



08/08/25

--- Colima, Colima, 30 (treinta) de julio del año 2025 (dos mil veinticinco).
--- En el Expediente Laboral No. 56/2021 promovido por la C.

en contra del H. AYUNTAMIENTO
CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA este H. Tribunal
tiene a bien emitir el siguiente: -----

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

- - **V I S T O** para resolver en definitiva el expediente laboral 56/2021
promovido por la C. en contra del H.
**AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ,
COLIMA.** Quien en su escrito inicial y de ampliación de demanda reclama
las siguientes prestaciones: -----

--- *Acción principal: EL RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE
en el puesto de AUXILIAR ADMINISTRATIVO C, como LA REINSTALACIÓN a
la que tiene derecho por haber sido despedida injustificadamente de su trabajo
en el trabajo que venía desempeñando en el H. Ayuntamiento Constitucional de
Villa de Álvarez, Colima . . . marcadas con el inciso a) y F) de su escrito inicial y
ampliación de demanda, mismas que por economía procesal se tienen por
reproducidas como si se insertara al pie de la letra, así como también de los
incisos b), c), d), e), F), G), H), I), J), mismos que también por economía procesal
se tienen por reproducidas como si se insertaran al pie de la letra*¹. -----

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

--- 1.- Mediante escrito recibido el día 03 (tres) de marzo de 2021 (dos mil
veintiuno) compareció ante este Tribunal la C.

ISORDIA demandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en
su escrito inicial y de ampliación de demanda los siguientes puntos de
HECHOS correspondientes, mismos que por economía procesal se tienen
por reproducidos como si se insertaran al pie de la letra.²: -----

--- 2.- Mediante acuerdo de fecha 16 (dieciséis) de abril del año 2021 (dos
mil veintiuno) este Tribunal previa nota de cuenta se avocó al conocimiento
de la demanda, registrándose en el libro de Gobierno con el número
correspondiente, teniéndose por admitida la demanda en contra del H.
**AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ,
COLIMA**, para lo cual se ordenó emplazar a las partes demandadas para
que produjeran su contestación en relación a los puntos materia de la
controversia, en los términos que establece el artículo 148 de la Ley de los
Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos
Descentralizados del Estado de Colima.-----

--- 3.- Mediante escrito recibido en fecha 07 (siete) de junio del año 2021
(dos mil veintiuno) se les tuvo a los **CC. MARÍA TERESA RAMÍREZ
GUZMÁN, NORMA ELIZABETH PINEDA OSORIO y LAE. SERGIO
TOVAR MONTAÑO**³ en su carácter de representantes del **SINDICATO
DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO, DIF Y
ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE VILLA DE ÁLVAREZ,
COLIMA**, dando contestación en tiempo y forma a la demanda instaurada

¹ Visible a fojas de la 1 a la 5 y de la 39 a la 41 de autos

² Visible a fojas de la 5 a la 7 y de la 41 a la 42 de autos

³ Visible a foja 16 de autos

por la parte actora, en la que fueron llamados como terceros con interés. 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.- Mediante escrito recibido en fecha 09 (nueve) de junio del año 2021 (dos mil veintiuno) se le tuvo al **C. FELIPE CRUZ CALVARIO** ⁴ en su carácter de Presidente Municipal del H. **AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA**, dando contestación en tiempo y forma a la demanda instaurada por la parte actora. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. -----

--- 5.- Mediante escrito recibido en fecha 16 (dieciséis) de diciembre de 2021 (dos mil veintiuno), se tuvo a la **C.**

en su carácter de **actora**,⁵ ampliando su escrito inicial de demanda. 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. -----

--- 6.- Mediante escrito recibido en fecha 18 (dieciocho) de agosto del año 2022 (dos mil veintidós) se tuvo a la **MTRA. ESTHER GUTIÉRREZ ANDRADE** ⁶ en su carácter de Presidenta Municipal del H. **AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA**, ampliando la contestación a la demanda instaurada por la parte actora. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. -----

--- 7.- Con fecha 23 (veintitrés) de febrero del año 2023 (dos mil veintitrés) se llevó a cabo el desahogo de la **AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS**⁷ una vez declarada la audiencia bajo la presencia del Magistrado Presidente y atento a lo dispuesto por el artículo 150 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, se concedió un período conciliatorio entre las partes, quienes manifestaron por medio de sus apoderados espéciales la imposibilidad de llegar a un acuerdo que pusiera fin al presente juicio. -----

--- Acto seguido, se concedió el uso de la voz a la parte ACTORA para que en términos del artículo 151 de la ley de la materia ampliara o ratificara

⁴ Visible a fojas de la 24 a la 30 de autos

⁵ Visible a fojas 39 a 42 de autos

⁶ Visible a foja 51 a 53 de autos

⁷ Visible a fojas de la 65 a la 69 de autos



su escrito inicial de demanda, a quien por conducto de su apoderado especial se le tuvo ratificando en todas y cada una de sus partes su escrito inicial, como también de ampliación de demanda. -----

- - - Por otra parte, en uso de la voz de la parte demandada H. **AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COL,** por conducto de su apoderado especial se le tuvo ratificando en todas y cada una de sus partes su escrito inicial como también de ampliación de contestación de demanda, y se le tuvo llamando como terceros llamados a juicio al **SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO, DIF Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA** y al **SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO DE VILLA DE ÁLVAREZ Y SUS ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS.** -----

- - - 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 las partes ofrecieron y objetaron las que estimaron convenientes, reservándose el derecho este Tribunal de calificarlas, mismas que después de ser analizadas y estudiadas, fueron admitidas por acuerdo de fecha **14 (catorce) de agosto del año 2023 (dos mil veintitrés)**⁸. -----

- - - **8.-** Concluida la recepción y desahogadas las pruebas que fueron calificadas, mediante acuerdo de fecha **22 (veintidós) de mayo del año 2024 (dos mil veinticuatro)**⁹, 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, -----

CONSIDERANDOS -----

- - - I.- Este Tribunal es competente para tramitar el juicio en estudio y dictar laudo de conformidad con lo establecido en el inciso B del artículo 79 y 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 Estado de Colima. ---

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

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

- - - **1.- CONFESIONAL POR OFICIO** consistente en las posiciones que de manera personal y no por apoderado debió absolver la PRESIDENTA

⁸ Visible a fojas de la 162ª a la 169 de autos.

⁹ Visible a foja de la 184 de autos

MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, celebrándose la audiencia de calificación de posiciones el día **27 DE FEBRERO DEL AÑO 2024** y que una vez calificadas de legales fueron remitidas mediante Oficio TAE MESA de las cuales se omitió su desahogo en virtud que mediante acuerdo de fecha 12 de diciembre del año 2024 se concedió a las partes el término para que se manifestaran respecto a las pruebas pendientes de desahogo y sin que obre pronunciamiento alguno por la parte actora y oferente se hace efectivo el apercibimiento y en términos de artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo de Aplicación supletoria, se tienen por desiertas las citadas pruebas por lo que carece de valor probatorio. -----

- - - **2.- DOCUMENTAL** en copias simples, consistentes en 02 (dos) RECIBOS DE NÓMINA, bajo los folios No. _____ y No. _____

extendidos por la Dirección de Recursos Humanos del Municipio de Villa de Álvarez en favor de la C. _____ que

resultan **visibles a fojas 97 y 98 de autos**, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole el valor que corresponde al momento de dictar el laudo, de la cual resulta procedente el medio de perfeccionamiento consistente en el desahogo de **COMPULSA Y COTEJO** en la que se requirió a la parte demandada H. **AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA** celebrándose en audiencia de fecha **17 de mayo del año 2024**, a las **10:00 horas**, en la que se da vista de la in comparecencia de la parte demandada y al no exhibir los documentos se hacen efectivos los apercibimientos decretados en autos por este Tribunal. -----

- - - **3.- DOCUMENTAL** en copia simple, consistente en un CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES 2019, que resulta **visible a fojas de la 99 a la 106 de autos**, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole el valor que corresponde al momento de dictar el laudo, de la cual resulta procedente el medio de perfeccionamiento consistente en el desahogo de **COMPULSA Y COTEJO** en la que se requirió a la parte demandada H. **AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA** celebrándose en audiencia de fecha **17 de mayo del año 2024**, a las **10:30 horas**, en la que se da vista de la in comparecencia de la parte demandada y al no exhibir los documentos se hacen efectivos los apercibimientos decretados en autos por este Tribunal. -----

- - - **4.- TESTIMONIAL** consistente en las declaraciones que en forma personal rindieron ante este H. Tribunal los testigos de nombre **CC.**

sobre los cuales quedo a cargo del actor la presentación de sus testigos, misma que tuvo su desahogo con fecha **27 de febrero del año 2024** y que obra **visible a fojas de la 173 a la 175 de autos**, en la que ambos testigos coinciden que la función principal de la actora era como almacenista, llevando el control de la refacciones de servicio de mantenimiento de



unidades, realizar inventarios, capturar y archivar, como también que la fecha en que estuvo laborando para el H. ayuntamiento fue desde el inicio de la administración en 2018, dándole el valor probatorio a la testimonial.

*--- Registro digital: 255565 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Volumen 65, Sexta Parte, página 30 Tipo: Tesis Aislada **PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL. OMISION DE DAR LA RAZON DEL DICHO EN FORMA SACRAMENTAL.** La prueba testimonial consiste en la declaración que rinde una persona, que encontrándose presente al ocurrir un hecho lo oiga, lo vea o de cualquier modo directo tome conocimiento de su existencia por medio de los sentidos y que al deponer repita lo que pudo captar, proporcionando información en relación al hecho que presencié o escuché, y dicha persona debe tener, además del conocimiento de los hechos controvertidos, determinadas condiciones personales, lo cual hará, en su caso, que merezca fe respecto de lo que declara; por lo que es obvio que el testigo debe manifestar los motivos específicos por los cuales conoció los hechos, materia de su deposición, o sea, dar la razón de su dicho; pero ello no puede significar, en modo alguno, que necesariamente tenga que especificar sacramentalmente, al concluir su deposición, que da la razón de su dicho, ya que en materia laboral ningún rigorismo formal debe limitar la apreciación que la Junta haga del material de prueba; y, por ende, si en las repreguntas que se le formularon al testigo, explica los motivos o razones por los cuales tuvo conocimiento de los hechos, es patente que da la razón de su dicho. -----*

--- 5.- INSPECCIÓN OCULAR consistente en las nóminas de trabajadores del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, correspondiente a la ACTORA de nombre

, que abarcara del periodo 1 al 24, abarcando como fecha del día 09 de noviembre del año 2018 al 16 de noviembre del año 2021 en la que la demandada debió exhibir dichos documentos. -----

*--- Registro digital: 187136 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materia(s): Laboral, Tesis: II.T.216 L, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XV, Abril de 2002, página 1316, Tipo: Tesis Aislada **PRUEBA DE INSPECCIÓN OCULAR EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SU VALOR PRESUNCIONAL ES SUFICIENTE PARA ACREDITAR LOS EXTREMOS PRETENDIDOS, DE NO EXISTIR OTRA PRUEBA QUE GENERE MAYOR CONVICCIÓN.** Si en la diligencia de inspección ocular desahogada por un funcionario investido de fe pública, se hace constar la no exhibición de los documentos que de conformidad con el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio, se crea la presunción de ser ciertos los extremos pretendidos por el accionante en su demanda relacionados con aquélla, salvo la existencia de prueba en contrario, la cual debe aportar, desde luego, un grado de convicción mayor al generado con la presuncional obtenida de la inspección; por tanto, si la empleadora ofrece la testimonial, sin que la misma genere convicción del porqué la empresa no contaba con la documentación respectiva, tal probanza carece de valor convictivo y, en esa tesitura, al no haberse destruido la presunción derivada de la inspección, ésta debe prevalecer sobre la testimonial. -----*

--- 6.- DOCUMENTAL, consistente en impresiones originales consistentes en una constancia de semanas cotizadas en el IMSS, de fecha 15 de febrero del año 2023, extendida por el IMSS, que resultan visibles a fojas 107 y 108 de los presentes autos, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance convictivo *no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo* la siguiente jurisprudencia: -

*--- Octava Época. Registro: 219523 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 52, abril de 1992 Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/26. Página: 49. **PRUEBA DOCUMENTAL, ALCANCE DE LA.** Como la prueba documental es la constancia reveladora de un hecho*

determinado, lógicamente su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene, pues de ser así se desnaturalizaría la prueba de documentos. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. -----

--- **7.- INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES** descrita bajo No. 08 de su escrito de pruebas consistente en todas aquellas que le beneficien; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponda.-----

--- **8.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA** descrita bajo No. 09 de su escrito de pruebas consistente en todas aquellas que le beneficien; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponda.-----

--- **9.- DOCUMENTAL** en una impresión de un RECIBO DE NÓMINA, bajo el folio No. | | , extendido por la Dirección de Recursos Humanos del Municipio de Villa de Álvarez en favor de la C. | |

que resulta **visibles a foja 110 de autos**, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole el valor que corresponde al momento de dictar el laudo que en derecho corresponda. --

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

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

--- **1.- CONFESIONAL** consistente en las posiciones que en forma personalísima y no por Apoderado debió absolver la C.

en su carácter de ACTORA la cual tuvo su desahogo con fecha **27 de febrero del año 2024** y que se encuentra **visible a fojas 205 y 206 de autos**, en el desahogo de la audiencia se da vista de la incomparecencia de la parte demandada y oferente de la prueba H. **AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA**, además que no se exhibió el pliego de posiciones para el desahogo de dicha probanza, por lo que fue decretada la **DESERCIÓN DE DICHA PRUEBA CONFESIONAL.** -----

--- **2.- CONFESIONAL EXPRESA** consistente en todos los hechos plasmados en el escrito de demanda de la actora, que no le favorezcan, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio al momento de dictar el laudo que en derecho corresponde. -----

--- **3.- DOCUMENTAL** en una impresión de una representación impresa de un CFDI DEL **RECIBO DE PAGO DE NÓMINA**, bajo Folio Fiscal No.

| | extendido por la Dirección de Recursos Humanos del Municipio de Villa de Álvarez en favor de la C.

| | que resulta **visible a foja 125 de**



autos, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole el valor que corresponde al momento de dictar el laudo que en derecho corresponda. -----

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

- - - **4.- DOCUMENTAL** en una impresión de una representación impresa de un CFDI DEL **RECIBO DE PAGO DE NÓMINA**, bajo Folio Fiscal No. _____, extendido por la Dirección de Recursos Humanos del Municipio de Villa de Álvarez en favor de la C. _____, que resulta **visible a foja 127 de**

autos, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole el valor que corresponde al momento de dictar el laudo que en derecho corresponda. -----

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

- - - **5.- DOCUMENTALES** consistentes en copias certificadas que resultan **visibles a fojas de la 120 a la 156** de los presentes autos siendo los siguientes. -----

- - - I.- Un **FORMATO DE CONTROL DE PERSONAL**, sin fecha, correspondiente a la C. _____, con No. de control _____, -----

- - - II.- Un **FORMATO DE MOVIMIENTO DE ALTA**, No. _____, de fecha 25 de noviembre del año 2021, extendido por Recursos Humanos de la Oficialía Mayor del H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Colima. -----

- - - III.- Un **FINIQUITO POR TÉRMINO DE CONTRATACIÓN CATEGORÍA CONTRATO**, de fecha 19 de diciembre del año 2019. -----

- - - IV.- Un **RECIBO DE PARTES PROPORCIONALES POR TÉRMINO DE CONTRATO LABORAL**, de fecha 20 de diciembre de 2019. -----

- - - V.- Un **FORMATO DE MOVIMIENTO DE ALTA**, de fecha 25/10/2021, extendido por extendido por Recursos Humanos de la Oficialía Mayor del H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Colima. -----

- - - VI.- Un **FORMATO DE REGISTRO DE BAJA DE PERSONAL**, extendido por Recursos Humanos de la Oficialía Mayor del H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Colima. -----

- - - VII.- Un **FORMATO DE ORDEN DE PAGO** de fecha 23/11/2021, extendido por Recursos Humanos de la Oficialía Mayor del H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Colima. -----

- - - VIII.- Un **FORMATO DE ORDEN DE PAGO** de fecha 23/11/2021, extendido por Recursos Humanos de la Oficialía Mayor del H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Colima. -----
- - - IX.- Un **AVISO DE RECISIÓN**, de fecha 15 de noviembre del año 2021, suscrito y signado por el Director de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Colima. -----
- - - X.- Un **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO Y OBRA DETERMINADA**, de fecha 16 de octubre del año 2018, celebrado entre el TRABAJADOR y el TRABAJADOR SUPERNUMERARIO. -----
- - - XI.- Un **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO Y OBRA DETERMINADA**, de fecha 07 de enero del año 2019, celebrado entre el TRABAJADOR y el TRABAJADOR SUPERNUMERARIO. -----
- - - XII.- Un **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO Y OBRA DETERMINADA**, de fecha 03 de junio del año 2019, celebrado entre el TRABAJADOR y el TRABAJADOR SUPERNUMERARIO. -----
- - - XIII.- Un **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO Y OBRA DETERMINADA**, de fecha 05 de noviembre del año 2019, celebrado entre el TRABAJADOR y el TRABAJADOR SUPERNUMERARIO. -----
- - - XIV.- Un **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO Y OBRA DETERMINADA**, de fecha 06 de enero del año 2020, celebrado entre el TRABAJADOR y el TRABAJADOR SUPERNUMERARIO. -----
- - - XV.- Un **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO Y OBRA DETERMINADA**, de fecha 07 de junio del año 2020, celebrado entre el TRABAJADOR y el TRABAJADOR SUPERNUMERARIO. -----
- - - XVI.- Un **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO Y OBRA DETERMINADA**, de fecha 03 de noviembre del año 2020, celebrado entre el TRABAJADOR y el TRABAJADOR SUPERNUMERARIO. -----
- - - XVII.- Un **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO Y OBRA DETERMINADA**, de fecha 01 de junio del año 2021, celebrado entre el TRABAJADOR y el TRABAJADOR SUPERNUMERARIO. -----
- - - XVIII.- Un **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO Y OBRA DETERMINADA**, de fecha 16 de octubre del año 2021, celebrado entre el TRABAJADOR y el TRABAJADOR SUPERNUMERARIO. -----
- - - 6.- **DOCUMENTAL** en copia certificada, consistente en un **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO Y OBRA DETERMINADA** de fecha 06 de enero del año 2021, celebrado entre el TRABAJADOR y el TRABAJADOR SUPERNUMERARIO; que resulta



visible a fojas de la 117 a la 119 de autos, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole el valor que corresponde al momento de dictar el laudo que en derecho corresponda. -----

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

- - - **7.- INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES** consistente en todas las constancias procesales que integran el presente expediente y que benefician a su representado; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza. -----

- - - **8.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA** consistente en todo lo actuado y por actuar en los mismos términos de la probanza anterior, es decir en cuanto a todo lo que le beneficie; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza. -----

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

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

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

- - - En ese orden de ideas, debe decirse que la *Litis* en el presente juicio, se circunscribe a fin de que este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, determine si resultan procedentes o no las prestaciones que solicita la parte actora, consistentes en su RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE que señala en su escrito inicial de demanda, como la REINSTALACIÓN que reclama en su ampliación de demanda, en el puesto que dice venía desempeñando de manera interrumpida, desde la fecha de su ingreso el 09 de noviembre de 2018, hasta la fecha del despido injustificado que aduce sufrió con fecha 16 de noviembre del año 2021, así

como pago de las prestaciones laborales y extralegales que reciben los trabajadores de base, reconocimiento de antigüedad, pago de las cuotas obrero patronales ante el Instituto de Fondo Nacional de Vivienda de los Trabajadores, salarios caídos, las demás prestaciones consistentes en el pago de prima vacacional, aguinaldo y vacaciones. -----

- - - O si por el contrario resultan procedentes o no las excepciones y defensas hechas valer por la entidad pública demandada H. **AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA** quien manifiesta falta de acción y derecho de la parte actora para pretender el reconocimiento como trabajador de base ya que siempre se ha desempeñado como trabajador supernumerario, lo cual se cataloga como trabajadora de confianza ejerciendo labores de coordinadora, además menciona la demandada que resulta improcedente la reinstalación que reclama la actora en su ampliación de demanda así como el pago de las demás prestaciones que reclama, pues señala que la actora carece de acción y derecho, para reclamar la basificación y reconocimiento de estabilidad en el empleo, pues siempre se desempeñó en calidad de trabajador supernumerario como personal de confianza como coordinador "F" realizando funciones directivas y estando sujeta a contratos temporales de trabajo, por lo tanto no goza del derecho a la inamovilidad. -----

- - - En relatadas condiciones, y atendiendo a las manifestaciones de las partes como de las pruebas que obran en autos, ha quedado debidamente acreditado que, la actora fue contratada para laborar en el H. **AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ALVAREZ COLIMA** en el Departamento de Servicios Generales con fecha 09 de noviembre del año 2018, percibiendo un salario de \$3,075.20 quincenales con el puesto de Coordinador "F". -----

- - - V. – CARGA DE LA PRUEBA. -----

- - - Una vez que ha quedado determinada la litis en el presente juicio, y a fin de resolver lo que en derecho corresponde debe precisarse cuál fue la situación laboral real en que se ubicó la trabajadora, **es decir, este H. Tribunal debe esclarecerse lo relativo a la naturaleza de su contratación, específicamente si esta fue en forma definitiva o temporal,** así como determinar el periodo en que ha permanecido en sus labores para establecer el tiempo efectivo de trabajo, así como el plazo o la obra específica materia de su contratación, y así poder resolver en torno a la estabilidad en el empleo que demanda la parte actora; por lo que una vez que se ha fijado la Litis, y con apoyo en las actuaciones que conforman el expediente, las pruebas ofertadas por ambas partes, y el alcance jurídico de cada una de ellas, del expediente que hoy se resuelve, este Tribunal considera importante que previo a realizar un pronunciamiento respecto de las prestaciones reclamadas por el actor resulta importante distribuir la carga probatoria, ya que en términos de ley **tanto actor como demandado deben acreditar sus propias afirmaciones,** sirviendo de apoyo a lo anterior la tesis de jurisprudencia visible con número de registro IUS:



219090 Localización: Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo IX, Junio de 1992, p. 360, aislada, Laboral, que a la letra dice: - - - - -

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

- - - *Época: Novena Época Registro: 194005 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo IX, Mayo de 1999 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 40/99 Página: 480 **RELACIÓN LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE AL PATRÓN CUANDO SE EXCEPCIONA AFIRMANDO QUE LA RELACIÓN ES DE OTRO TIPO.** Cuando el demandado niega la existencia de una relación de trabajo y afirma que es de otro tipo, en principio, está reconociendo la existencia de un hecho, a saber, la relación jurídica que lo vincula al actor, esa negativa también lleva implícita una afirmación, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario; por consiguiente, debe probar cuál es el género de la relación jurídica que lo une con el actor, verbigracia, un contrato de prestación de servicios profesionales, una comisión mercantil, un contrato de sociedad o cualquier otra, porque en todos esos casos su respuesta forzosamente encierra una afirmación.* - - - - -

- - - *Registro digital: 2025073 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: 1.5o.T.12 L (11a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tipo: Aislada **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL ANÁLISIS DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE BASIFICACIÓN REQUIERE LA ACREDITACIÓN DE DIVERSOS ELEMENTOS Y CARGAS PROBATORIAS.** Hechos: Diversos trabajadores al servicio del Estado que fueron despedidos de un órgano de la Ciudad de México, demandaron su reinstalación en el puesto que desempeñaban, así como el otorgamiento de los nombramientos de base respectivos, entre otras prestaciones. La Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje absolvió respecto del otorgamiento de los nombramientos de base, a pesar de que la mayor parte de los trabajadores acreditaron haber laborado en su plaza durante un lapso mayor a seis meses. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que para la procedencia de la acción de basificación y, por tanto, la expedición de un nombramiento de base, tratándose de trabajadores al servicio del Estado, se requiere: a) Que la dependencia demandada no acredite las excepciones y defensas opuestas (inexistencia de una relación laboral –contrato civil–, puesto de confianza, nombramiento interino o temporal, nombramiento por sustitución, o cualquier otra en la que funde su defensa); y, b) Que de las pruebas aportadas en el juicio se adviertan indicios que apunten a que el trabajador cuenta con el derecho a obtener un nombramiento de base (que se desempeñó durante un lapso superior a seis meses en una plaza vacante sin nota desfavorable en su expediente –que no tenga alguna persona titular asignada en esa plaza– y que la misma sea basificable –que por su naturaleza y características– esté en aptitud de otorgarse su titularidad en favor del actor). Justificación: Lo anterior es así, porque corresponde a la dependencia demandada, en su carácter de patrón equiparado, la carga de ofrecer las pruebas con las que acredite fehacientemente sus excepciones y defensas, como se advierte del criterio sustentado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 24/2021 (10a.), de título y*

subtítulo: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO POR TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL ESTADO, EN SU CARÁCTER DE EMPLEADOR EQUIPARADO, JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DE SU NOMBRAMIENTO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICA FEDERAL Y DEL ESTADO DE COLIMA).", además, la autoridad laboral debe verificar la existencia de indicios que al menos generen la presunción en favor del servidor público de que se desempeñó por más de seis meses ininterrumpidos en una plaza basificable y que la misma se encuentre vacante, en términos del artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece los presupuestos que deben colmarse para que un trabajador burocrático adquiera el derecho de inamovilidad en el empleo. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

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

--- Además que, cuando la entidad pública se excepciona manifestando que era una trabajadora temporal, está reconociendo la existencia de un hecho, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario, por tanto, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar cuál es el género de la relación jurídica que lo une con el actor porque en todos esos casos su respuesta forzosamente encierra una afirmación. -----

--- VI. - ANÁLISIS DE LA CALIDAD DEL TRABAJADOR. -----

--- Una vez que ha quedado determinada la litis en el presente juicio, y a fin de resolver lo que en derecho corresponde debe precisarse cuál fue la situación laboral real en que se ubicó la trabajadora, **es decir, este H. Tribunal debe esclarecerse lo relativo a la naturaleza de su contratación, específicamente si esta fue en forma definitiva o temporal,** así como determinar el periodo en que ha permanecido en sus labores para establecer el tiempo efectivo de trabajo, así como el plazo o la obra específica materia de su contratación, y así poder resolver en torno a la estabilidad en el empleo que demanda la parte actora; por lo que una vez que se ha fijado la Litis, y con apoyo en las actuaciones que conforman el expediente, las pruebas ofertadas por ambas partes, y el alcance jurídico de cada una de ellas, del expediente que hoy se resuelve, este Tribunal considera importante que previo a realizar un pronunciamiento respecto de las prestaciones reclamadas por el actor resulta importante distribuir la carga probatoria, ya que en términos de ley **tanto actor como demandado deben acreditar sus propias afirmaciones,** sirviendo de apoyo a lo anterior la tesis de jurisprudencia visible con número de registro IUS:



219090 Localización: Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo IX, Junio de 1992, p. 360, aislada, Laboral, que a la letra dice: -----

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

--- **Época: Novena Época Registro: 194005 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo IX, Mayo de 1999 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 40/99 Página: 480 RELACIÓN LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE AL PATRÓN CUANDO SE EXCEPCIONA AFIRMANDO QUE LA RELACIÓN ES DE OTRO TIPO.** *Cuando el demandado niega la existencia de una relación de trabajo y afirma que es de otro tipo, en principio, está reconociendo la existencia de un hecho, a saber, la relación jurídica que lo vincula al actor, esa negativa también lleva implícita una afirmación, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario; por consiguiente, debe probar cuál es el género de la relación jurídica que lo une con el actor, verbigracia, un contrato de prestación de servicios profesionales, una comisión mercantil, un contrato de sociedad o cualquier otra, porque en todos esos casos su respuesta forzosamente encierra una afirmación. -----*

--- **Registro digital: 2025073 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: 1.5o.T.12 L (11a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tipo: Aislada TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL ANÁLISIS DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE BASIFICACIÓN REQUIERE LA ACREDITACIÓN DE DIVERSOS ELEMENTOS Y CARGAS PROBATORIAS.** *Hechos: Diversos trabajadores al servicio del Estado que fueron despedidos de un órgano de la Ciudad de México, demandaron su reinstalación en el puesto que desempeñaban, así como el otorgamiento de los nombramientos de base respectivos, entre otras prestaciones. La Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje absolvió respecto del otorgamiento de los nombramientos de base, a pesar de que la mayor parte de los trabajadores acreditaron haber laborado en su plaza durante un lapso mayor a seis meses. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que para la procedencia de la acción de basificación y, por tanto, la expedición de un nombramiento de base, tratándose de trabajadores al servicio del Estado, se requiere: a) Que la dependencia demandada no acredite las excepciones y defensas opuestas (inexistencia de una relación laboral – contrato civil–, puesto de confianza, nombramiento interino o temporal, nombramiento por sustitución, o cualquier otra en la que funde su defensa); y, b) Que de las pruebas aportadas en el juicio se adviertan indicios que apunten a que el trabajador cuenta con el derecho a obtener un nombramiento de base (que se desempeñó durante un lapso superior a seis meses en una plaza vacante sin nota desfavorable en su expediente –que no tenga alguna persona titular asignada en esa plaza– y que la misma sea basificable –que por su naturaleza y características– esté en aptitud de otorgarse su titularidad en favor del actor). Justificación: Lo anterior es así, porque corresponde a la dependencia demandada, en su carácter de patrón equiparado, la carga de ofrecer las pruebas*

con las que acredite fehacientemente sus excepciones y defensas, como se advierte del criterio sustentado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 24/2021 (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO POR TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL ESTADO, EN SU CARÁCTER DE EMPLEADOR EQUIPARADO, JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DE SU NOMBRAMIENTO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICA FEDERAL Y DEL ESTADO DE COLIMA).", además, la autoridad laboral debe verificar la existencia de indicios que al menos generen la presunción en favor del servidor público de que se desempeñó por más de seis meses ininterrumpidos en una plaza basificable y que la misma se encuentre vacante, en términos del artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece los presupuestos que deben colmarse para que un trabajador burocrático adquiera el derecho de inamovilidad en el empleo. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

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

--- Además que, cuando la entidad pública se excepciona manifestando que era un trabajador temporal, está reconociendo la existencia de un hecho, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario, por tanto, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar cuál es el género de la relación jurídica que lo une con el actor porque en todos esos casos su respuesta forzosamente encierra una afirmación. -----

--- En ese orden de ideas y de los autos que hoy se laudan, se desprende que la demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ALVAREZ COLIMA**, aportó las documentales visibles a fojas 132 a 156, consistentes en: copias simples del "CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO" que suscribió con la hoy actora de fecha 16 de octubre de 2018, 07 de enero de 2019, 03 de junio de 2019, 05 de noviembre de 2019, 06 de enero de 2020, 07 de junio del 2020, 03 de noviembre del 2020, 06 de enero del 2021, 01 de junio del 2021, 01 de octubre del 2021, para ocupar el puesto de COORDINADOR F. -----

--- De las pruebas anteriormente descritas, se logra demostrar que la actora **C.** ingresó al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ALVAREZ COLIMA** con fecha 09 de noviembre del año 2018, percibiendo un salario de \$3,075.20 quincenales con el puesto de Coordinador "F". -----

--- Dicho lo anterior, resulta conveniente analizar lo que al respecto disponen los artículos 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11 y 19 de la Ley de los Trabajadores



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

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

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

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

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

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

- - - En ese sentido, si bien es cierto, que, de las pruebas que obran en autos, se encuentran los "CONTRATOS POR TIEMPO DETERMINADO", **también lo es que, para determinar la calidad de un trabajador al servicio del estado, debe atenderse a la situación real en que se ubiquen y no al puesto designado en las documentales aportadas por la demandada:** -----

- - - Así pues, de las manifestaciones hechas valer por las partes en los



autos del presente juicio, así como de los documentos exhibidos por la parte demandada, se logra demostrar que el actor ingreso a laborar desde el 09 de noviembre del 2018 y que venía desempeñando sus servicios para la demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ALVAREZ, COLIMA** en el puesto de COORDINADOR "F", de manera ininterrumpida, sin que los contratos exhibidos por la demandada adquieran pleno valor probatorio para demostrar sus excepciones hechas valer, pues en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, correspondía al patrón acreditar, además de la fecha de ingreso de la trabajadora, la antigüedad de esta, el tipo de contratación, sin que para ello resultara suficiente las pruebas aportadas de su parte, pues aún si bien, se advierte que el último de ellos tiene como fecha de termino el **15 de noviembre del año 2021**, el patrón no logró demostrar objetivamente que las actividades desempeñadas por la actora se debieran a una obra o programa en específico, ni mucho menos demostró que la partida presupuestal con la que se pagaran los emolumentos de la actora se encontrara agotada, ni que las funciones y puesto desempeñado por la demandante fueran de aquellas consideradas de confianza. -----

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

- - - *Registro digital: 2023346 Instancia: Segunda Sala Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 24/2021 (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tipo: Jurisprudencia TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO POR TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL ESTADO, EN SU CARÁCTER DE EMPLEADOR EQUIPARADO, JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DE SU NOMBRAMIENTO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICA FEDERAL Y DEL ESTADO DE COLIMA). Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sostuvieron conclusiones diferentes en relación con los nombramientos de carácter temporal de trabajadores al servicio del Estado; así, mientras uno consideró suficiente para acreditar el carácter eventual de un trabajador el nombramiento en el que se establece una relación de trabajo por tiempo determinado, el otro consideró que para ello también era necesario que el Estado, en su carácter de empleador, justificara la razón que motivó su otorgamiento bajo dicha temporalidad. Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que el Estado, en su carácter de empleador equiparado, está obligado a justificar el otorgamiento de nombramientos temporales, los cuales sólo podrán celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, tengan por objeto cubrir a otro trabajador, o bien el cumplimiento de una obra determinada. Justificación: De acuerdo con los artículos 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del*

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

--- Así las cosas pues, tomando en consideración que en el Expediente Laboral Burocrático que hoy se lauda, la parte DEMANDADA, no acreditó de su parte que el estatus laboral de la actora fuera de forma eventual, y mucho menos el haber acreditado que ya no subsiste la materia del trabajo contratado, o en su defecto, si tal contratación obedeció a una necesidad temporal de la empleadora, que lo obligó a contratar a la trabajadora con ese carácter; o si por el contrario, se trata de una actividad necesaria en forma permanente para el desarrollo de las actividades de la entidad pública municipal, sino que simplemente la DEMANDADA, únicamente se concretó en aseverar que la situación real en la que se ubicaba la parte demandante era la de un trabajador eventual, independientemente del período que hubiera permanecido en labores. -----

--- Además que, como vemos las funciones desempeñadas por la actora son las de contestar el teléfono, elaborar y archivar oficios las cuales no se encuentran contempladas como de confianza de conformidad a lo previsto por los numerales 6° y 7° de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, por lo que al no reunir los requisitos de un trabajador de esta naturaleza, deviene aplicable al caso a favor de la actora, lo previsto por el artículo 8° anteriormente citado. -----

--- Lo anterior arroja derecho en favor del demandante para los reclamos que de su parte realiza, pues de actuaciones se desprende que al no haberse acreditado plenamente el carácter de eventual ni de confianza, de la C. esta es susceptible de beneficiarse con el derecho de la inamovilidad o estabilidad en el empleo. Aunado a lo anterior, no pasa desapercibido para este Tribunal, que la situación real en que se ubica la trabajadora actora atentas las actividades que desarrolla, la ubican como una trabajadora de base, y no como supernumerario ni de confianza, encontrando sustento lo anterior en lo que ha sostenido el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia P. /J. 35/2006, de rubro: -----



--- TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL. Conforme a los artículos 15, fracción III, 46, fracción II, 63 y 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el nombramiento que se otorga a los servidores públicos, en atención a su temporalidad, puede ser: a) definitivo, si se da por un plazo indefinido y cubre una plaza respecto de la cual no existe titular; b) interino, cuando cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses; c) provisional, si cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular; d) por tiempo fijo, si se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido; y, e) por obra determinada, si se confiere en una plaza temporal para realizar una labor específica por un plazo indeterminado. En tal virtud, para determinar cuáles son los derechos que asisten a un trabajador al servicio del Estado, tomando en cuenta el nombramiento conferido, debe considerarse la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, ya que al tenor de lo previsto en los citados preceptos legales, de ello dependerá que el patrón equiparado pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna." Época: Novena Época. Registro: 175734. Instancia: Pleno. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, febrero de 2006. Materia(s): Laboral. Página: 11.-----

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

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

- - - Con base en lo anterior, no se advierte que la eventualidad que sostuvo la demandada estuviera en función de alguno de los motivos previstos en la ley, sino por el contrario, la forma en que se contrató a la accionante denota una infracción directa al derecho a su permanencia en el empleo, pues no acreditó la modalidad de temporalidad a la que ha sujetado al trabajador. -----

- - - No obstante, de las manifestaciones realizadas por las partes se contendientes, se evidencia, la existencia de una relación laboral continua e ininterrumpida desde la fecha de ingreso del actor, lo cual, hace evidente que las actividades para las que lo contrató no corresponden a una contratación que por su naturaleza deba ser estimada como por tiempo

determinado, pues aquéllas fueron realizadas por varios años, por lo que debe entenderse que la contratación es por tiempo indefinido, ya que la naturaleza del servicio así lo requiere. Sirve de apoyo el criterio de rubro y contenido siguiente: -----

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

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

--- De las relatadas condiciones, este H. Tribunal considera procedente la acción de REINSTALACIÓN como el reconocimiento como TRABAJADOR DE BASE ejercitada por la actora, por las consideraciones siguientes, se insiste que la demandada se excepcionó manifestando que la actora no podía ser reinstalada en razón de su contratación eventual, excepción que resulta improcedente pues como bien se puntualizó líneas arriba de conformidad con los artículos 784, 804 y 805 la carga de la prueba respecto al tipo de contratación y así como la terminación de la relación o contrato de trabajo correspondía a la parte patronal, y sin que en autos existiera prueba alguna por la entidad pública demandada suficiente para probar su excepción; es por lo que este Tribunal considera que el despido que aduce el actor fue de manera injustificada, por lo que



resulta procedente su **REINSTALACIÓN** y el reconocimiento de **TRABAJADOR DE BASE** en el puesto que venía desempeñando como **COORDINADOR "F"** adscrita al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ALVAREZ, COLIMA** así mismo es factible condenar a la entidad pública demandada al pago de los **SALARIOS VENCIDOS O CAÍDOS** a partir de la fecha de su despido el 16 de noviembre de 2021 y hasta el cumplimiento total del presente laudo, es decir hasta un día antes a la fecha en que la trabajadora sea reinstalado en su empleo, la misma que resulta procedente, pues al tratarse de una prestación de naturaleza secundaria, se encuentra sujeta a la suerte que corra la acción principal. Lo anterior, toda vez que los salarios vencidos o caídos están íntimamente relacionados con la procedencia de la acción principal ejercida y que se origina en el despido, por lo que, si éste se tiene por probado, así como la injustificación del mismo, la acción relativa a salarios caídos también resulta procedente, dado que el derecho a la reinstalación y al pago de sus salarios constituyen aspectos de una misma obligación jurídica, esto con fundamento en el artículo 35 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, vigente al momento de la fecha de su despido. -----

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

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

--- *Época: Novena Época Registro: 191937 Instancia: Segunda Sala Tipo de*

Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XI, Abril de 2000 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 37/2000 Página: 201 **SALARIOS CAÍDOS EN CASO DE REINSTALACIÓN. DEBEN PAGARSE CON EL SALARIO QUE CORRESPONDE A LA CUOTA DIARIA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 82 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MÁS TODAS LAS PRESTACIONES QUE EL TRABAJADOR VENÍA PERCIBIENDO DE MANERA ORDINARIA DE SU PATRÓN.** La acción de cumplimiento de contrato implica que la relación entre los contendientes subsista para todos los efectos legales, si se determinara la injustificación del despido, por ello, sería contrario a estos efectos que se pretendiera que dentro de los componentes del salario, cuando se demanda reinstalación, se incluyera la parte relativa a la prima de antigüedad y otras prestaciones que aparecen cuando se rompe la relación laboral, dado que el pago de éstas son incongruentes con la continuación del vínculo jurídico; de ahí que los conceptos que deben considerarse para fijar el importe de los salarios vencidos deben ser aquellos que el trabajador percibía ordinariamente por sus servicios, donde se deben incluir, además de la cuota diaria en efectivo, las partes proporcionales de las prestaciones pactadas en la ley, en el contrato individual o en el colectivo respectivo, siempre que éstas no impliquen un pago que deba hacerse con motivo de la terminación del contrato individual correspondiente, **porque el derecho a la reinstalación de un trabajador, cuando es despedido de su empleo, no sólo debe ser física, sino jurídica, lo que implica el restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que ordinariamente le correspondían en la empresa, dicha restauración comprende no únicamente los derechos de que ya disfrutaba antes del despido, sino los que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran los aumentos al salario y el reconocimiento de su antigüedad en ese lapso, sin embargo, es importante considerar que si el trabajador, en su demanda reclama por separado el pago de alguno de los componentes del salario que ordinariamente venía percibiendo, tal prestación ya no vendría a engrosar los salarios caídos o vencidos porque, de ser así, ese componente se pagaría doble.** -----
 --- Época: Octava Época Registro: 211876 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo XIV, Julio de 1994 Materia(s): Laboral Tesis: VI.2o.410 L Página: 776 **REINSTALACION. PRESTACIONES A QUE TIENE DERECHO EL TRABAJADOR DURANTE EL TIEMPO DE SU SEPARACION, CUANDO SE DECLARA PROCEDENTE LA.** Si el trabajador demandó la reinstalación y el pago de salarios vencidos, mientras que la parte patronal no justificó la causa de rescisión que invocó, la relación laboral debe entenderse continuada en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiere interrumpido, por lo que el trabajador tiene derecho al pago de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional e incluso a todas aquellas prestaciones contractuales que debió recibir de haber laborado normalmente, lo que debe comprender el período entre la fecha del injustificado despido y aquella en que sea materialmente reinstalado, ya que su separación del servicio debe entenderse acaecido por una causa imputable al patrón. **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.** -----

- - - Del mismo modo, resulta procedente su reconocimiento como trabajador de base, por lo que este Tribunal estima procedente condenar al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ALVAREZ, COLIMA**, a la expedición del nombramiento que como trabajador de **BASE** corresponde a la **C. MÓNICA RUBÍ GUZMÁN ISORDIA** en el puesto de **COORDINADOR "F"** adscrito al **Departamento de Servicios Generales**, calidad que deberá reconocerse a partir de la fecha de emisión del presente laudo, el cual deberá contener los requisitos establecidos por el artículo 20 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. - - -



--- VII.- PAGO DE PRESTACIONES DEL PERSONAL DE BASE. ---

--- Ahora bien, por lo que va al pago de las prestaciones que demanda la parte actora consistente en el pago de las prestaciones legales previstas en el artículo Sexto Transitorio de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y que aparecen en las Condiciones de Trabajo las cuales son resultado de los Convenios Habidos en el Sindicato de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento, DIF y Organismos Descentralizados de Villa de Álvarez, Colima y el H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima consistentes en: *bonos, sueldo, sobresueldo, compensación ordinaria, fondo de ahorro personal, 45 días de aguinaldo, quinquenios, vacaciones, prima vacacional, canasta navideña, ayuda para transporte, ayuda para renta, previsión social y otras prestaciones que se encuentran en los convenios celebrados.* -----

--- Prestaciones sobre las cuales la demandada negó acción y derecho a recibir su pago, pues dijo que la parte actora nunca desempeño actividades como personal de base sindicalizado, por ello no le aplica ningún derecho a tener los beneficios de algún convenio realizado por el ayuntamiento con el sindicato, ni las prestaciones que exige. -----

--- De ese modo, para que este H. Tribunal esté en posibilidad de declarar la procedencia o no de la acción intentada por la demandante, deberán analizarse los hechos en conciencia, resolver los puntos controvertidos a verdad sabida y buena fe guardada, distribuyendo correctamente las cargas procesales, por lo que en este momento se procede a distribuir la carga de la prueba con fundamento en los siguientes criterios jurisprudenciales: -----

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

--- Así como la Jurisprudencia emitida por el QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO de la Undécima Época con número de registro 2025857 de rubro y contenido siguiente: -----

--- **PRESTACIONES EXTRALEGALES. SU PROCEDENCIA DEBE SER**

ACREDITADA POR EL ACTOR, SALVO CUANDO EL PATRÓN O TERCEROS SE ENCUENTREN EN MEJOR POSICIÓN PARA DEMOSTRAR SU FUNDAMENTO Y LOS HECHOS CONTROVERTIDOS, CONFORME A LA CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA QUE OPERA EN MATERIA LABORAL.

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

- - - De los criterios anteriormente señalados, puede concluirse en primer término que, tratándose de prestaciones extralegales la carga de la prueba corresponderá a la parte actora, quien debe demostrar el derecho a recibir el beneficio invocado, para lo cual deberá justificar que se encuentra en el supuesto previsto en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo en que sustente su exigencia y, con mayor razón, porque éstas son de interpretación estricta, debiendo exhibirlas en juicio, de ese modo **es posible eximir de dicha carga procesal al trabajador, con base en la carga dinámica de la prueba, cuando en autos es posible apreciar**



indicios suficientes para considerar que el actor sí acreditó el derecho a percibir algunas de las prestaciones extralegales reclamadas, sin que la parte demandada, en esa distribución probatoria, hubiera aportado datos tendentes a desvirtuar tales elementos indiciarios.

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

--- De ese modo, resulta conveniente analizar lo que al efecto dispone el artículo sexto transitorio de la Ley de la Materia: -----

- - - **ARTICULO SEXTO.-** Dentro de los treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, los Titulares de las Entidades y los Secretarios Generales de los sindicatos, tendrán la obligación de suscribir los documentos en los que se hagan constar las diversas prestaciones que actualmente perciben los trabajadores en cada una de las Entidades públicas como: canasta básica, despensa, ayuda de renta, bono extraordinario, ayuda para gastos escolares, estímulos a las madres trabajadoras por su día social, uniforme con motivo del primero de mayo, premiaciones y estímulos económicos por su desempeño, seguro de vida, permisos económicos para atender asuntos personales, pago de marcha, fondo de ahorro, etc. Este documento servirá en lo sucesivo como referencia y fundamento de dichas prestaciones, al que esta Ley le concede efectos jurídicos plenos. El Tribunal registrará dichos documentos y resolverá cualquier controversia que se presente con respecto a los mismos. -----

--- De lo anterior, se observa que las prestaciones contenidas en el artículo en cita se encontrarán contenidas en los **CONVENIOS DE PRESTACIONES** suscritos en las Entidades Públicas y el Sindicato de Trabajadores a su Servicio, los cuales se registraran ante este Tribunal y deberán servir para resolver cualquier controversia que se presente respecto a los mismos. -----

- - - Luego entonces, la actora invoca los **CONVENIOS DE PRESTACIONES** suscritos en el **SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO, DIF Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA Y EL H. AYUNTAMIENTO DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA**, siendo estos un hecho notorio y que tienen valor pleno para acreditar las prestaciones concedidas a favor de los trabajadores sindicalizados, consistentes en: *BONOS, SUELDO, SOBRESUELDO, COMPENSACIÓN ORDINARIA, FONDO DE AHORRO PERSONAL, 45 DÍAS DE AGUINALDO, QUINQUENIOS, VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, CANASTA NAVIDEÑA, AYUDA PARA TRANSPORTE, AYUDA PARA RENTA, PREVISIÓN SOCIAL Y OTRAS PRESTACIONES QUE SE ENCUENTRAN EN LOS CONVENIOS CELEBRADOS.*-----

- - - En ese orden de ideas, y del análisis de los **CONVENIOS DE INCREMENTOS SALARIAL Y DE CONCERTACIÓN LABORAL**,

establecen que el H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez y el Sindicato declaran y reconocen que sus relaciones laborales se rigen a través del Convenio de Concertación Laboral, en términos del artículo Sexto Transitorio de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. - - -

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

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

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

- - - Asimismo las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia, todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y



garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, en consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. -----

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

--- En esa orden de ideas, en el párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Así pues, en cuanto a propósito de la dignidad humana en el orden jurídico mexicano, el Pleno del Máximo Tribunal en México 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, el Máximo Tribunal interpretó el artículo 1º constitucional antes de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha once de junio de dos mil once, y que constituye un criterio orientador para fijar el alcance de la dignidad de las personas, como derecho base de los demás, máxime que, según lo visto, actualmente el numeral 1º, quinto párrafo, de la Constitución, contempla expresamente la prohibición de cualquier tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos, viene al caso en concreto la siguiente tesis, que dice: -----

--- "DIGNIDAD HUMANA. EL ORDEN JURÍDICO MEXICANO LA RECONOCE COMO CONDICIÓN Y BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES". El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razones étnicas o de nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que atente contra la dignidad humana y que, junto con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos suscritos por México, reconocen el valor superior de la dignidad humana, es decir, que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás, el derecho a ser reconocido y a vivir en y con la dignidad de la persona humana, y del cual se desprenden todos los demás

derechos, en cuanto son necesarios para que los individuos desarrollen integralmente su personalidad, dentro de los que se encuentran, entre otros, el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, al honor, a la privacidad, al nombre, a la propia imagen, al libre desarrollo de la personalidad, al estado civil y el propio derecho a la dignidad personal. Además, aun cuando estos derechos personalísimos no se enuncian expresamente en la Constitución General de la República, están implícitos en los tratados internacionales suscritos por México y, en todo caso, deben entenderse como derechos derivados del reconocimiento al derecho a la dignidad humana, pues sólo a través de su pleno respeto podrá hablarse de un ser humano en toda su dignidad. -----

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

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

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

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

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

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

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

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

--- Dicho lo anterior, en algunas ocasiones, por el tipo de criterio deslucido por la norma legal examinada (origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar



los derechos y libertades de las personas) o por la extensión e intensidad de la incidencia en el goce de un derecho fundamental, será necesario examinar con especial cuidado si los medios (distinciones) usados son adecuados a la luz del fin perseguido. Las anteriores consideraciones están plasmadas en la jurisprudencia que dice: -----

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

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

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

- - - *Época: Décima Época Registro: 2017733 Instancia: Plenos de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 57, Agosto de 2018, Tomo II Materia(s): Laboral Tesis: PC.I.L. J/40 L (10a.) Página: 1565 **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. SON APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES DE BASE DE LA DEPENDENCIA DE QUE SE TRATE, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE SE ENCUENTREN AFILIADOS O NO AL SINDICATO MAYORITARIO.** De conformidad con los derechos a la igualdad y a la libertad sindical reconocidos por los artículos 1o. y 123, apartado*

"B", fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respectivamente, y de la interpretación sistemática de los artículos 67, 69, 70, 87 y 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se concluye que dada la finalidad de las condiciones generales de trabajo de regular los términos de la relación laboral, su aplicación no se constriñe exclusivamente a los trabajadores que formen parte de la agrupación sindical con la que aquéllas se celebraron, sino que debe extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate; en atención al derecho a la libertad sindical que prevé, incluso, el del trabajador a no afiliarse a algún sindicato, así como al derecho a la igualdad del que gozan todos los empleados que se encuentran en una misma situación, es decir, que desempeñan funciones de base para una dependencia al amparo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y al de disfrutar y obligarse a las prerrogativas establecidas por el titular de la dependencia, con la opinión del sindicato correspondiente, en las condiciones generales de trabajo. Cabe resaltar que en caso de que las condiciones aludidas contengan alguna disposición que restrinja su aplicación a los trabajadores de base, a que se encuentren afiliados únicamente al sindicato mayoritario para gozar de los beneficios y prerrogativas contenidos en ese ordenamiento legal, debe inaplicarse, toda vez que contraviene el derecho a la libertad sindical citado. PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Contradicción de tesis 2/2018. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados. -----

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



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

- - - En cuanto a la acción de homologación salarial respecto de empleados al servicio del Estado cuya remuneración forma parte del correspondiente presupuesto de egresos autorizado anualmente, **no puede desatender la naturaleza y fines de los recursos que están de por medio para el pago de su salario.** Pues no resultaría razonable y acorde con las disposiciones que fijan controles y límites en materia de erogación del gasto público, que en aras de buscar una presunta nivelación salarial del actor con otro servidor público, pudiera darse cabida a una homologación conforme a un salario que fuera más allá de lo que en términos tabulares presupuestado para cada categoría se ha fijado y debiera corresponder a determinado tipo o nivel de empleados públicos, así como los emolumentos que legalmente pueden percibir conforme a su situación específica y restricciones legales aplicables. -----

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

- - - VIII.- Importes de prestaciones que deberán ser determinados en **incidente de liquidación** de laudo que al efecto se instaure, del cual desde este momento se ordena su apertura, a efecto de que las partes acrediten la cuantía líquida de los conceptos materia de la condena, con los incrementos que hubiesen ocurrido en base al sueldo y prestaciones que recibía la actora quincenal de \$ _____

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

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

- - - Con apoyo en lo anterior, en el **Incidente de Liquidación de Laudo** que al respecto se lleve a cabo en el presente Expediente Laboral Burocrático, ambas PARTES deberán de exhibir las conciliaciones contables que correspondan, en donde se plasmaran las cantidades y conceptos que cada una considere procedente por las prestaciones que en su calidad de trabajador de BASE le corresponden a la C.

en los términos en que se resolvió en el presente laudo. -----

- - - IX. - **RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD.** -----

- - Por otra parte, se condena al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, a RECONOCERLE como lo ha solicitado y demandado la C. en el **INCISO d) del CAPÍTULO de PRESTACIONES** de su escrito inicial de demanda, el reconocimiento de la antigüedad a partir del 09 de noviembre de 2018, fecha de ingreso al servicio de la Entidad Pública demandada, y tomando en consideración, que no puede dejarse a decisión de la parte



empleadora dicho reconocimiento, pues el derecho a obtenerlo lo adquiere el trabajador a virtud del tiempo total de trabajo productivo que le dio el derecho a garantizar tanto su subsistencia como la de su familia; sostener lo contrario daría opción a que el empleador, al advertir que la trabajadora acumula determinada antigüedad para fines específicos, la da de baja, aunque sea un breve término, para impedir que obtenga algún beneficio, para después reintegrarlo a su trabajo, pues con ello fácilmente eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos generados a lo largo del tiempo que efectivamente estuvo a su servicio el servidor público. - - - - -

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

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

- - - En esa tesitura, se insiste en la procedencia del reclamo ejercitado, lo que trae como consecuencia que se condene al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA**, a **RECONOCERLE** a la **C.** la antigüedad generada en su empleo por los servicios prestados a partir de la fecha de su ingreso al servicio de la demandada el día 09 de noviembre del 2018, más lo que se siguieron generando, otorgándole la constancia que en derecho corresponda, resulta de oportuna aplicación, por analogía y en lo conducente, el siguiente criterio de jurisprudencia emitido por los **TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN** que a continuación se insertan bajo el RUBRO de: - - -

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

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

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

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

--- X.- PAGO DE APORTACIONES AL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES (INFONAVIT). -----

--- Respecto a la prestación reclamada por la actora en el inciso e) del escrito inicial de demanda, relativa al pago de aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), prestación a la cual la parte demandada niega acción y derecho, señaló que no le asiste derecho a reclamar dicha pretensión. -----

--- Si bien es cierto, la actora al ser trabajadora del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Col, cuenta con el derecho a cotizar para la constitución del fondo, lo que se desprende de las constancias que obran en autos, de manera más específica se advierte que en los recibos de nómina exhibidos



y que obran a **fojas 97 y 98 de los presentes autos**, se acredita que por parte de la patronal se realizó la aportación de pensiones civiles a favor de la actora, de modo que tiene valor presuncional dando validez que la misma fue inscrita al organismo de seguridad social de vivienda. - - - - -

- - - **XI. - PAGO DE AGUINALDO, VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.** - - - - -

- - - En lo que va, a las prestaciones que la actora demanda en los incisos H), I) y J), de su ampliación de demanda, consistentes en el pago por concepto de la primera y segunda prima vacacional correspondiente del año 2021, el pago proporcional al aguinaldo del año 2021, como el pago de dos periodos vacacionales correspondientes al año 2021, de las cuales la entidad pública demandada negó acción y derecho, manifestando que dichos conceptos le fueron cubiertos a la actora. - - - - -

- - - Respecto al pago de prima vacacional y vacaciones, señalada con el **INCISO H) y J)**, de su escrito de ampliación de demanda, a fin de resolver lo que en derecho corresponde, y en virtud, que de los documentos que obran en el expediente encontramos en las DOCUMENTALES ofrecidas por la demandada, un recibo de pago de nómina, **que se encuentra visible a fojas 126 y 127 de los presentes autos**, documentos en los que se acredita que le fue cubierto a la actora el pago proporcional de la prima vacacional correspondiente al año 2021, siendo estas constancias a las que se les da que el valor probatorio suficiente, para acreditar que la trabajadora disfruto del pago. - - - - -

- - - En cuanto la prestación del aguinaldo que reclama la actora, correspondiente al año 2021, señalada con el **INCISO I)** de su escrito de ampliación de demanda, dentro de los autos del expediente laboral. Lo anterior, una vez analizados todos y cada uno de los medios de convicción ofertados por las partes se demuestra que la patronal al momento de dar contestación a la demanda el H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, argumenta que dicha prestación le fue cubierta a la actora en tiempo y forma; no obstante lo anterior es a quien le corresponde la carga probatoria de demostrar las condiciones de trabajo y el pago de todas las prestaciones que la actora alegue su adeudo, pues es la parte que conforme a las leyes cuenta con mayores y mejores elementos para demostrar tales cuestiones, esto es así ya que con fundamento en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, imponen al patrón a conservar diversos documentos tales como el tipo de nombramiento, recibos de nómina o el pago de todas las prestaciones; y de no hacerlo, se tendrán presuntivamente ciertos los hechos que la actora pretenda, por lo tanto a fin de resolver lo que en derecho corresponde, y en virtud, que de los documentos que obran en el expediente encontramos en las DOCUMENTALES ofrecidas por la demandada, un recibo de pago de nómina, **que se encuentra visible a fojas 124 y 125 de los presentes autos**, documentos en los que se acredita que le fue cubierto a la actora el pago proporcional al aguinaldo correspondiente al año 2021, siendo estas

constancias a las que se les da que el valor probatorio suficiente, para acreditar que la trabajadora disfruto del pago -----

--- En ese sentido, de conformidad con el citado artículo, se absuelve al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA**, pagarle a la actora, la cantidad que resulte del pago proporcional de prima vacacional y aguinaldo en el año 2021. -----

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

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

--- **PRIMERO.** – La C. | | | probó su acción hecha valer. -----

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

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

--- 1) a **PAGARLE** a la C. | | | , la cantidad que resulte por el concepto de prima vacacional, vacaciones y aguinaldo correspondientes al año 2021. -----

--- 2) a realizar el pago de las cuotas obrero patronales a favor de la C. | | | ante el Instituto del Fondo Nacional de Vivienda de los Trabajadores. -----

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

--- 1) a **REINSTALAR** a la C. | | | en el puesto de “COORDINADOR “F” o equivalente a “AUXILIAR ADMINISTRATIVO “C””. -----

--- 2) al pago de los sueldos/salarios vencidos desde la fecha de su despido el 16 de noviembre de 2021 y hasta un día antes de su reinstalación, así como al pago los incrementos salariales que hubieran ocurrido. -----

--- 3) A la expedición de su nombramiento y reconocimiento como trabajador de **BASE** corresponde en el puesto de “COORDINADOR “F” o equivalente a “AUXILIAR ADMINISTRATIVO “C” que deberá reconocerse a partir de la fecha de emisión del presente laudo, el cual deberá contener los requisitos establecidos por el artículo 20 de la Ley



Burocrática del Estado. -----

- - - 4) Pagarle las prestaciones que reciben los trabajadores de base sindicalizados y contenidas en el CONVENIO DE PRESTACIONES suscritos entre el SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO, DIF Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA Y EL H. AYUNTAMIENTO DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, y que se reconocen a partir de la fecha de emisión del presente laudo. -----

- - - 5) Reconocerle a la C. la antigüedad generada en su empleo por los servicios prestados a partir de la fecha de su ingreso al servicio de la demandada el día 09 de noviembre del 2018. -----

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

- - - Así lo resolvió y firma la LICENCIADA FENA ELIZABETH CRUZ ÁVALOS Magistrada Presidenta del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, quien actúa con la LICENCIADO JOSÉ MARTÍN GUTIÉRREZ DÍAZ Secretario de Acuerdos que autoriza y da fe. -----






