenerme como trabajadora supernumeraria pues en estos no se señala a que trabajador iba a suplir y, además se me hicieron firmar como ya lo aclaré hasta en el mes de junio del 2018 cuando mi estabilidad laboral ya la había conquistado en lo términos del artículo 9 de la Ley burocrática estatal y ello es irrenunciable de acuerdo con lo señalado con el artículo 10 de la Ley de la materia pero, que sin embargo la entidad publica ha venido obligando de obligar a los trabajadores de base a firmar contratos temporales de trabajo para no otorgarnos las prestaciones relativas a trabajadores de base. TERCERO.- No obstante lo manifestado en el puto anterior de que el último contrato vencía el 15 de octubre del 2018, la suscrita seguí laborando a las órdenes de la demandada hasta el 24 de octubre del 2018, y aproximadamente a las 9:30 de la mañana estando laborando la suscrita en la Dirección de Desarrollo Urbano hizo acto de presencia en mi escritorio el actual Director de Desarrollo Urbano el Arq. Héctor Boyardo quien verbalmente me manifestó:" Te tienes que retirar porque me dieron la

instrucción de que ninguna persona de la administración anterior podía laborar y yo te lo comento así porque va a venir el de recursos humanos y la oficial mayor y no quiero que te encuentren aquí'". Por lo cual considera que mi despido es injustificado pues yo tengo el carácter de trabajadora de base y por tanto debió de habérseme levantado acta administrativa en donde se señalaron las causas de recisión laboral como lo señala el artículo 27 de la Ley de la materia y darme la oportunidad de defenderme razón por la cual presente esta demanda por la reinstalación en mi empleo en contra del Ayuntamiento de Villa de Alvarez, Colima. Es competente este tribunal de conocer el presente asunto en los términos de los artículos 1 ° y 2o de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del estado, Ayuntamiento y Organismos descentralizados del estado de colima, del numeral 79 de la Constitución Política de Colima de los Estados Unidos Mexicanos que a la letra señala estará a cargo del tribunal de arbitraje y escalafón la función jurisdiccional para resolver las controversias de carácter laboral entre el estado, los municipios, los organismos descentralizados de ambos como servidores públicos a su cargo, en este aspecto se regirán por la ley de la materia y sus reglamentos. Así mismo, tengo el carácter de trabajadora de base en los términos el artículo 9 de la ley burocrática estatal porque entré a laborar el dia 16 de abril del 2015 y hasta el mes de junio del 2018 se me hicieron firmar contratos cada mes con vencimiento el ultimo al 15 de octubre del 2018, en donde supuestamente se me consideraba como trabajador supernumerario, lo que es contrario a lo señalado por el articulo 9 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria que a la letras señala y la denominación de trabajador de confianza depende de la naturaliza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto y, en mi caso concreto la suscrita no realizaba funciones de dirección, fiscalización, ni de administración, ni de manejo de valores, pues dependía para mis funciones de mi superior jerárquico la directora de desarrollo Urbano la ARQ. ALBA ROCIO JIMENEZ GARCIA. Además, según el artículo 9 de la Ley Burocrática Estatal adquirí la base después de más de 6 meses de trabajo ininterrumpidos." - - - - -

- - - **2.-** Mediante acuerdo de fecha 29 (veintinueve) de enero 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.-** Mediante acuerdo de fecha 30 (treinta) de septiembre del año 2020 (dos mil veinte) se le tuvo a la parte demandada H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ,

COLIMA[1], por conducto del C. FELIPE CRUZ CALVARIO, en su carácter de PRESIDENTE MUNICIPAL, dando contestación a la demanda instaurada por la parte actora, oponiendo las excepciones de falta de acción y derecho, en virtud de que el trabajador tenía el estatus de trabajador sujeto a contratos por tiempo determinado. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. -

- - - **4.**- A petición de la parte actora y en atención a lo que previene el Artículo 149 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este Tribunal señaló día y hora para el desahogo de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, audiencia de Ley que se llevó a cabo hasta las 17:00 horas (diecisiete horas) del día 28 (veintiocho) de enero del año 2021 (dos mil veintiuno),[2] misma que una vez se declaró abierta bajo la presencia del Magistrado Presidente, en uso de las facultades que la ley de la materia le confiere, inició con la fase conciliatoria entre las partes exhortándolas a que llegaran a un arreglo, a quienes las partes se manifestaron inconformes con todo arreglo que pusiera fin al presente juicio. -

- - - Acto continuo y con apoyo en lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a la parte actora, quien, por conducto de su apoderado especial, manifestó lo siguiente: -

- - - Que se ratifica en todos y cada uno de sus términos la demanda por ser la verdad de loe hechos y se niega los correlativos de la contestación por contener hechos falsos. -

[1] Visible a fojas de la 15 a la 24 de autos.
[2] Visible a foja de la 53 a la 56 de autos.

- - - Acto continuo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a la **parte demandada,** H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, quien, por conducto de su apoderado especial, manifestó lo siguiente: - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - En este acto procedo a ratificar el escrito de contestación de demanda que obra agregado en los autos del presente juicio con la debida aclaración del punto No. 04 de contestación me refiero a Contrato Individual de Trabajo y no a Contrato Colectivo de Trabajo. -

- - - Siguiendo el desahogo de la audiencia de Ley, y de conformidad con el artículo 152 de la Ley Burocrática Estatal se declaró abierto el período de ofrecimiento de pruebas, en las que ambas partes ofrecieron y objetaron las que estimaron convenientes, reservándose el derecho este Tribunal de calificarlas, mismas que después de ser analizadas y estudiadas, por acuerdo de fecha 25 (veinticinco) de febrero del año 2021 (dos mil veintiuno)[3] le fueron admitidas a las partes. -

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

- - - - - - - - - - - - - - - - **CONSIDERANDO** - - - - - - - - - - - - - - -

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

[3] Visible a fojas de la 94 y 96 de autos.

Estado de Colima. -

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

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

- - - **1.- <u>DOCUMENTALES</u>** en los términos siguientes: Una copia simple, consistente en una CREDENCIAL PARA VOTAR extendido por el Instituto Federal Electoral en favor de la C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS bajo No. 0140105043859, que resulta visible a foja 08 de los presentes autos. Una copia simple, consistente en una SOLICITUD DE REGISTRO O AVISO DE BAJA DE BENEFICIARIO (SAV-002) de fecha 21 de Julio del año 2017, extendida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS, Federal Electoral en favor de la C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS, que resulta visible a foja 09 de los presentes autos. Una copia simple, consistente en una ASIGNACIÓN DE NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL bajo Folio No. 152216950764217334695 3, con fecha de solicitud 27/03/2018, extendida por el Instituto Mexicano del Seguro Social. IMSS, Federal Electoral en favor de la C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS, que resulta visible a foja 10 de los presentes autos. Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -

- - - Octava Época. Registro: 219523 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 52, Abril de 1992 Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/26. Página: 49.

PRUEBA DOCUMENTAL, ALCANCE DE LA. *Como la prueba documental es la constancia reveladora de un hecho determinado, lógicamente su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene, pues de ser así se desnaturalizaría la prueba de documentos. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.* - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - **2.- <u>DOCUMENTAL</u>** en una impresión consistente en un RECIBO DE NOMINA Comprobante Fiscal Digital por Internet, bajo Folio No. 0531526, extendido por el Municipio de Villa de Álvarez, Colima en favor de la C. MONICA MARÍA LLAMAS MACIAS, que resulta visible a foja 69 y 70 de los presentes autos. Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - - - - - - - - - - - -

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

- - - **3.- <u>INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES</u>**, consistente en lo que se desprenda de todo lo actuado y que le favorezca; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio correspondiente. -

- - - **4.- <u>PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA</u>**, consistente en lo que se desprenda de un hecho conocido para llegar a la verdad de otro desconocido mediante el análisis lógico jurídico que deberá llevar este Tribunal con el fin de demostrar su estabilidad laboral dado que el cargo del trabajador de base lo adquirió al haber trabajado ininterrumpidamente por más de seis meses, desde el día 16 de abril del 2015 hasta la fecha de su despido injustificado el 24 de octubre del 2015, pues la denominación de trabajadora de confianza sino que las funciones desempeñadas siendo que los derechos de los trabajadores son irrenunciables y de orden público;

prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio correspondiente. - - - - - - - - -

- - - **IV.- En lo que corresponde a los MEDIOS DE CONVICCIÓN ofrecidos por la parte DEMANDADA denominada H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, se desprende lo siguiente:** -

- - - **1.-** **CONFESIONAL** visible a foja 101 y 102 de autos, consistente en las posiciones que en forma personalísima y no por Apoderado absolvió ante este Tribunal de Arbitraje y Escalafón, a cargo de la **C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS** en el presente juicio laboral. Quien al dar respuesta las posiciones que por escrito se le formularon y que fueron calificadas de legales, no se desprenden elementos probatorios o manifestaciones suficientes para acreditar sus extremos o las excepciones o defensas en las cuales basa su contestación de demanda. - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - En ese sentido, 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 las excepciones o defensa en las cuales basa su contestación de demanda; lo anterior, toda vez que no existe un reconocimiento expreso o manifiesto de un hecho propio que se invoca en su contra, por lo que dicha prueba no puede producir efectos jurídicos en su perjuicio; sirviendo de apoyo la siguiente tesis de jurisprudencia: -

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

- - - **2.-** **DOCUMENTALES** en copias certificadas, que resultan visibles a fojas 74 a la 88 de los presentes autos, consistente en 05

(cinco) CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA, de fecha 03 de Mayo del año 2018, 24 de Julio del año 2018, 03 de Agosto del año 2018, 04 de Septiembre del año 2018, y 03 de Octubre del año 2018, todos celebrados por una parte "EL AYUNTAMIENTO" representada por el C. Oficial Mayor del H. Ayuntamiento, y por la otra, la C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS como "TRABAJADOR SUPERNUMERARIO". Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - - - - - - - - - - - - -

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

- - - **3.- <u>DOCUMENTAL</u>** en una impresión, consistente en un RECIBO DE NOMINA Comprobante Fiscal Digital por Internet, bajo Folio No. 0454012, extendido por el Municipio de Villa de Álvarez, Colima en favor de la C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS, que resulta visible a foja de la 89 de los presentes autos. Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - - - - - - - - - - - - -

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

- - - **4.- <u>DOCUMENTAL</u>** en una copia, consistente en un TITULO ACADEMICO, de fecha 17 de Agosto del año 2010, extendido por la Universidad de Colima en favor de la C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS, que la acredita profesionalmente como ARQUITECTO; que resulta visible a foja de la 90 de los presentes autos. Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - - - - - -

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

- - - **5.- <u>PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA</u>**, consistente en los razonamientos lógico - jurídicos que lleve a cabo esta autoridad laboral respecto de los argumentos y pruebas expuestas con los cuales se acreditaran plenamente las excepciones y defensas opuestas por esa entidad pública demandada; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio correspondiente. -

- - - **6.- <u>INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES</u>**, consistente en los autos, documentos y demás constancias que obran en el expediente y que se agreguen al mismo, en todo aquello que favorezca los intereses de ese ente público demandado; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio correspondiente. -

- - - **V.-** En términos del Artículo 842 de la Ley Federal de Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia en concordancia con lo que dispone el Artículo 157 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del

Estado de Colima, este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado a efecto de dictar un laudo congruente con las pretensiones de las partes expuestas en la demanda y en la contestación, analizando las pruebas ofrecidas y apreciándolas en conciencia sin sujetarse a reglas fijas en su estimación, en esa tesitura en primer término se procede a fijar la *Litis* tal y como quedó planteada. - - - - -

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

- - - En ese orden de ideas, debe decirse que la *Litis* en el presente juicio, se circunscribe a fin de que este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, determine si resultan procedentes o no las prestaciones que solicita en su escrito inicial de demanda, consistente en: *"1.- Por la reinstalación en mi trabajo de DIBUJANTE B en la Dirección de Desarrollo Urbano del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Col., ubicado en la calle Independencia # 30 de la Zona Centro de esta misma ciudad, en los términos de los artículos 33 y 35 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos descentralizados del estado con todas las prestaciones que disfrutada y en las mismas condiciones que lo venía desempeñando en base al sueldo de $ 5, 981.71 quincenal descontando el impuesto, con un sueldo diario de $ 359.06 pesos y las siguientes percepciones: sueldo, y sobre sueldo, con un horario de labores de lunes a viernes de 8:30 a 15:00 horas. 2.- Por el pago de la segunda quincena del mes de octubre del 2018, por la suma de $ 5, 981.71ya que no se me pagó pues fui despedida el día 24 de octubre del 2018. 3.- Que en los términos del artículo 5 de la constitución federal*

que en la parte toral que nos interesa señala "nadie podrá ser obligado a prestar trabajo personal sin la justa retribución ", así como en lo establecido por los artículos 56, 63 y 64 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno Ayuntamientos y Organismos Descentralizados así como en los articulo 5 y 33 de la Ley federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Burocrática Estatal se dicte laudo condenando a la patronal para que se me pague como sueldo quincenal el que es el correcto que debe de pagarse a un trabajador de base de la misma categoría del que desempeñaba la suscrita pues en los términos del artículo 10 de la Ley Burocrática Estatal, los derechos que señala la ley de los trabajadores son irrenunciables en relación con el artículo 127 de la Constitución Federal. 4.- El pago de los salarios caídos desde la fecha de mi despido acaecida el 24 de octubre del 2018 hasta la cumplimentación del laudo respectivo correspondiente a doce meses y en caso de que no se ejecute el laudo 3 meses más en total suman 15 meses más el 2% sobre la cantidad que se me adeude en los términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Burocrática Estatal. 5.- Que se ordene a la demandada a la expedición de mi nombramiento como trabajadora de base del Ayuntamiento adscrita a la Dirección de Desarrollo Urbano. (...)" -

- - - A partir de dichas circunstancias se desprenderá o no la procedencia de las prestaciones reclamadas por la parte actora o por el contrario, en su defecto se dilucidará la procedencia o improcedencia de las excepciones y defensas hechas valer por el demandado H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, en su escrito de contestación de demanda, donde manifestaron que *"(...) A las prestaciones se contesta: a) Respecto al concepto que la parte actora denomina como "1", se niega acción y derecho al reclamo que hace valer a través de ese correlativo inciso, esto toda vez que para el caso particular de la*

parte actora, no le asiste el derecho a reclamar lo que pretende, simplemente por no satisfacer los presupuestos procesales de su acción; además que este se desempeña con doble carácter de trabajador de confianza y supernumerario. Además, señalo, que el planteamiento realizado por el actor, deja en estado de indefensión a mi representada, al no establecer claramente la causa de su pedir. Desde este momento opongo las excepciones y defensas de falta de acción y derecho, de oscuridad, de prescripción y de plus petitio en los términos que se desprenderán en los capítulos respectivos de esta contestación de demanda. b) Respecto al concepto que la parte actora denomina como "2", se niega acción y derecho al reclamo que hace valer a través de ese correlativo inciso, esto toda vez que para el caso particular de la parte actora, no le asiste el derecho a reclamar lo que pretende, simplemente por no satisfacer los presupuestos procesales de su acción; ya que esta no laboró dicha quincena pues su último día de labores fue el 15 de octubre de 2018. Además, señalo, que el planteamiento realizado por el actor, deja en estado de indefensión a mi representada, al no establecer claramente la causa de su pedir. Desde este momento opongo las excepciones y defensas de falta de acción y derecho, de oscuridad, de prescripción y de plus petitio en los términos que se desprenderán en los capítulos respectivos de esta contestación de demanda. c) Respecto al concepto que la parte actora denomina como "3", se niega acción y derecho al reclamo que hace valer a través de ese correlativo inciso, esto toda vez que para el caso particular de la parte actora, no le asiste el derecho a reclamar lo que pretende, simplemente por no satisfacer los presupuestos procesales de su acción; además que este se desempeña con doble carácter de trabajador de confianza y supernumerario. Además, señalo, que el planteamiento realizado por el actor, deja en estado de indefensión a mi representada, al no establecer claramente la causa de su pedir. Desde este momento opongo las excepciones y defensas de falta de acción y derecho, de oscuridad, de prescripción

y de plus petitio en los términos que se desprenderán en los capítulos respectivos de esta contestación de demanda. d) Respecto al concepto que la parte actora denomina como "4", se niega acción y derecho al reclamo que hace valer a través de ese correlativo inciso, esto toda vez que para el caso particular de la parte actora, no le asiste el derecho a reclamar lo que pretende, simplemente por no satisfacer los presupuestos procesales de su acción; además que este se desempeña con doble carácter de trabajador de confianza y supernumerario. Además, señalo, que el planteamiento realizado por el actor, deja en estado de indefensión a mi representada, al no establecer claramente la causa de su pedir. Desde este momento opongo las excepciones y defensas de falta de acción y derecho, de oscuridad, de prescripción y de plus petitio en los términos que se desprenderán en los capítulos respectivos de esta contestación de demanda. e) Respecto al concepto que la parte actora denomina como "5", se niega acción y derecho al reclamo que hace valer a través de ese correlativo inciso, esto toda vez que para el caso particular de la parte actora, no le asiste el derecho a reclamar lo que pretende, simplemente por no satisfacer los presupuestos procesales de su acción; además que este se desempeña con doble carácter de trabajador de confianza y supernumerario. Además, señalo, que el planteamiento realizado por el actor, deja en estado de indefensión a mi representada, al no establecer claramente la causa de su pedir. Desde este momento opongo las excepciones y defensas de falta de acción y derecho, de oscuridad, de prescripción y de plus petitio en los términos que se desprenderán en los capítulos respectivos de esta contestación de demanda. (...)Capítulo de excepciones y defensas (A).- DE INEXISTENCIA DEL DESPIDO: La misma consiste en que como ha quedado establecido a través de esta contestación de demanda, por las razones que se han dicho en la misma -y que por economía procesal se tengan por insertadas a la letra- no es posible que se

configure un despido injustificado, esto por la calidad del actor como trabajador de confianza. Lo anterior es así, ya que los trabajadores de confianza, no gozan del derecho a la estabilidad en el empleo, en ios términos del artículo 13 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, pues dicha calidad de trabajadores sólo tienen derecho a su sueldo y a la seguridad social, por lo que no existe el derecho para reclamar la reinstalación o indemnizaciones, ni salarios caídos, ni se debe seguir proceso de recisión de la relación de trabajo, por lo tanto no es cierto que se hubiera dado un despido injustificado en el día señalado ya que la actora continuó laborando con posterioridad a la supuesta fecha del supuesto r- despido, y además como ya se ha dicho, sólo los trabajadores de base tienen derecho a la inamovilidad, que se traduce en el derecho a no ser cesados sin causa justificada tal y como lo determina el artículo 9 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. Complemento esta excepción y defensa, conforme al contenido de la siguiente excepción y defensa, y conforme las mismas jurisprudencias transcritas en esta contestación de demanda. B).- FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO: En virtud de que la parte actora carece de acción y derecho alguno para demandar a esta entidad que representamos todas y cada una de las prestaciones que se desprenden del escrito inicial de demanda, ya que la actora al ser trabajadora de confianza y supernumeraria, no goza del derecho a la inamovilidad en el empleo, que es propio y exclusivo de los trabajadores de base; es decir, solo esa calidad de trabajadores goza del derecho a ser separado con causa justa de su fuente de empleo, por lo que no procede la acción que intenta de reinstalación. C).- OSCURIDAD EN LA DEMANDA: Que se hace consistir en la imprecisión, confusión y anfibología en los hechos narrados por el accionante. Esto es así ya que, el actor se encuentra obligado a expresar con precisión y claridad suficientes, los hechos

de su demanda pormenorizadamente, esto es, con todo detalle, sin omitir ninguna circunstancia de lugar, tiempo y modo o circunstancias que dan lugar al ejercicio de su acción, puesto que la reclamación líquida del pago de prestaciones, presupone la existencia de la causa de pedir, que está conformada por los motivos por los cuales se ocurre a demandar el cumplimiento del derecho ejercitado, ya que de omitirse esa narración, impide, por una parte, que la demandada esté en aptitud de desvirtuarlos, a través de la preparación debida de su defensa y, luego, que este Tribunal del conocimiento pueda delimitar la litis y resolver en conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada y, sobre todo, lógica y jurídicamente con base en autos, porque la simple previsión del derecho a determinada prestación contenida en la ley o en el contrato colectivo de trabajo no puede fundar, por sí misma, la procedencia de una prestación no apoyada en hechos, de ahí que deba estimarse acreditada la excepción de oscuridad y defecto legal de la demanda, ante la imprecisión de la causa de pedir; máxime que la parte actora no manifiesta de forma clara, detallada y precisa los hechos con los cuales pretende sustentar su acción. C).- DE PLUS PETITIO.- Que se hace consistir en todas aquéllas acciones que el actor pide en demasía, es decir, cuando el (la) accionante reclama más de aquello que en derecho se le debe de conformidad con la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima y la Ley Federal del Trabajo, por lo que mi representada no debe ser condenada a pagar aquello que pretenda rebasar los alcances jurídicos determinados. D).- DE PRESCRIPCIÓN.- Que se hace consistir en todas aquéllas acciones de trabajo que prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigióle, esto de acuerdo a las prestaciones que pide de manera excesiva tomando como parámetro el tiempo, fundamentando esta excepción en el artículo 169 de la Ley de los

Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados en el Estado de Colima, y por economía procesal solicito se me tengan por reproducidas aquí todas las alegaciones realizadas por esta parte demandada en referencia con las prestaciones reclamadas por la actora que están fuera del término señalado. E).- DE INVEROSIMILITUD.- Que se hace consistir en todas aquéllas acciones y hechos que no son acordes con la lógica o la razón y que por tanto no deben ser racionalmente creíbles, por lo que con fundamento en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria, este H. Tribunal deberá apartarse del resultado formalista y fallar con apego a la verdad material deducida de la razón, explicando las circunstancias y hechos que conllevan a establecer lo inverosímil o ilógico de lo reclamado, dado que esa apreciación es el resultado de la propia pretensión derivada de los hechos que invoca el actor en su demanda, puesto que en el derecho laboral, la verdad material tiene predominio sobre el resultado formal. -

- - - **VI.-** Con apoyo en lo anterior y habiéndose determinado la *litis* tal y como fue planteada en términos de lo previsto por los artículos 842 de la Ley Federal de Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, para resolver el fondo del asunto, por técnica jurídica lo conducente es fijar la carga procesal, misma que atendiendo a la naturaleza de las acciones ejercitadas, corresponde a la actora demostrar los extremos hechos valer en su demanda, esto es así, ya que la Entidad Pública demandada se excepcionó argumentando falta de acción y derecho del demandante para el reclamo ejercitado, por lo que una vez analizadas todas y cada una de las pruebas ofertadas por las partes, así como el valor jurídico de cada una de ellas, en el expediente laboral que hoy se resuelve, quedó acreditado que la **C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS**, ingreso a laborar para el Ayuntamiento demandado, el **día 16 de abril de 2015**, aunado a que con fundamento en el artículo 704 fracción I de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la

Ley de la materia, corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre la fecha de ingreso del trabajador, ya que la entidad pública demandada tiene los medios necesarios para estar en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, mediante la exhibición de los documentos que de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, en esa tesitura, se tiene por no acreditada la fecha en que ingresó a laborar la **C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS** para el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA**, por lo que gozan de valor probatorio pleno lo manifestado en su escrito inicial de demanda. -

- - - Por otra parte, según se desprende de lo manifestado por la parte actora, desde la fecha en que inició la relación laboral y hasta el 24 de octubre de 2018, se desempeñó al servicio del H. Ayuntamiento demandado con el puesto de DIBUJANTE B. Por su parte, el demandado manifestó, que se desempeñó como trabajadora SUPERNUMERARIA sujeta a diversos contratos por tiempo determinado, en funciones de trabajadora de CONFIANZA, por lo tanto, de esa cuestión depende la procedencia o improcedencia de las prestaciones relacionadas con el derecho a la estabilidad en el empleo y la reinstalación, o en su defecto, la nulidad del nombramiento o rescisión de la relación laboral. Sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: - - - - - - - - -

- - - Época: Novena Época. Registro: 167818. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, Febrero de 2009. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 8/2009. Página: 465. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ASÍ COMO DE LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS. REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACERSE CUANDO EJERZAN LA ACCIÓN PARA QUE SE LES OTORGUE NOMBRAMIENTO DE BASE. Acorde con el artículo 7 de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, cuando un trabajador ejerza la acción para que se le otorgue nombramiento de base, debe acreditarse que las funciones del puesto no se refieran a las consideradas por la Ley como de confianza y que la materia de trabajo que haya originado el nombramiento sea

de carácter permanente y definitivo; razón por la cual la exigencia de que se hubiera desempeñado más de 6 meses en el puesto correspondiente y sin nota desfavorable en el expediente, no son elementos para determinar la calidad de base del puesto a la luz de la interpretación del precepto referido, sino que están dirigidos a establecer en qué casos y bajo qué circunstancias dichos trabajadores han adquirido la inamovilidad, lo cual incide sólo en la estabilidad en el empleo. -

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

- - - Época: Novena Época. Registro: 161946. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIII, Mayo de 2011. Materia(s): Laboral. Tesis: I.13o.T. J/17. Página: 975. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO Y EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ARGUMENTANDO QUE ERA DE CONFIANZA, A ÉSTE LE CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA. Cuando el trabajador reclama la reinstalación por haber sido despedido o cesado injustificadamente y el patrón se excepciona argumentando que aquél era de confianza, conforme al artículo 784, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, corresponde a éste demostrar dicha calidad y que las labores desarrolladas por el trabajador se encuentran dentro de las enunciadas expresamente en el dispositivo 5o. de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, para ser consideradas con tal carácter, tomando en cuenta que esa categoría depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, toda vez que el patrón es el que cuenta con más y mejores elementos para acreditar las labores que realizaba el trabajador. -

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

solicitada. -

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

- - - **VII.- PROCEDENCIA DE LA REINSTALACIÓN Y DEL OTORGAMIENTO DEL NOMBRAMIENTO DE BASE.** - - - - - - - - -

- - - Respecto al reclamo que realiza el demandante, en el inciso **1) y 5)** de su escrito de demanda. Tales prestaciones resultan procedentes por las siguientes causas, razones y fundamentos que lo justifican. -

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

- - - *"Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: "... B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores: "... IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.— En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley."* - - - - - - - - - - - - - - - - -

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

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

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

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

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

plazas de base adquieren el derecho a la inamovilidad o a la basificación una vez que hayan prestado sus servicios durante más de seis meses, habiéndose desempeñado eficientemente. - - - - - - -

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

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

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

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

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

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

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

- - - Ahora bien, de acuerdo a lo establecido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia emitida por contradicción de tesis, intitulada ***TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO POR TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL ESTADO, EN SU CARÁCTER DE EMPLEADOR EQUIPARADO, JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DE SU NOMBRAMIENTO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICA FEDERAL Y DEL ESTADO DE COLIMA);*** ha aceptado la aplicación supletoria de los artículos 35, 36, 37 y 39

de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a los requisitos que debe satisfacer una relación de trabajo por tiempo fijo u obra determinada, siempre que la ley burocrática admita dicha aplicación. En ese sentido, el artículo 15, fracción II, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima prevé, en lo no regulado por ellas, la aplicación supletoria de dicho ordenamiento legal. - - - - - - -

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

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

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

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

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

- - - Como se observa, para establecer las condiciones conforme a las que deben regirse las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinada, no basta con referir a lo establecido en la legislación burocrática, pues es necesario complementar tal regulación con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, a fin de determinar las condiciones que debe reunir un nombramiento temporal, por tiempo determinado o por obra determinada, siempre en atención a las diferencias que existen en uno y otro régimen. Sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: - - - - - - - - - - - - - - - - - -

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

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

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

- - - Ello porque de la interpretación sistemática de los preceptos relativos de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima y, conforme a la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, **el otorgamiento de nombramientos por tiempo u obra determinada es excepcional, en tanto que su celebración está**

justificada en el desarrollo de una obra específica, la naturaleza de las funciones a desempeñar, o bien cubrir alguna vacante temporal, todo con la finalidad de lograr el correcto funcionamiento del servicio público. -

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

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

- - - Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 175734. Instancia: Pleno. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: P./J. 35/2006. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, Febrero de 2006, página 11. Tipo: Jurisprudencia. ***TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.*** *Conforme a los artículos 15, fracción III, 46, fracción II, 63 y 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el nombramiento que se otorga a los servidores públicos, en atención a su temporalidad, puede ser: a) definitivo, si se da por un plazo indefinido y cubre una plaza respecto de la cual no existe titular; b) interino, cuando cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses; c) provisional, si cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular; d) por tiempo fijo, si se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido; y, e) por obra determinada, si se confiere en una plaza temporal para realizar una labor específica por un plazo indeterminado. En tal virtud, para determinar cuáles son los derechos que asisten a un trabajador al servicio del Estado, tomando en cuenta el nombramiento conferido, debe considerarse la situación real en que se ubique respecto del*

periodo que haya permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, ya que al tenor de lo previsto en los citados preceptos legales, de ello dependerá que el patrón equiparado pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna. - - - - - - - - - - - - - - - -

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

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

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

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

- - - Consecuentemente, a fin de que exista certeza de que se dio fin a la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, en términos de la fracción IV del artículo 26 de la Ley de los

Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamiento y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, **es necesario que se demuestre la causa por la cual la temporalidad de dicho acto es adecuada para la actividad a realizar por el servidor público**. - - -

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- - - *A fin de que exista certeza de que se dio fin a la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, es necesario que se demuestre la causa por la*

cual la temporalidad de dicho acto es adecuada para la actividad a realizar por el servidor público. -

- - - En esa tesitura, de autos se desprende que la **C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS** ingresó a laborar para el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA**, del **día 16 de abril de 2015 al 24 de octubre de 2018**. - -

- - - Así mismo, tenemos que en autos fueron exhibidos diversos contratos por tiempo determinado visibles a fojas de la 74 a la 88 de autos, de los que se desprende que la **C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS** tenía el carácter de trabajadora **SUPERNUMERARIA**, en el puesto de **COORDINADORA A**. - - - - -

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

- - - No obstante lo anterior, ninguna de estas pruebas es útil para justificar la necesidad de contratar al actor por tiempo determinado, conforme al criterio de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. -

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

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

- - - Por otra parte, con relación a lo manifestado por el Ayuntamiento demandado, en el sentido de que el demandante,

realizaba sus funciones como trabajador de CONFIANZA, las mismas resultan improcedentes, atendiendo a las siguientes consideraciones. -

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

- - - ***ARTÍCULO 4.-*** *Trabajador público es todo aquél que preste un trabajo personal físico, intelectual o de ambos géneros, en cualquiera de las Entidades o dependencias mencionadas en el Artículo 2 de esta Ley, en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. Se presume la existencia de la relación de servicio público entre el particular que presta un trabajo personal y la Entidad pública que lo recibe.* ***ARTÍCULO 5.-*** *Los trabajadores se clasifican en tres grupos: I. De confianza; II. De base; y III. Supernumerarios.* ***ARTÍCULO 6.-*** *Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: a) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas en el presupuesto de la Entidad o dependencia de que se trate, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, esté desempeñando tales funciones u ocupando puestos que a la fecha son de confianza; c) Manejo de fondos o valores: cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido; d) Auditoría: a nivel de Auditores y Subauditores, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las áreas de Auditoría; e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Entidad o dependencia de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras; f) Investigación científica y tecnológica: siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo; g) Asesoría o consultoría: únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Gobernador, Secretarios de Gobierno, Oficial Mayor, Procurador, Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades; y h) Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.* ***ARTICULO 19.-*** *Los nombramientos de los trabajadores podrán ser: I. Definitivos, aquellos que se otorguen para ocupar plazas de base; II. Interinos, los que se otorguen para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses; III. Provisionales, los que de acuerdo con el escalafón se otorguen para ocupar plazas de base vacantes, por licencias mayores de seis meses;* ***IV. Por tiempo determinado, los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada;*** *y V. Por obra determinada, los que se otorguen para realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente; su duración será la de la materia que le dio origen.* -

- - - De los dispositivos legales reproducidos con antelación, se

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

- - - Ahora bien, del análisis de lo manifestado por la trabajadora actora, de su dicho se desprende que fue contratada para realizar funciones como **DIBUJANTE B**, hechos que la patronal controvirtió, sin embargo, no ofreció pruebas para acreditar que fuera de otra manera. Lo anterior, ya que si bien es cierto que manifestó que se le expidieron diversos contratos como COORDINADOR A como trabajadora SUPERNUMERARIA en funciones de CONFIANZA, no acreditó que haya realizado funciones en dicho puesto o con tal carácter. -

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

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

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

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

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

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

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

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

- - - En esa virtud, si la entidad pública demandada, negó el derecho de la trabajadora ACTORA y afirmó que es de otra naturaleza, está negando la cualidad de un hecho pero no su existencia y, por ende, se encuentra obligada a probar su excepción que forzosamente envuelve la afirmación de que la relación es de otra naturaleza,

resultando aplicable al caso el siguiente criterio de jurisprudencia bajo el RUBRO de: -

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

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

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

- - - En consecuencia legal, esas cuestiones circunstanciales deben ser demostradas por la parte patronal, en función de que apoyó sus excepciones y defensas en la negación que conlleva una afirmación en el sentido de que a la trabajadora ACTORA no le asistía el carácter de "EMPLEADA DE BASE", sino que tenían la calidad de

"Trabajadora de CONFIANZA" desempeñando funciones y labores del cargo de manera temporal sujeto a un plazo determinado. - - - - -

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

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

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

- - - ***TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ASÍ COMO DE LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS. CUANDO EJERZAN LA ACCIÓN DE OTORGAMIENTO DE UN NOMBRAMIENTO DE BASE, CORRESPONDE A LA PARTE PATRONAL LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO CONTROVIERTA LA CALIDAD DEL PUESTO.*** *La Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas no contempla reglas específicas sobre la carga de la prueba, por lo que con fundamento en su artículo noveno transitorio debe acudirse a la supletoriedad, primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y luego de la Federal del Trabajo, de la cual derivan reglas tutelares a favor de la clase trabajadora, específicamente en sus artículos 784, 804 y 805, que prevén que en todo caso el trabajador quedará eximido de la carga de la prueba cuando por otros medios se esté en posibilidad de descubrir la verdad sobre los hechos materia de la litis, entre otros supuestos, cuando haya controversia respecto del contrato individual de trabajo, que aplicado a la materia burocrática se refiere al nombramiento, el cual por disposición del artículo 11, fracción III, de la Ley burocrática local, debe contener el tipo de nombramiento -base, confianza o interino-. Por tanto, si dicho documento, conforme al indicado artículo 804, debe ser conservado y*

exhibido en juicio por el patrón, so pena de actualizarse la presunción contenida en el mencionado artículo 805, de tener por presuntivamente ciertos los hechos que con el mismo se pretendan acreditar, cuando el patrón controvierte la calidad del puesto desempeñado, le corresponda la carga probatoria, pues no existe justificación legal alguna para dividirla, dado que el hecho controvertido es la calidad de base o confianza del nombramiento." Época: Novena Época. Registro: 167819. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, Febrero de 2009. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 9/2009. Página: 465. --

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

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

Retiro. La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios." -

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

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

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

- - - En esa tesitura, se insiste que en el expediente que hoy se lauda, la DEMANDADA denominada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA,** no lograron desvirtuar el derecho que le atañe a la **C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS,** para las acciones ejercitadas de su parte en su escrito inicial de demanda, resultando procedente condenar entonces al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA,** a **REINSTALAR** a la **C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS** a su trabajo en el puesto de **DIBUJANTE B** adscrita a la **DIRECCIÓN DE DESARROLLO URBANO** del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA,** así mismo, de otorgarle el nombramiento respectivo como trabajadora de base; lo anterior, toda vez que como ya quedo acreditado, la trabajadora ACTORA, laboró al servicio del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ,**

COLIMA, habiendo desempeñado siempre Actividades que son catalogadas como de base, de acuerdo a lo que establece el **ARTÍCULO 8** de la **Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima,** además, que la **C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS**, estuvo laborando de manera continua para la Entidad Pública DEMANDADA desde el día 16 de abril del año 2015, desempeñando sus labores en forma ininterrumpida, así las cosas, tenemos pues que tal y como lo establece el **ARTÍCULO 9** de la **Ley Burocrática Estatal** que nos ocupa, se entiende que el ACTOR debe ser considerado por la DEMANDADA como trabajador de base e inamovible y que cuenta con un derecho como trabajador a la estabilidad en su empleo y a no ser separadas sin causa justificada, toda vez que como quedó acreditado en autos, el puesto de DIBUJANTE B lo ha ocupado por un término mayor de 6 seis meses ininterrumpidos. Así mismo, la entidad pública demandada omitió acreditar cuál fue el plazo determinado de su contratación, si efectivamente las actividades que realizaba la demandante corresponden o no a las desarrolladas por empleados de **base**, pues de esa cuestión depende la procedencia o improcedencia de las prestaciones relacionadas con el derecho a la estabilidad en el empleo; y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, pues de ello depende si la relación de trabajo se dio concluida con o sin responsabilidad para la Entidad Pública demandada y a efecto de determinar lo conducente. Lo anterior, toda vez que como se mencionó en supra líneas, la entidad pública demandada al apoyar sus excepciones y defensas en nuevas afirmaciones tiene la carga de probarlos, para dejar sin valor ni eficacia las afirmaciones de la demandante; razón por la cual, esas cuestiones circunstanciales deben ser demostradas por la parte patronal, en función de que apoyó sus excepciones y defensas. --

- - - De acuerdo con lo establecido en el artículo 15, fracción II, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en lo no previsto por esta, será aplicable supletoriamente la Ley Federal del Trabajo. En ese sentido, a efecto de determinar los requisitos que deben cumplir los nombramientos de los servidores públicos por tiempo determinado, debe atenderse a lo establecido en los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con los cuales la celebración de una relación de trabajo para obra o por tiempo determinado debe estar justificada en el desarrollo de una obra específica, la naturaleza de las funciones a desempeñar, o bien cubrir alguna vacante temporal. -

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

- - - Por consiguiente, en apoyo a las actuaciones analizadas se encuentra debidamente acreditado en los presentes autos, la subsistencia de la materia que dio origen a la contratación laboral, del ACTOR por lo que resulta procedente entonces **CONDENAR** al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA**, a **REINSTALAR** a la **C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS** a su trabajo en el puesto de **DIBUJANTE B** adscrita a la DIRECCIÓN DE DESARROLLO URBANO del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, en virtud de haberse acreditado el despido injustificado. - -

- - - **VIII.- PROCEDENCIA DEL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS.** - - -

- - - En continuación con esa tónica legal, respecto de las prestaciones reclamadas por la **C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS** en su escrito de demanda refiriéndonos al **INCISO 4)** del **CAPÍTULO de PRESTACIONES** de tal escrito, resulta procedente en términos de lo dispuesto por el artículo 35 reformado de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en consecuencia jurídica condenar al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA,** al pago de los salarios caídos que se le han dejado de pagar desde el día 24 de octubre de 2018 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 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, la misma 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 caídos están íntimamente relacionados con la procedencia de la acción principal ejercida y que se origina en el despido, por lo que, si éste se tiene por probado, así como la injustificación del mismo, la acción relativa a salarios caídos también resulta procedente, dado que el derecho a la reinstalación y al pago de sus salarios constituyen aspectos de una misma obligación jurídica. En ese sentido, se condena al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA,** a pagarle a la **C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS** la cantidad que resulte por concepto de SUELDOS VENCIDOS desde el día **24 de octubre de 2018** fecha en que terminó la relación laboral y hasta por un periodo máximo de doce meses a razón del salario que corresponda a la fecha en que se realice el pago. - - - - - - - - - - - - - -

- - - IX.- PROCEDENCIA DEL PAGO DE LAS PRESTACIONES QUE SE OTORGAN A TRABAJADORES DE BASE. -

- - - Por lo que toca a la prestación que reclama la parte actora en el inciso **3)**, de su escrito inicial de demanda, este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón resuelve en el sentido de que el pago de dicha prestación es PROCEDENTE, por las siguientes causas, razones y fundamentos que lo justifican. -

- - - Como quedó acreditado en autos, la demandante tiene el carácter de trabajadora de base, con el puesto de DIBUJANTE B calidad misma que genera derecho a su favor para considerar procedentes el pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas, toda vez que se acredita que tenían el carácter de trabajador de BASE. Por tanto, atendiendo a la finalidad de las condiciones generales de trabajo y a lo que establece el artículo sexto transitorio de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, 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 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. -

- - - Por tanto, resultando improcedente las manifestaciones hechas valer por la Entidad Pública demandada, lo anterior, 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 **de BASE;** estimar lo contrario equivaldría a violentar el principio de

universalidad y progresividad de los derechos humanos contemplado en el artículo 1° 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, este H. Tribunal estableció que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás. - En esa tesitura, es oportuno precisar que aun cuando en la tesis que se mencionará, este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón interpretó el artículo 1° 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 1°, quinto párrafo, de la Constitución, contempla expresamente la prohibición de cualquier tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos, viene al caso en concreto la siguiente tesis, que dice: - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - *Novena Época, Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXX, diciembre de 2009, página 8, tesis P. LXV/2009, "**DIGNIDAD HUMANA. EL ORDEN JURÍDICO MEXICANO LA RECONOCE COMO CONDICIÓN Y BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES**". El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razones étnicas o de nacionalidad, raza,*

sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que atente contra la dignidad humana y que, junto con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos suscritos por México, reconocen el valor superior de la dignidad humana, es decir, que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás, el derecho a ser reconocido y a vivir en y con la dignidad de la persona humana, y del cual se desprenden todos los demás derechos, en cuanto son necesarios para que los individuos desarrollen integralmente su personalidad, dentro de los que se encuentran, entre otros, el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, al honor, a la privacidad, al nombre, a la propia imagen, al libre desarrollo de la personalidad, al estado civil y el propio derecho a la dignidad personal. Además, aun cuando estos derechos personalísimos no se enuncian expresamente en la Constitución General de la República, están implícitos en los tratados internacionales suscritos por México y, en todo caso, deben entenderse como derechos derivados del reconocimiento al derecho a la dignidad humana, pues sólo a través de su pleno respeto podrá hablarse de un ser humano en toda su dignidad. -

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

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

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

- - - *"Artículo 7º. Los Estados Parte 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, este H. 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 prestaciones de base debe extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate atento al principio de igual, **por lo que mismas condiciones incluso deberán ser aplicables también a la C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS** calidad que ha quedado debidamente acreditada en autos, lo anterior encuentra fundamento en el siguiente criterio jurisprudencial: -

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

que se trate; en atención al derecho a la libertad sindical que prevé, incluso, el del trabajador a no afiliarse a algún sindicato, así como al derecho a la igualdad del que gozan todos los empleados que se encuentran en una misma situación, es decir, que desempeñan funciones de base para una dependencia al amparo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y al de disfrutar y obligarse a las prerrogativas establecidas por el titular de la dependencia, con la opinión del sindicato correspondiente, en las condiciones generales de trabajo. Cabe resaltar que en caso de que las condiciones aludidas contengan alguna disposición que restrinja su aplicación a los trabajadores de base, a que se encuentren afiliados únicamente al sindicato mayoritario para gozar de los beneficios y prerrogativas contenidos en ese ordenamiento legal, debe inaplicarse, toda vez que contraviene el derecho a la libertad sindical citado. PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Contradicción de tesis 2/2018. 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.6o.T.455 L, de rubro: "LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LOS BENEFICIOS ALCANZADOS POR UN SINDICATO MAYORITARIO, AL REVISAR LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE UNA DEPENDENCIA, DEBERÁN HACERSE EXTENSIVOS A TODAS LAS PERSONAS QUE TRABAJEN EN ELLA, CON INDEPENDENCIA DE SU FILIACIÓN SINDICAL.", aprobada por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIII, enero de 2011, página 3220; y, Tesis I.9o.T.58 L (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORES POR TIEMPO DETERMINADO DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO. LES SON APLICABLES LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE ESA ENTIDAD, AUN CUANDO NO SE HAYAN AGREMIADO A ALGUNA ORGANIZACIÓN SINDICAL DURANTE EL TIEMPO EN QUE PRESTARON SUS SERVICIOS.", aprobada por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 28 de abril de 2017 a las 10:32 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 41, Tomo II, abril de 2017, página 1875, y El sustentado por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo directo 727/2017. Nota: En términos del artículo 44, último párrafo, del Acuerdo General 52/2015, del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que reforma, adiciona y deroga disposiciones del similar 8/2015, relativo a la integración y funcionamiento de los Plenos de Circuito, esta tesis forma parte del engrose 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. -

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

- - - Así, una vez establecida la situación de igualdad y la diferencia de trato, debe determinarse si la diferenciación persigue una finalidad constitucionalmente válida. Al respecto, debe considerarse que la posición constitucional del legislador no exige que toda diferenciación normativa esté amparada en premisas de diferenciación derivados del propio texto constitucional, sino que es suficiente que la finalidad perseguida sea constitucionalmente aceptable. -

- - - En las relatadas condiciones, si en el presente sumario quedó acreditado que la **C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS** como trabajador de base al servicio del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA no existe impedimento alguno,** en aras de salvaguardar la aplicación de las normas constitucionales ya invocadas, **para que dicha parte actora perciba** las mismas prestaciones que se aplican a todos aquellos trabajadores de **BASE** al servicio del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA,** y de aquellas otras prestaciones que en lo futuro se otorguen, así como las prestaciones que se otorgan a los trabajadores de base que se desempeñan en el puesto de DIBUJANTE B a su servicio. - - - - - - -

- - - No obstante lo anterior, tomando en consideración que en el expediente que hoy se lauda, la acción principal de la demandante consistió en que por laudo se condenara a la patronal al reconocimiento de la base y al pago de prestaciones. Por consiguiente, si esas acciones se han declarado procedentes en el laudo que hoy se emite, entonces, debe convenirse que es a partir de la fecha en que se emite el laudo, cuando surge el derecho del

trabajador para obtener el pago de las prestaciones que se cubren a los demás empleados de base y no antes, porque es a partir de la emisión del presente laudo, que surge el reconocimiento del derecho de la trabajadora, a percibir dichas prestaciones. - - - - - - - -

- - - 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, que hubiesen ocurrido desde la emisión del presente laudo y hasta el cumplimiento total del mismo, por lo cual con fundamento en los Artículos 761 y 843 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se insertan: ***Artículo 761.-*** *Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.* ***Artículo 843.-*** *En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación",* es por lo que desde este momento se ordena la apertura del Incidente de liquidación laudo, en el cual ambas partes deberán de presentar sus conciliaciones contables. Se sustenta lo anterior en las tesis de jurisprudencia que a continuación se inserta: -

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

- - - Con apoyo en lo anterior, en el incidente de liquidación de laudo que al respecto se lleve a cabo en el presente expediente, ambas partes deberán de exhibir las conciliaciones contables que correspondan, en donde se plasmaran las cantidades y conceptos que cada una considere procedente por las prestaciones que en su calidad DIBUJANTE B, con el carácter de trabajadora de base le corresponden a la C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS y que la patronal H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA paga a sus trabajadores de base y que cumplan con la normatividad establecida para hacerse acreedora a cada una de ellas. -

- - - **X.- PROCEDENCIA DEL PAGO DE SALARIOS DEVENGADOS.** -

- - - En cuanto a la prestación que reclama la parte actora en el inciso **2)** de su escrito inicial de demanda, consistente en *el pago de la segunda quincena del mes de octubre del 2018, por la suma de $5,981.71 ya que no se me pagó pues fui despedida el día 24 de octubre del 2018*, la misma resulta procedente, pero no en los términos en que los solicita; lo anterior, toda vez que como se desprende de las constancias del expediente y de lo manifestado por la parte demandada este no acreditó mediante prueba alguna que se le hubieren pagado, no obstante de que con fundamento en lo establecido en los ARTICULOS 784 fracción XI, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, resultan aplicables supletoriamente a la Legislación Burocrática del Estado de Colima, es el patrón quien tiene la obligación legal de acreditar el pago del sueldo y la antigüedad del trabajador, sin embargo, como lo señala la demandante, sólo laboró hasta el 24 de octubre de 2018, por lo que los salarios devengados, laborados y no pagados, sólo fueron hasta dicha fecha, y no así *la segunda quincena del mes de octubre del 2018,* tal y como lo señala. -

- - - En consecuencia se condena a la parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ,**

COL., a pagarle a la **C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS** la cantidad correspondiente al periodo del 16 al 24 de octubre de 2018, por concepto de salario devengado. -

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

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

- - - **PRIMERO.-** La **C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS, parte** actora en este juicio laboral probó su acción. - - - - - - - - - - - -

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

- - - **TERCERO.-** Por las razones expuestas en los considerandos **VII, VIII, IX y X** del presente **LAUDO,** se **CONDENA** al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA** a **1) REINSTALAR** a la **C. EDNA LEONOR ZAMORA CONTRERAS**, en su puesto de **DIBUJANTE B** adscrita a la **DIRECCIÓN DE DESARROLLO URBANO** del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA**; **2)** del otorgamiento del nombramiento como trabajadora de base en su puesto de **DIBUJANTE B**; **4)** del pago de los salarios caídos a partir del día 24 de octubre del año 2018 y hasta por un periodo máximo de doce meses a razón del salario que corresponda a la fecha en que se realice el pago; **5)** del pago de las prestaciones de base que el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA le otorga a sus trabajadores, y de aquellas otras prestaciones que en lo futuro se otorguen, así como las prestaciones que se otorgan a los trabajadores de base que se

desempeñan en el puesto de DIBUJANTE B a su servicio, mismas que deberán otorgarse a partir de la fecha en que se le reconoció el derecho a la base, es decir, a partir de la fecha de la emisión del presente laudo; y **6)** del pago de la cantidad que resulte por concepto de salarios devengados, en lo que refiere al periodo del 16 al 24 de octubre de 2018. Importes de prestaciones que deberán de 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, así como los incrementos salariales que hubiesen ocurrido desde el momento de emisión del presente laudo y hasta el cumplimiento total del mismo. - - - - - - - - -

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

- - - Así lo resolvieron y firma el **MAESTRO VICENTE REYNA PÉREZ**, Magistrado Presidente, quien actúa con el **LICENCIADO JOSÉ MARTÍN GUTIÉRREZ DÍAZ**, Secretario de Acuerdos, quien autoriza y da fe, en los términos de lo dispuesto por el artículo 133 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, reformado por el H. Congreso del Estado de Colima, mediante decreto No. 75 publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Colima el día 26 de marzo de 2022 que tuvo a bien convertir a este Tribunal en su conformación y funcionamiento en Unitario. -

TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y ESCALAFÓN
DEL ESTADO DE COLIMA