



- - - Colima, Colima; 19 (diecinueve) de marzo del año 2026 (dos mil veintiséis).

- - - En el Expediente Laboral No. 896/2021 promovido por la [redacted] en contra del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA, este H. Tribunal tiene a bien emitir el siguiente:

**L A U D O**

- - - **VISTO** para resolver en definitiva el expediente laboral No. 896/2021 promovido por la C. [redacted] en contra del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA, quien en su escrito inicial de demanda reclama las siguientes prestaciones:

- - - *Acción principal: LA INDEMNIZACIÓN marcada con el inciso A), así como las diversas prestaciones marcadas en los incisos B) al G), mismas que por economía procesal se tienen por reproducidas como si se insertaran al pie de la letra<sup>1</sup>.*

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

- - - **1.-** Mediante el escrito recibido el día 17 (diecisiete) de diciembre del año 2021 (dos mil veintiuno) compareció ante este Tribunal la C. [redacted] demandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los **HECHOS<sup>2</sup>** correspondientes, mismos que por economía procesal se tienen por reproducidos como si se insertaran al pie de la letra.

- - - **2.-** Mediante acuerdo de fecha 04 (cuatro) de mayo del año 2022 (dos mil veintidós) 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 COMALA, COLIMA, así mismo se tuvo como tercero llamado a juicio al **SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO, COMAPAC Y DIF DE COMALA, COLIMA**, para lo cual se ordenó emplazar a las partes 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.-** Por acuerdo de fecha 30 (treinta) de octubre del año 2023 (dos mil veintitrés) se tuvo llamando como tercero con interés al **INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA**, para lo cual se ordenó emplazar a las partes 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.

- - - **4.-** Mediante acuerdo de fecha 11 (once) de enero del año 2024 (dos mil veinticuatro) se tuvo a la parte actora **ampliando su escrito inicial de demanda**, para lo cual se ordenó correrle traslado a las partes para que

<sup>1</sup> Visible a fojas 1 a la 3 de autos.  
<sup>2</sup> Visible a fojas 3 a la 6 de autos.

*Recibido 23.03.2026*

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. -----

- - - **5.-** Por acuerdo de fecha 16 (dieciséis) de abril del año 2024 (dos mil veinticuatro), se le tuvo a la parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA**<sup>3</sup> por conducto del **C. FELIPE DE JESÚS MICHEL SANTANA**, en su carácter de presidente Municipal del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Comala, Colima, dando contestación a la ampliación de demanda promovida por la parte actora; así mismo se tuvo al tercero llamado a juicio **INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES DEL ESTADO DE COLIMA** por conducto del **ING. HUGO ALEJANDRO VÁZQUEZ MONTES**, en su carácter de Director General y Representante Legal del Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, dando contestación a la demanda inicial y ampliación de la misma instaurada por la **C. [REDACTED]** Escritos 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.-** A petición de la parte actora y en atención a lo que previene el Artículo 149 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este Tribunal señaló día y hora para el desahogo de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, audiencia de Ley que se llevó a cabo a las **08:00 (ocho horas) del 17 (diecisiete) de abril del año 2024 (dos mil veinticuatro)**<sup>4</sup>, misma que una vez se declaró abierta bajo la presencia del Magistrado Presidente, en uso de las facultades que la ley de la materia le confiere, inició con la fase conciliatoria entre las partes exhortándolas a que llegaran a un arreglo, a quienes las partes se manifestaron inconformes con todo arreglo que pusiera fin al presente juicio. -----

- - - Acto seguido, se le concedió el uso de la voz a la parte actora **[REDACTED]**, para que ampliara o ratificara su escrito inicial de demanda, manifestando por conducto de su apoderado especial lo siguiente: -----

- - - *"En estos momentos ratifico en todos y cada uno de sus términos el escrito de fecha 31 de octubre del 2023, firmado por el suscrito en el que mi carácter de apoderado especial de la actora realice una ampliación al inciso a) del Capítulo de prestaciones; así como también ratifico y hago mío el escrito de demanda presentado el día 17 de diciembre del 2021, por mi representada la C. [REDACTED]."* -----

- - - Posteriormente, se le concedió el uso de la voz a la parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA** para

<sup>3</sup> Visible a fojas 63 a la 65 de autos.

<sup>4</sup> Visibles a fojas 83 y 84 de autos.



que ampliara o ratificara su escrito inicial de demanda, sin embargo, se hizo constar que no se encontraba presente, ni persona alguna que legalmente lo representara, no obstante de estar debidamente notificado. - - - De igual forma, se le concedió el uso de la voz al **tercero con interés INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA**, para que ampliara o ratificara su escrito inicial de demanda, manifestando por conducto de su apoderado especial lo siguiente: - - -

- - - *“Que en este acto ratifico en todas y cada una de sus partes el escrito de contestación a la demanda, así como la reconvenición presentada el 12 de abril del año 2024.”* - - -

- - - Finalmente, y de conformidad con el artículo 152 de la Ley Burocrática Estatal se declaró abierto el período de ofrecimiento de pruebas, en las que ambas partes ofrecieron y objetaron las que estimaron convenientes, reservándose el derecho este Tribunal de calificarlas, mismas que después de ser analizadas y estudiadas, fueron admitidas las pruebas de las partes, por acuerdo de fecha **28 (veintiocho) de marzo del año 2025 (dos mil veinticinco)**<sup>5</sup>. - - -

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

**CONSIDERANDOS**

- - - I.- Este Tribunal es competente para tramitar el juicio en estudio y dictar laudo de conformidad con lo establecido en 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 ofrecidas y admitidas a la parte actora, de los cuales se manifiesta lo siguiente:** - - -

- - - 1.- **DOCUMENTAL**, consistente en impresión original de un NOMBRAMIENTO de fecha 01 de enero del año 2021, extendido por el José Donald Zúñiga Ricardo en su carácter de Presidente Municipal de Comala, Colima, en favor de la C. [REDACTED] como COORDINADORA DE CULTURA, visible a foja 09 de autos. Prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en

<sup>5</sup> Visible a fojas 191 a la 193 de autos.

derecho el valor probatorio que corresponda, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente a la Ley de los Trabajadores al Servicios del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en términos de lo previsto por el artículo 15 fracción II. -----

--- Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 199956. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: I.5o.T.86 L. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IV, Diciembre de 1996, página 439. Tipo: Aislada. **PRUEBA DOCUMENTAL. SU VALOR PROBATORIO DERIVA DEL RESULTADO OBJETIVO DE SU CONTENIDO.** Los documentos de carácter económico que se encuentren en autos del juicio natural, adquieren relevancia para los efectos de su apreciación en el pronunciamiento del laudo, según lo preceptuado en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que no precisa de reglas y formulismos respecto a valoración de evidencias, aunque sí de motivos y fundamentos de apoyo para llegar al dictado de la condena. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 10385/96. Gregorio Armando Martínez Fragoso. 7 de noviembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Lata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López.-

--- **2.- DOCUMENTALES**, visibles a fojas 87 a la 186 de autos, en los términos siguientes: -----

--- a) Un legajo de 06 (seis) RECIBOS DE PAGO extendidos por la Tesorería Municipal del H. Ayuntamiento Constitucional de Comala, Colima en favor de la C. [REDACTED]. -----

--- b) Un legajo de 10 (diez) RECIBOS DE PAGO extendidos por la Tesorería Municipal del H. Ayuntamiento Constitucional de Comala, Colima en favor de la C. [REDACTED]. -----

--- c) Un legajo de 09 (nueve) RECIBOS DE PAGO extendidos por la Tesorería Municipal del H. Ayuntamiento Constitucional de Comala, Colima en favor de la C. [REDACTED]. -----

--- d) Un legajo de 10 (diez) RECIBOS DE PAGO extendidos por la Tesorería Municipal del H. Ayuntamiento Constitucional de Comala, Colima en favor de la C. [REDACTED]. -----

--- e) Un legajo de 19 (diecinueve) RECIBOS DE PAGO extendidos por la Tesorería Municipal del H. Ayuntamiento Constitucional de Comala, Colima en favor de la C. [REDACTED]. -----

--- f) Un legajo de 22 (veintidós) RECIBOS DE PAGO extendidos por la Tesorería Municipal del H. Ayuntamiento Constitucional de Comala, Colima en favor de la C. [REDACTED]. -----

--- g) Un legajo de 12 (doce) RECIBOS DE PAGO extendidos por la Tesorería Municipal del H. Ayuntamiento Constitucional de Comala, Colima en favor de la C. [REDACTED]. -----

--- h) Un legajo de 04 (cuatro) RECIBOS DE PAGO extendidos por la Tesorería Municipal del H. Ayuntamiento Constitucional de Comala, Colima en favor de la C. [REDACTED]. -----

--- i) Un legajo de 03 (tres) RECIBOS DE PAGO extendidos por la Tesorería Municipal del H. Ayuntamiento Constitucional de Comala, Colima en favor de la C. [REDACTED]. -----

--- j) Un legajo de 12 (doce) RECIBOS DE PAGO extendidos por la Tesorería Municipal del H. Ayuntamiento Constitucional de Comala, Colima



en favor de la C. [REDACTED]. -----

- - - k) Un legajo de 16 (dieciséis) RECIBOS DE PAGO extendidos por la Tesorería Municipal del H. Ayuntamiento Constitucional de Comala, Colima en favor de la C. [REDACTED]. -----

- - - 3.- **PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en las deducciones lógicas jurídicas que se desprendan de las actuaciones que obren en los autos y que produzcan convicción en este H. Tribunal, en todo lo que favorezca a los intereses de la actora al momento de dictar laudo; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que corresponda, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 830 y 831 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

- - - 4.- **INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todas y cada una de las actuaciones que se realicen en el presente juicio que obren en autos y que favorezcan a los intereses de la actora; prueba que se relaciona con todos y cada uno de los puntos escritos de contestación de la demanda, de prestaciones y excepciones planteadas en dicho escrito, dándole en derecho el valor probatorio que corresponda, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

- - - IV.- Con relación a los **MEDIOS DE CONVICCIÓN** que fueron ofrecidas por el *tercero con interés* denominado **INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA**, por conducto de su apoderado especial, se manifestó lo siguiente: -----

- - - 1.- **DOCUMENTAL VÍA INFORME**, consistente en el INFORME al Instituto Mexicano del Seguro Social, (IMSS) respecto de la C. [REDACTED], visible a foja 202, 204 a la 219 de autos; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que en derecho corresponda. -----

*--- Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 199956. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: I.5o.T.86 L. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IV, Diciembre de 1996, página 439. Tipo: Aislada. PRUEBA DOCUMENTAL. SU VALOR PROBATORIO DERIVA DEL RESULTADO OBJETIVO DE SU CONTENIDO. Los documentos de carácter económico que se encuentren en autos del juicio natural, adquieren relevancia para los efectos de su apreciación en el pronunciamiento del laudo, según lo preceptuado en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que no precisa de reglas y formulismos respecto a valoración de evidencias, aunque sí de motivos y fundamentos de apoyo para llegar al dictado de la condena. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 10385/96. Gregorio Armando Martínez Frago. 7 de noviembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López.*

- - - 2.- **DOCUMENTAL**, consistente en un original de una CONSTANCIA de fecha 22 de marzo del año 2024, signada y extendida por el Director

General del Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, IPECOL, y dirigida A QUIEN CORRESPONDA, visible a foja 188 de autos. Prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que corresponda, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente a la Ley de los Trabajadores al Servicios del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en términos de lo previsto por el artículo 15 fracción II. -----

--- Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 199956. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: I.5o.T.86 L. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IV, Diciembre de 1996, página 439. Tipo: Aislada. **PRUEBA DOCUMENTAL. SU VALOR PROBATORIO DERIVA DEL RESULTADO OBJETIVO DE SU CONTENIDO.** Los documentos de carácter económico que se encuentren en autos del juicio natural, adquieren relevancia para los efectos de su apreciación en el pronunciamiento del laudo, según lo preceptuado en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que no precisa de reglas y formulismos respecto a valoración de evidencias, aunque sí de motivos y fundamentos de apoyo para llegar al dictado de la condena. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 10385/96. Gregorio Armando Martínez Fragoso. 7 de noviembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López.-

--- **3.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todas y cada una de las actuaciones que se realicen en el presente juicio que obren en autos y que favorezcan a los intereses de la actora; prueba que se relaciona con todos y cada uno de los puntos escritos de contestación de la demanda, de prestaciones y excepciones planteadas en dicho escrito, dándole en derecho el valor probatorio que corresponda, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente a la Ley de los Trabajadores al Servicios del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

--- **4.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en las deducciones lógicas jurídicas que se desprendan de las actuaciones que obren en los autos y que produzcan convicción en este H. Tribunal, en todo lo que favorezca a los intereses de la actora al momento de dictar laudo; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que corresponda, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 830 y 831 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente a la Ley de los Trabajadores al Servicios del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

--- Se hace constar que la parte demandada H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA y el tercero llamado a juicio SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO, COMAPAC Y DIF DE COMALA, COLIMA, no estuvieron presentes durante el desahogo de la audiencia, por ende, no exhibieron prueba alguna. -----



--- V.- 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 en su escrito inicial de demanda, consistente en: -----

- - - Acción principal: **LA INDEMNIZACIÓN** marcada con el inciso **A)**, así como las diversas prestaciones marcadas en los incisos **B)** al **G)**, mismas que por economía procesal se tienen por reproducidas como si se insertaran al pie de la letra. -----

--- A partir de dichas circunstancias se desprenderá o no la procedencia de las prestaciones reclamadas por la parte actora o, por el contrario, en su defecto se dilucidará la procedencia o improcedencia de las excepciones y defensas hechas valer por el demandado **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA**, en su escrito de contestación de demanda. -----

--- VI.- Con apoyo en lo anterior y habiéndose determinado la *litis* tal y como fue planteada en términos de lo previsto por los artículos 842 de la Ley Federal de Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, para resolver el fondo del asunto, por técnica jurídica lo conducente es fijar la carga procesal, misma que atendiendo a la naturaleza de las acciones ejercitadas, corresponde al actor demostrar los extremos hechos valer en su demanda, esto es así, ya que la Entidad Pública demandada se excepcionó argumentando falta de acción y derecho del demandante para el reclamo ejercitado, por lo que una vez analizadas todas y cada una de las pruebas ofertadas por las partes, así como el valor jurídico de cada una de ellas, en el expediente laboral que hoy se resuelve, quedó acreditado que la **C. [REDACTED]**, ingresó a laborar para el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA**, con fecha **01 DE AGOSTO DEL AÑO 2005**, ello en razón de haberse

acreditado su dicho en el escrito de contestación de la parte demanda y al no negarse u obrar prueba que desvirtúe lo manifestado, se toma por cierto y en consecuencia quedando fuera de la litis. - - - - -

- - - Por otra parte, de autos se desprende que existe un **NOMBRAMIENTO DE BASE DEFINITIVO** en favor de la C. [REDACTED]

[REDACTED], de fecha 01 de enero del año 2021, en el puesto de **COORDINADORA DE CULTURA**, mismo que al no haber sido objetado con los requisitos suficientes para la procedencia del mismo, se toma por cierto y en consecuencia quedando fuera de la litis. - - - - -

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

*Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2023346. Instancia: Segunda Sala. Undécima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 24/2021 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 3, Julio de 2021, Tomo II, página 1797. 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. Contradicción de tesis 232/2020. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado del Trigésimo Segundo Circuito y el Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 10 de marzo de 2021. Cinco votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Luis María Aguilar Morales, José Fernando Franco González Salas, Javier Laynez Potisek y Yasmín Esquivel Mossa. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Gabriela Zambrano Morales. - - - - -*

- - - Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2020571. Instancia: Plenos de Circuito. Décima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: PC.I.L. J/51 L (10a.)



*Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 70, Septiembre de 2019, Tomo II, página 1682. Tipo: Jurisprudencia **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CORRESPONDE AL PATRÓN JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DEL NOMBRAMIENTO Y SU CAUSA MOTIVADORA.** La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la relación de trabajo regulada por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es un lazo sui generis de carácter laboral, distinto del vínculo ordinario de trabajo, por la posición de los sujetos en dicho nexo, en vista de la naturaleza imperativa del Estado y la clase del acto jurídico que genera la relación, de manera que en el trabajo burocrático la relación tiene su origen en un nombramiento y el desempeño de la función no está sujeto a la libre voluntad del titular de la dependencia burocrática y del servidor, sino predeterminado por las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, lo cual resulta una garantía para los trabajadores al servicio del Estado, de los términos y condiciones en que deben desarrollar sus labores, con entera independencia de la mera voluntad y el arbitrio de los titulares de las dependencias estatales. Al respecto, la ley referida en la fracción III del artículo 15, ha establecido que los nombramientos deberán contener el carácter de los mismos, esto es: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo y por obra determinada. De esta forma, se confiere al Estado discrecionalidad de otorgar nombramientos, siempre que especifique su naturaleza, siendo implícita la intención del legislador de que el patrón los encuadre en las categorías mencionadas, por lo que debe justificarse su temporalidad; de lo contrario, se permitiría el actuar arbitrario del patrón, al estar en posibilidad de otorgar nombramientos sin tener que acreditar la causa motivadora, liberándolo de la responsabilidad de la terminación de los vínculos de trabajo, con el consiguiente detrimento en los derechos de los servidores públicos. -----*

--- De las tesis jurisprudenciales anteriormente transcritas, se observa que cuando un trabajador se dice despedido injustificadamente y por su parte la entidad pública se excepciona manifestando que era un trabajador de otra naturaleza, está reconociendo la existencia de un hecho, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario, por tanto, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar la calidad de un trabajador, en su defecto, debe probar cuál es el género de la relación jurídica que lo une con la actora porque en todos esos casos su respuesta forzosamente encierra una afirmación. -----

**--- VII.- ANÁLISIS DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y PAGO DE SALARIOS CAÍDOS.**

--- Respecto al reclamo que realiza la demandante, en los incisos **A) y B)**, del escrito inicial de demanda, así como de su ampliación a la demanda. Tales prestaciones resultan procedentes por las siguientes causas, razones y fundamentos que lo justifican. -----

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

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

--- Del precepto constitucional transcrito, se advierte el derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado como un principio constitucional, no obstante, dicho derecho no puede

entenderse como absoluto para todos los trabajadores, pues debe atenderse a la legislación secundaria que regula los términos y condiciones en que se otorgue. -----

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

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

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

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

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

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

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

- - - Registro digital: 2003179 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.3o.T. J/1 (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XVIII, Marzo de 2013, Tomo 3, página 1880 Tipo: Jurisprudencia **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO EXISTA CONFLICTO SOBRE LA NATURALEZA DE LA RELACIÓN LABORAL (CONFIANZA O DE BASE), EL JUZGADOR DEBE ANALIZAR SI SE SATISFACEN LOS REQUISITOS DE LA ACCIÓN, AUN CUANDO EL PATRÓN NO HAYA OPUESTO EXCEPCIONES Y VERIFICAR LA EXISTENCIA DE LA NORMA COMPLEMENTARIA QUE PREVEA LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INCLUSO EN AQUELLAS DE CARÁCTER DIVERSO A LA MATERIA LABORAL.** La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido en diversas tesis que los trabajadores de confianza no tienen derecho a la estabilidad en el empleo, sino que únicamente disfrutarán de las medidas de protección al salario y de los beneficios de seguridad social y, por ello, carecen de acción para demandar la indemnización constitucional o reinstalación por despido. Por otra parte, la Segunda Sala en la jurisprudencia 2a./J. 160/2004, publicada en el Semanario Judicial de la Federación

y su Gaceta, Novena Época, Tomo XX, noviembre de 2004, página 123, de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA CONSIDERARLOS DE CONFIANZA, CONFORME AL ARTÍCULO 5o., FRACCIÓN II, INCISO A), DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO BASTA ACREDITAR QUE ASÍ CONSTE EN EL NOMBRAMIENTO SINO, ADEMÁS, LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN DESEMPEÑADAS.", determinó que para considerar que un trabajador es de confianza no basta que en el nombramiento aparezca la denominación formal de director general, director de área, adjunto, **subdirector o jefe de departamento**, sino que también debe acreditarse que las funciones desempeñadas están incluidas en el catálogo de puestos a que alude el numeral 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, o que efectivamente sean de dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando. En este sentido, se concluye que, por una parte, las funciones o actividades desempeñadas por el empleado pueden acreditarse con cualquier medio de prueba y no únicamente con el catálogo de puestos; y, por otra, que los elementos de la acción son una cuestión de orden público y, cuando exista conflicto sobre la naturaleza de la relación laboral (confianza o de base), los juzgadores deben analizar si el trabajador satisface los requisitos de la acción, aun cuando la demandada no haya opuesto excepciones, ya que de conformidad con el inciso a) de la fracción II del artículo 5o. de la citada ley, el juzgador debe verificar la existencia de la norma o normas complementarias que prevean o de las que deriven las funciones de dirección que tiene el trabajador como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones, las cuales pueden ser incluso de carácter diverso a la materia laboral, para cumplir con el numeral 137 de la aludida ley, que ordena al tribunal resolver los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada y expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión, pues de no hacerlo se llegaría al extremo de considerar a un trabajador con nombramiento de base como de confianza por el hecho de acreditarse que fácticamente desempeña funciones de dirección, e inobservar con ello su garantía constitucional de estabilidad en el empleo; o viceversa, esto es, que un trabajador con nombramiento de confianza, por no ejercer las funciones o actividades de dirección obtuviera una estabilidad laboral, cuando constitucionalmente no le corresponde ese derecho, quedando quebrantada la teleología de la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. --

-- "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ASÍ COMO DE LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS. REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACERSE CUANDO EJERZAN LA ACCIÓN PARA QUE SE LES OTORQUE NOMBRAMIENTO DE BASE. Acorde con el artículo 7 de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, cuando un trabajador ejerza la acción para que se le otorgue nombramiento de base, debe acreditarse que las funciones del puesto no se refieran a las consideradas por la ley como de confianza y que la materia de trabajo que haya originado el nombramiento sea de carácter permanente y definitivo; razón por la cual la exigencia de que se hubiera desempeñado más de 6 meses en el puesto correspondiente y sin nota desfavorable en el expediente, no son elementos para determinar la calidad de base del puesto a la luz de la interpretación del precepto referido, sino que están dirigidos a establecer en qué casos y bajo qué circunstancias dichos trabajadores han adquirido la inamovilidad, lo cual incide sólo en la estabilidad en el empleo".-----

--- En este orden de ideas resulta conveniente analizar en primer término lo que al respecto señalan los artículos 4, 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18, 19, 20 y 21 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. -----

--- **Artículo 5.-** Los trabajadores se clasifican en tres grupos: I. De confianza; II. De base; y III. Supernumerarios. -----

--- **ARTÍCULO 6.-** Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: a) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de



Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; **b)** Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas en el presupuesto de la Entidad o dependencia de que se trate, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, esté desempeñando tales funciones u ocupando puestos que a la fecha son de confianza; **c)** Manejo de fondos o valores: cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido; **d)** Auditoría: a nivel de Auditores y Subauditores, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las áreas de Auditoría; **e)** Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Entidad o dependencia de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras; **f)** Investigación científica y tecnológica: siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo; **g)** Asesoría o consultoría: **únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Gobernador, Secretarios de Gobierno, Oficial Mayor, Procurador, Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades;** y **h)** Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios. -----

--- **ARTÍCULO 7.-** Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: **I. En el Poder Legislativo:** aquellos a los que se refiere el artículo 91 del Reglamento de su Ley Orgánica; así como lo establecido por el artículo 98 de la Ley de Fiscalización Superior del Estado, tales como: el Auditor Superior del Estado, los Auditores Especiales de Área Financiera y de Obra Pública; Director de Auditoría, Subdirector, así como por los titulares de Unidades Especializadas, Supervisores, Auditores y demás servidores públicos que al efecto señale esta Ley, así como el Reglamento Interior del Órgano Superior de Auditoría y Fiscalización Gubernamental del Estado. **II. En el Poder Ejecutivo:** Secretario Particular del Gobernador, Representante del Gobierno en el Distrito Federal, Cuerpo de Seguridad, Ayudantes y Choferes al servicio directo del Titular del Ejecutivo; Secretarios de Despacho, Subsecretarios, Procurador, Subprocuradores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Asesores; Secretarios Particulares, Secretarios Privados; Administradores; Coordinadores; Auditores, Contralores, Valuadores, Peritos, Supervisores, Visitadores; Agentes del Ministerio Público, Oficiales Secretarios; Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Procuradores y Subprocuradores de la Defensa del Trabajo, Coordinadores e Inspectores; Integrantes de los Consejos Tutelares o Asistenciales; Vocales Representantes en Dependencias Públicas y Organismos Descentralizados; Directores, Alcaldes, Celadores y Personal de Vigilancia en Cárceles e Instituciones de Asistencia y Prevención y Readaptación Social y el personal sujeto a honorarios; todos los miembros operativos de los Servicios Policiacos, así como los miembros de la Policía de Procuración de Justicia. **III. En el Poder Judicial:** a) Secretarios de Acuerdos del Supremo Tribunal; Secretario Particular; Jueces, Secretarios de Acuerdos, Secretarios Actuarios y Proyectistas; Directores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Coordinadores, Visitadores, Jefe de Unidad de Apoyo Administrativo, Asesores y Supervisores. **IV. En los Ayuntamientos de la Entidad:** a) Los Secretarios de los Ayuntamientos, Tesoreros, Oficiales Mayores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Contralores, Oficiales del Registro Civil, Auditores, **Coordinadores**, Supervisores e Inspectores, así como todos los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito. **V. En el Tribunal:** a) Secretario General de Acuerdos, **Secretarios Proyectistas y Secretarios Actuarios.** **VI.** El Secretario y Segundo Vocal en la Comisión Agraria Mixta; **VII.** En el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF): el Director General, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Administradores, Asesores, Auditores y Contralores. **VIII. El titular de la Defensoría de Oficio**, así como los abogados adscritos a esta dependencia; y **IX. En los Organismos Descentralizados**, así como en las Empresas de participación mayoritaria Estatales y Municipales: Directores Generales, Directores de área, Subdirectores, Gerentes, Subgerentes, Tesoreros, Jefes de Departamento con funciones de Dirección y Administradores. -----

--- **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. -----

- - - **ARTÍCULO 13.-** Los trabajadores de confianza disfrutarán de las medidas de protección al sueldo y a la seguridad social. -----

- - - **ARTÍCULO 18.-** Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo, excepto cuando se trate de trabajadores temporales para obra o por tiempo determinado, en cuyo caso el nombramiento podrá ser sustituido por la lista de raya correspondiente. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios. Los mayores de catorce y menores de dieciséis, necesitan de autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, por resolución del Tribunal. -

- - - **ARTÍCULO 19.-** Los nombramientos de los trabajadores podrán ser: I. Definitivos, aquellos que se otorguen para ocupar plazas de base; II. Interinos, los que se otorguen para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses; III. Provisionales, los que de acuerdo con el escalafón se otorguen para ocupar plazas de base vacantes, por licencias mayores de seis meses; IV. Por tiempo determinado, los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada; y V. Por obra determinada, los que se otorguen para realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente; su duración será la de la materia que le dio origen. -----

- - - **ARTÍCULO 20.-** Los nombramientos deberán contener: I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del nombrado; II. Los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; III. El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo o por obra determinada; IV. La duración de la jornada de trabajo; V. El sueldo asignado para la categoría respectiva en el tabulador correspondiente; VI. Localidad y Entidad en que prestará los servicios; VII. Lugar en que se expide; VIII. Fecha en que deba empezar a surtir efectos; y IX. Nombre y firma de quien lo expide. -----

- - - **ARTÍCULO 21.-** El nombramiento aceptado obliga al trabajador a regir sus actos con el más alto concepto de profesionalismo, honestidad y rectitud; a cumplir con todos los deberes inherentes al cargo o empleo correspondiente y a las consecuencias que sean conformes a la Ley, a la costumbre y a la buena fe. -----

- - - De los artículos transcritos se advierten en forma global la clasificación de los trabajadores y los requisitos que deben cumplirse para que se pueda considerar a una persona como trabajador de tal o cual institución pública, y los derechos que se derivan de esas disposiciones jurídicas, de ahí que se torna de vital importancia tener en cuenta que la relación jurídica entre el estado y sus servidores públicos es “*sui generis*” de acuerdo con la naturaleza del estado y la clase de acto jurídico que genera esa relación, pues tanto el nombramiento como su inclusión en la listas de raya, según lo establecido en los artículos 4, 18 y 21 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno Ayuntamiento y Organismos Descentralizados de Colima, constituyen por regla general la condición que permite que al individuo designado se le apliquen automáticamente una serie de disposiciones generales que le atribuyen determinada situación jurídica, fijada de antemano en cuanto al tipo de puesto o cargo, sus obligaciones y derechos, la forma de desempeño, la temporalidad de sus funciones, las protecciones de seguridad social y otros conceptos más, ya que su ingreso como servidor público está regulado en el presupuesto de egreso, de donde se sigue la importancia que tiene el tipo de relación y, en su caso, la inclusión en las listas de raya o en la nómina de pago de sueldos porque el nombramiento o contrato de prestación de servicios es el título que legitima el ejercicio de sus actividades como empleado al servicio del



estado. Sin embargo, la aludida regla general admite excepción, ya que 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, según se ve del último párrafo del primero de los dispositivos precitados. - - - - -

- - - En ese orden de ideas, para considerar que un trabajador tiene la categoría de **CONFIANZA**, es necesario verificar la naturaleza de las actividades que en realidad desarrolló, ya que la calidad de confianza o de base no derivan sólo de la denominación que se dé al puesto, sino también de las funciones realmente desempeñadas por el servidor público; pues bastaría que a algún trabajador de base se le encomendaran las funciones correspondientes a un empleado de confianza y, acorde con ello, temporalmente, se le expidiera el nombramiento respectivo con esa calidad excepcional, con el propósito de poderlo privar de sus derechos y cesarlo sin responsabilidad, con grave detrimento de su derecho de estabilidad en el empleo. - - - - -

- - - Es cierto, como estableció la Segunda Sala del Máximo Tribunal del País, que cuando la categoría o la actividad se encuentran catalogadas en la ley como de confianza, ello en principio generaría a favor del patrón o entidad de gobierno una presunción de la calidad de confianza de la operaria; sin embargo, dicha circunstancia no significa que se revierta la carga de la prueba al trabajador para demostrar que no tiene la calidad de confianza, y que las labores desarrolladas no encuadran dentro de las enunciadas en el dispositivo legal, pues, además de que se trata de hechos negativos, conforme al artículo 784, fracción VII, de la supletoria Ley Federal del Trabajo, que establece la carga de la prueba al patrón, para probar su dicho cuando exista controversia respecto del contrato de trabajo o tipo de nombramiento del trabajador, entonces es jurídico concluir que corre a cargo del patrón la obligación de demostrar con los medios de prueba que autoriza la ley, que la servidora pública desarrollaba actividades de confianza en su quehacer laboral diario. - - - - -

- - - En la especie es aplicable lo determinado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 160/2004, de rubro y texto siguientes: - - - - -

**- - - TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA CONSIDERARLOS DE CONFIANZA, CONFORME AL ARTÍCULO 5o., FRACCIÓN II, INCISO A), DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO BASTA ACREDITAR QUE ASÍ CONSTE EN EL NOMBRAMIENTO SINO, ADEMÁS, LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN DESEMPEÑADAS.** La calidad de confianza de un trabajador al servicio del Estado es excepcional en atención a la regla general consistente en que los trabajadores se consideran de base, de ahí que conforme al artículo 5o., fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para considerar que un trabajador es de confianza no basta que en el nombramiento aparezca la denominación formal de director general, director de área, adjunto, subdirector o jefe de departamento, sino que también debe acreditarse que las funciones desempeñadas están incluidas en el catálogo de puestos a que alude el artículo 20 de la ley citada o que efectivamente sean de dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando.

- - - Del mismo modo, resulta conveniente precisar que en torno al análisis de la verosimilitud de hechos controvertidos en el juicio laboral, la Segunda

Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido diversos criterios en los que ha determinado su validez, en atención a la facultad prevista en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. De dicho dispositivo se desprende que, los Tribunales Laborales deben dictar sus laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a formulismos o reglas sobre estimación de las pruebas, pero siempre expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. Lo anterior implica que las pruebas no solo deban ser analizadas en lo individual, sino también el estudio debe ser sistemático con el fin de resolver la controversia bajo el principio de objetividad que impera en la función jurisdiccional, pues a ello se refiere el citado precepto legal al disponer que la valoración de pruebas debe realizarse a partir de un análisis a conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada, sin sujeción a reglas y formulismos, debiéndose tomar en cuenta los elementos objetivos y subjetivos que cada prueba arroje y concatenarlos entre sí a fin de formar convicción en lo que deba resolverse y que de igual manera estipula el artículo 157 de la Ley Burocrática del Estado. -----

- - - Dicho precepto legal está relacionado con el principio de primacía de la realidad, que, dicho sea de paso, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha acogido al resolver la contradicción de tesis 318/2018, y dicho principio conforme a lo ahí resuelto se desprende ya fue elevado a rango constitucional al encontrarse consagrado en el párrafo tercero del artículo 17 de nuestra Constitución, el cual establece: "Artículo 17. (...) Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales. (...)." En esta porción del precepto constitucional, adicionada mediante decreto de reforma publicado el quince de septiembre de dos mil diecisiete, se estableció que las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales. Ahora bien, para entender un poco la trascendencia de lo ahí establecido, resulta necesario atender a la exposición de motivos, que en relación con dicho tópico se dijo: "EXPOSICIÓN DE MOTIVOS. El artículo 17, segundo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce el derecho que tiene toda persona "a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes. -----

- - - Por tanto, dicho principio significa que en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica; en otras palabras, **con dicho postulado se busca privilegiar lo que sucede en el terreno de los hechos.** -----



- - - Del mismo modo, como se ha precisado en líneas que anteceden **cuando sea necesario determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base deberá atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña o realizó al ocupar el cargo, con independencia del nombramiento respectivo.** - - - - -

- - - Sin embargo, **cuando un trabajador ya cuenta con el reconocimiento de que un trabajador de BASE**, esto es con el nombramiento respectivo, y reclama su reinstalación o indemnización constitucional por haber sido despedido, no se trata del supuesto señalado, ya que no está en conflicto la naturaleza de la contratación, por cual este Tribunal solamente debe verificar la existencia del despido y de resultar positiva esa cuestión, debe analizarse si la patronal siguió o no el procedimiento legal para dar por terminada la relación laboral. - - - - -

- - - En esa tesitura, se insiste que, de las pruebas documentales ofrecidas por la parte actora, tenemos el **NOMBRAMIENTO DE BASE DEFINITIVO, visible a foja 9 de autos**, en favor de la C. [REDACTED]

[REDACTED] en el puesto de **COORDINADORA DE CULTURA** adscrita a la Dirección de Educación, Cultura y Deporte del H. Ayuntamiento Constitucional de Comala, Colima, de fecha 01 de enero del año 2021. - -

- - - Ahora bien, de acuerdo con el artículo 30 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, cuando se presuma que el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión a que se refieren las fracciones que comprende el Artículo 27 de la Ley antes mencionada, el Titular de la Entidad o dependencia procederá, en primer término, a levantar acta administrativa, en segundo lugar, deberá otorgarse el derecho de audiencia y defensa al trabajador y en la que tendrá intervención la representación sindical, en ese sentido, con relación al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, deberá notificársele al trabajador mediante un aviso el cual deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo asentarlo en el aviso u oficio. Así mismo, en tercer término, deberán asentarse en el acta los hechos con toda precisión, la declaración del trabajador afectado y la del representante sindical sí intervinieron y quisieron hacerlo, las de los testigos de cargo y de descargo idóneos; asimismo se recibirán las demás pruebas que pertinentemente procedan, firmándose las actuaciones al término de las mismas por los interesados, lo que harán de igual forma dos testigos de asistencia. Finalmente, en cuarto término, de no querer firmar el acta los intervinientes se asentará tal circunstancia, lo que no invalidará el contenido de la misma, debiéndose entregar una copia al trabajador y otra al representante sindical. Lo anterior tiene apoyo legal en el siguiente criterio de Jurisprudencia emitido bajo el RUBRO de: - - - - -

- - - *Época: Décima Época. Registro: 2001803. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XII, Septiembre de 2012, Tomo 3. Materia(s): Laboral. Tesis: XI.1o.A.T.4 L (10a.). Página: 2087. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN Y SUS MUNICIPIOS. DEBE ENTREGÁRSELES AVISO POR ESCRITO*

**DE LA FECHA Y CAUSAS DE LA RESCISIÓN O CESE DE LA RELACIÓN LABORAL, SO PENA DE PRESUMIRSE INJUSTIFICADO.** Conforme al artículo 38, fracción VI, inciso a), de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, el cese constituye un acto del Estado-patrón asimilado a la rescisión del vínculo laboral, pues tienen el efecto de dar por terminada la relación de trabajo, por lo que es indispensable que con motivo del procedimiento que así lo resuelva, deba darse el aviso correspondiente al trabajador de la fecha y causas de su resolución para que pueda conocer si incurrió o no en alguna causal que justificara su separación sin responsabilidad para el patrón. Ahora, el hecho de que se disponga que aquél esté debidamente fundado, significa que debe constar por escrito, en observancia a los derechos fundamentales de legalidad y seguridad jurídica previstos en los artículos 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 39, corroborado por el texto de los artículos 40 y 85, fracción II, inciso a), de la citada ley, que regula el procedimiento de rescisión de la relación laboral de los servidores públicos, que se inicia con el levantamiento de un acta administrativa en la que se otorgará el derecho de audiencia al trabajador con intervención del representante sindical, donde se asentarán los hechos, las declaraciones del servidor público afectado, las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan y será firmada por los que en ella hayan intervenido; hecho lo cual, se resolverá lo conducente y deberá entregarse una copia al trabajador; procedimiento que también aplica para el caso de cese, donde el trabajador tiene un plazo de dos meses para impugnar la resolución que le afecte, que inicia a partir del día siguiente a aquel en que se le haya dado a conocer la determinación del despido; de lo que se sigue la necesidad de hacerle saber esa decisión, y su falta de notificación hace presumir la injustificación del cese. **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.** -----

- - - Por lo tanto, si del resultado de las actuaciones se demuestra que el trabajador incurrió en alguna de las causales de rescisión, el Titular enviará el acta levantada al Tribunal, así como los documentos que al formularse ésta se hayan agregado a la misma, demandando la rescisión de la relación de trabajo; sin embargo, si en el acta administrativa se contiene la razón por la cual se demanda la terminación de los efectos de un nombramiento, y siendo esa acta un documento privado que no conlleva intrínsecamente la prueba plena de su contenido, para alcanzar tal fuerza se requiere de su perfeccionamiento, lo que se logra a través de la comparecencia, ante el órgano jurisdiccional, de quienes la firmaron, dando así oportunidad al trabajador de repreguntarles. Tal circunstancia opera independientemente de que el acta no haya sido objetada por el trabajador, pues de no ser así, y concluir que su ratificación sólo procede cuando se objeta, implicaría a su vez la grave consecuencia de otorgar a la parte patronal, aun en forma eventual, el poder de formular pruebas indubitables ante sí o por su orden, sin carga alguna de perfeccionamiento. Sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: -----

- - - *Época: Octava Época. Registro: 207821. Instancia: Cuarta Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 58, Octubre de 1992. Materia(s): Laboral. Tesis: 4a./J. 23/92. Página: 23. **ACTAS ADMINISTRATIVAS LEVANTADAS CON MOTIVO DE FALTAS COMETIDAS POR TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SOLO ALCANZAN PLENO VALOR PROBATORIO CUANDO SU CONTENIDO ES RATIFICADO POR SUS FIRMANTES.** Tomando en consideración que en las relaciones laborales con sus servidores públicos, el Estado no actúa como autoridad, sino como sujeto patronal de un contrato de trabajo, según lo ha establecido la jurisprudencia de esta Suprema Corte, y que cuando el titular de una dependencia burocrática (o la persona indicada para ello), ordena el levantamiento del acta administrativa que exige el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con miras a verificar si un servidor público incurrió en alguna de las causales rescisorias que especifica ese mismo ordenamiento, tampoco lo hace como autoridad, sino asimilado a un patrón, debe considerarse dicha acta como un documento privado. Por otra parte, de acuerdo con los artículos 46, fracción V y 127 bis, de dicha ley, toca al titular de cada dependencia ejercitar la acción*



para demandar la terminación de los efectos del nombramiento del servidor público y, asimismo, le corresponde la carga de probar la existencia de la causal relativa. En ese contexto, si en el acta administrativa se contiene la razón por la cual se demanda la terminación de los efectos de un nombramiento, y siendo esa acta un documento privado que no conlleva intrínsecamente la prueba plena de su contenido, para alcanzar tal fuerza se requiere de su perfeccionamiento, lo que se logra a través de la comparecencia, ante el órgano jurisdiccional, de quienes la firmaron, dando así oportunidad al trabajador de repreguntarles. Tal circunstancia opera independientemente de que el acta no haya sido objetada por el trabajador, pues de no ser así, y concluir que su ratificación sólo procede cuando se objeta, implicaría a su vez la grave consecuencia de otorgar a la parte patronal, aun en forma eventual, el poder de formular pruebas indubitables ante sí o por su orden, sin carga alguna de perfeccionamiento. -----

--- Aunado a lo anterior, si del procedimiento administrativo llevado a cabo por la entidad pública demandante, se desprende el despido o cese del trabajador, sin que medie el resultado de una sanción firme de la autoridad administrativa derivada de un procedimiento seguido en términos de la Ley, será considerado como un despido injustificado, toda vez que el acto lo realiza el Estado en su calidad de patrón y no la autoridad administrativa responsable de tramitar y resolver los asuntos por faltas o responsabilidades de carácter administrativo. Además, para determinar la vía procedente debe prescindirse del estudio de la normativa utilizada por el patrón en el aviso respectivo, por no ser un dato objetivo que conduzca a concluir si la rescisión tiene su origen en una sanción firme impuesta conforme al indicado ordenamiento; sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: -----

--- "Época: Novena Época. Registro: 164201. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXII, Julio de 2010. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 89/2010. Página: 314. **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PROCEDE LA VÍA LABORAL PARA DEMANDAR LA REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN, CUANDO LA BAJA NO SEA RESULTADO DE UNA SANCIÓN FIRME DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DERIVADA DE UN PROCEDIMIENTO SEGUIDO EN TÉRMINOS DE LA LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.** La acción para reclamar la reinstalación o la indemnización por el despido injustificado de los trabajadores al servicio del gobierno federal o de los organismos públicos descentralizados debe ejercerse en la vía laboral, cuando el despido o cese no sea el resultado de una sanción firme de la autoridad administrativa derivada de un procedimiento seguido en términos de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, porque en ese caso, el acto lo realiza el Estado en su calidad de patrón y no la autoridad administrativa responsable de tramitar y resolver los asuntos por faltas o responsabilidades de carácter administrativo. Además, para determinar la vía procedente debe prescindirse del estudio de la normativa utilizada por el patrón en el aviso respectivo, por no ser un dato objetivo que conduzca a concluir si la rescisión tiene su origen en una sanción firme impuesta conforme al indicado ordenamiento. ---

--- En ese sentido, tal y como se desprende de las constancias, el H. Ayuntamiento Constitucional de Comala, Colima, omitió desahogar el procedimiento administrativo en contra de la C. [REDACTED]

[REDACTED], a efecto de dar por terminada la relación de trabajo entre las partes, sin que mediara una sanción firme de la autoridad administrativa o laboral derivada de un procedimiento seguido en términos de la Ley burocrática. -----

--- En virtud de lo antes expuesto es por lo que este Tribunal considera que el despido que aduce la hoy actora fue de manera injustificada, por lo que resulta procedente la acción de **INDEMNIZACIÓN**. -----

- - - Por ende, resulta procedente **CONDENAR** al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA** al pago de la **INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL** consistente en tres meses de salario por concepto del despido injustificado y al pago de los **SALARIOS VENCIDOS** correspondientes desde la fecha del de despido, es decir a partir del **21 de octubre del año 2021** y que se cuantificarán hasta la fecha de emisión del presente laudo, precisando que los mismos seguirán corriendo hasta la fecha en que se cumplimente el presente laudo, es decir cuando el patrón, entregue al trabajador quejoso la cantidad a la que fue condenada por salarios caídos, por lo que en el entendido que hasta que no cumpla dicha condena, los salarios vencidos continuarán generándose, lo anterior con fundamento en el artículo 35 de la Legislación Burocrática Local que dispone que el patrón que no compruebe la causa de rescisión, la trabajadora tendrá derecho además a que se le paguen los sueldo vencidos, desde la fecha del cese hasta que se cumplimente el laudo. - - -

**- - - VIII.- PROCEDENCIA DEL RECONOCIMIENTO DE LA ANTIGÜEDAD.** -----

- - - Por otra parte, **SE CONDENA** a la demandada, a reconocerle su antigüedad reclamada en el **inciso D)** de su escrito de demanda, lo anterior en virtud de que quedó acreditado que la C. [REDACTED]

[REDACTED] ingresó a laborar para el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA** el día **01 (uno) de agosto del año 2005 (dos mil cinco)**. -----

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

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

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



**--- IX.- ANÁLISIS DEL PAGO DE AGUINALDO, VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. -----**

- - - En relación con la reclamación hecha por la trabajadora actora en el inciso C), E y F) de su escrito inicial de demanda, consistente en el pago de vacaciones, y aguinaldo proporcional correspondiente al año 2021, así como el pago de la prima vacacional que se sigan generen durante el juicio; las misma resultan procedentes, por las siguientes causas y razones que lo justifican. -----

- - - En ese sentido es preciso señalar que la carga de la prueba, corresponde a la parte patronal, toda vez que de conformidad con el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia confiere de la carga de la prueba para demostrar el pago por concepto de vacaciones prima vacacional y aguinaldo, ya que presupone que el patrón dispone de mayores y mejores elementos para comprobar o esclarecer dicha circunstancia por ser él el que tiene la obligación legal de conservar los documentos que acrediten tal circunstancia.-----

- - - Encuentra sustento las consideraciones anteriores, en el criterio de jurisprudencia que a la letra dispone: -----

- - - *Octava Época. Registro: 212992. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tesis Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. XIII, Abril de 1994. Materia(s): Laboral. Tesis: II.2o.110 L. Página: 463. **VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO. EL PATRON DEBE ACREDITAR SU PAGO CON PRUEBA DOCUMENTAL (ARTICULO 804 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).** Como el artículo 804 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo textualmente, dice: "Artículo 804.-El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:... IV.-Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley"; es claro que el patrón demandado es quien debe acreditar el pago que se le reclama por concepto de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo y no sólo afirmar que los cubrió pues a él la ley le exige conservar la prueba en relación con el pago de dichas prestaciones, para en su caso obviamente aportarla.. **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 109/94. Cuerpo de Guardias de Seguridad Industrial, Bancaria, Comercial y Urbana del Valle de Cuautitlán- Texcoco. 23 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretaria: Ma. del Rocío F. Ortega Gómez.** -----*

- - - Así las cosas, del análisis del material probatorio que obra en autos, se advierte que no se exhibieron medios de prueba donde se acredite el pago por los conceptos mencionados en líneas que anteceden, en virtud de lo anterior, resulta procedente su pago al no haber agotado la carga probatoria impuesta por ley a la parte patronal. -----

- - - Así mismo, cuando el servidor público es cesado sin causa justificada y con este motivo, opte por demandar la reinstalación en el cargo, en su caso, además del derecho a la reinstalación, tendrá los derechos legalmente consignados de disfrutar de los periodos de descanso y cobrar las correspondientes primas vacacionales, a condición, desde luego, de que durante el tiempo de la rescisión se hubieran cumplido las condiciones previstas en los invocados preceptos legales. Ello, porque conforme a lo dispuesto en los artículos 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución Federal, el servidor tiene derecho al pago de los sueldos vencidos por todo el tiempo que, por la rescisión injustificada, hubiera estado separado del

servicio. De tal manera, con motivo de la reinstalación de dicho servidor en el cargo, queda sin materia el derecho a disfrutar de vacaciones, porque debido a la propia separación, no trabajó materialmente durante el periodo de descanso que le correspondía y, a la vez, el derecho a percibir el sueldo relativo al mismo lapso se cumple con el pago de los sueldos vencidos, en los que necesariamente queda incluido. En tanto, el importe de la prima vacacional es el único derecho que no se satisface con motivo de la reinstalación y el pago de salarios vencidos, razón por la cual, dicha prestación ya devengada, debe ser materia de condena en el laudo respectivo. -----

- - - En cuanto a la procedencia del aguinaldo, este Tribunal tiene a bien pronunciarse que de conformidad a lo establecido en el artículo 67 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados, las Entidades están sujetas a otorgarle la prestación en los mismos términos que se previene en el arábigo. Así mismo, el pago de esta prestación tiene sustento en la siguiente tesis: - - -

- - - **AGUINALDO. PROCEDE SU PAGO AUN CUANDO NO SE DEMANDE EXPRESAMENTE, SI PROSPERA LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN.** *La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sustentó en la jurisprudencia 2a./J. 92/2003, que el factor determinante para la procedencia de una prestación, aun cuando el trabajador no la reclame expresamente, radica en que ésta sea una consecuencia inmediata y directa de la acción intentada. Así, la acción de reinstalación, cuyo origen descansa en un despido injustificado, tiene como objetivo proteger la estabilidad de los trabajadores en su empleo, en función de las consecuencias que la ley atribuye a la separación ilegal; de ahí que, cuando el patrón no comprueba la causa de terminación de la relación de trabajo, la condena tiene como consecuencia que aquélla continúe en los términos y condiciones pactados como si no se hubiese interrumpido y que se entreguen al trabajador los salarios que deje de percibir durante el tiempo que dure suspendido ese vínculo. Sobre esa base, procede el pago del aguinaldo que pueda generarse durante la tramitación del juicio laboral, pues debe considerarse una consecuencia directa de la acción de reinstalación, aun cuando no se reclame expresamente en el juicio, conforme a los principios laborales de estabilidad en el empleo, justicia social, protección y continuidad, por ser uno de los ingresos que el trabajador dejó de percibir sin causa justificada. Contradicción de tesis 456/2019. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Cuarto del Tercer Circuito y Décimo Tercero del Primer Circuito, ambos en Materia de Trabajo. 4 de diciembre de 2019. Mayoría de tres votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Yasmín Esquivel Mossa y Javier Laynez Potisek. Disidente: José Fernando Franco González Salas. Ponente: Yasmín Esquivel Mossa. Secretaria: Guadalupe Margarita Ortiz Blanco. Tesis y criterio contendientes: Tesis III.4o.T.37 L (10a.), de título y subtítulo: "AGUINALDO. AUN CUANDO NO SE DEMANDE EXPRESAMENTE, LA PROCEDENCIA DE SU PAGO DERIVA DE QUE RESULTE PROCEDENTE LA ACCIÓN PRINCIPAL (REINSTALACIÓN).", aprobada por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 1 de diciembre de 2017 a las 10:13 horas, y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 49, Tomo IV, diciembre de 2017, página 2006, con número de registro digital: 2015787; y, El sustentado por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo directo 644/2019. Instancia: Segunda Sala Décima Época Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 1/2020 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 75, Febrero de 2020, Tomo I, página 725. -----*

- - - En ese sentido, se **CONDENA** al el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA**, al pago de vacaciones y aguinaldo proporcional correspondiente al año 2021; así como la prima vacacional y aguinaldo que se sigan generando hasta el cabal cumplimiento del presente laudo. -----



**- - - X.- PROCEDENCIA DEL PAGO DE PRESTACIONES LEGALES Y EXTRALEGALES - - -**

- - - En cuanto a las prestaciones que reclama la parte actora en el inciso **G)** del escrito inicial de demanda, consistente en las que se establecen en el artículo sexto transitorio de la Ley Burocrática Estatal y las que se establecen en el convenio entre el sindicato y las partes demandadas; las mismas resultan procedentes, pero no en los términos en los que los solicita la trabajadora. - - -

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

- - - **"SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.** El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses<sup>6</sup>." - - -

- - - **"LIBERTAD SINDICAL. POSTULADOS EN QUE SE SUSTENTA ESE PRINCIPIO.** El principio de libertad sindical reconocido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el Convenio Número 87, relativo a la Libertad Sindical y la Protección al Derecho Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, se sustenta fundamentalmente en cuatro postulados: 1. Derecho de libre asociación; 2. Derecho para redactar estatutos y reglamentos administrativos; 3. Derecho para elegir libremente a sus representantes; y 4. Derecho de organización interna. Estas cuatro premisas se encuentran íntimamente relacionadas entre sí, pues no puede entenderse una sin la existencia de las otras; es decir, no puede concebirse el derecho de libre asociación, sin la facultad de redactar sus propios estatutos y, desde luego, sin la potestad de elegir libremente a sus representantes, mucho menos sin el derecho de establecer su organización interna. De manera que la afectación de uno de estos postulados por cualquier norma jurídica representa, desde luego, una violación al principio de libertad sindical<sup>7</sup>." - - -

<sup>6</sup> Localización: Registro digital: 193868; Instancia: Pleno; Novena Época; Materia(s): Constitucional, Laboral; Tesis: P./J. 43/99; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IX, Mayo de 1999, página 5; Tipo: Jurisprudencia.

<sup>7</sup> Registro digital: 2010285; Instancia: Segunda Sala; Décima Época; Materia(s): Constitucional, Laboral; Tesis: 2a.

- - - De lo anterior se colige que la libertad sindical constituye una garantía social establecida para los intereses de la clase obrera, cuyo respeto debe ser garantizado por el Estado y que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir a fin de entorpecer el ejercicio legal para respetar sus estatutos, elegir a sus representantes y demás actividades; o por el contrario, la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno, razón por la cual no se le puede negar el derecho a las prestaciones que se les reconocen a los trabajadores de base agremiados a un sindicato. -----

- - - En ese sentido, como quedó acreditado en autos, tiene el carácter de trabajador de base, calidad misma que genera derecho a su favor para considerar procedentes el pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas, toda vez que se acredita que tiene el carácter de trabajadora de **BASE**. -----

- - - Por lo 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, resultando improcedente las manifestaciones hechas valer por la Entidad Pública demandada, lo anterior, pues se insiste que dada la calidad reconocida al actor, 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 ese 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 máximo Tribunal de justicia en el país, 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, los Tribunales Federales interpretaron 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 Federal, 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 asegurarle, entre otras cuestiones, un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie. - - - - -

- - - Aunado a lo anterior, sobre el tema de la igualdad, la Suprema Corte 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 representan están repartidas utilizando criterios clasificatorios legítimos. Esto es, aunque una norma legal sea adecuada en el sentido de representar una medida globalmente apta para tratar de alcanzar un determinado fin, puede tener defectos de sobre inclusión o de infra inclusión, de los que derive una vulneración del principio de igualdad y no discriminación. -----

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

--- P./J. 28/2011, de rubro y texto siguientes: *Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXXIV, agosto de 2011, página 5 "ESCRUTINIO DE IGUALDAD Y ANÁLISIS CONSTITUCIONAL ORIENTADO A DETERMINAR LA LEGITIMIDAD DE LAS LIMITACIONES A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. SU RELACIÓN. Los criterios de análisis constitucional ante alegaciones que denuncian limitaciones excesivas a los derechos fundamentales tienen mucho de común a los que se usan para evaluar eventuales infracciones al principio de igualdad, lo cual se explica porque legislar implica necesariamente clasificar y distinguir casos y porque en cualquier medida legal clasificatoria opera una afectación de expectativas o derechos, siendo entonces natural que los dos tipos de examen de constitucionalidad se sobrepongan parcialmente. Sin embargo, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ve llamada a actuar como garante del principio de igualdad y no discriminación previsto en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ello la obliga a examinar rasgos adicionales a los que considera cuando contempla la cuestión desde la perspectiva de los derechos sustantivos involucrados. Así, aunque el Alto Tribunal haya concluido que una determinada regulación limitadora de derechos no es excesiva sino legítima, necesaria y proporcional, justificada por la necesidad de armonizar las exigencias normativas derivadas del derecho en cuestión con otras también relevantes en el caso, todavía puede ser necesario analizar, bajo el principio de igualdad, si las cargas que esa limitación de derechos representa están repartidas utilizando criterios clasificatorios legítimos. Esto es, aunque una norma legal sea adecuada en el sentido de representar una medida globalmente apta para tratar de alcanzar un determinado fin, puede tener defectos de sobre inclusión o de infra inclusión, de los que derive una vulneración del principio de igualdad y no discriminación. Incluso, en algunas ocasiones, por el tipo de criterio usado por la norma legal examinada (origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas) o por la extensión e intensidad de la incidencia en el goce de un derecho fundamental, será necesario examinar con especial cuidado si los medios (distinciones) usados por el legislador son adecuados a la luz del fin perseguido. -----*

--- Es por eso que en atención a tales principios, ha de decirse que la aplicación de las condiciones generales de trabajo no se constriñe su aplicación únicamente a los agremiados al sindicato con las que se hubieran celebrado, sino que debe extenderse a todos los trabajadores de

base que laboren en la dependencia de que se trate atento al principio de igual y respeto al derecho de libertad sindical, **por lo que mismas condiciones incluso deberán ser aplicables también a la C.**

en su carácter de TRABAJADOR DE BASE calidad que ya ha quedado debidamente acreditada en autos, lo anterior encuentra fundamento en el siguiente criterio jurisprudencial: - - - - -

- - - **“CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. SON APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES DE BASE DE LA DEPENDENCIA DE QUE SE TRATE, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE SE ENCUENTREN AFILIADOS O NO AL SINDICATO MAYORITARIO.** De conformidad con los derechos a la igualdad y a la libertad sindical reconocidos por los artículos 1o. y 123, apartado “B”, fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respectivamente, y de la interpretación sistemática de los artículos 67, 69, 70, 87 y 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se concluye que dada la finalidad de las condiciones generales de trabajo de regular los términos de la relación laboral, su aplicación no se constriñe exclusivamente a los trabajadores que formen parte de la agrupación sindical con la que aquéllas se celebraron, sino que debe extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate; en atención al derecho a la libertad sindical que prevé, incluso, el del trabajador a no afiliarse a algún sindicato, así como al derecho a la igualdad del que gozan todos los empleados que se encuentran en una misma situación, es decir, que desempeñan funciones de base para una dependencia al amparo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y al de disfrutar y obligarse a las prerrogativas establecidas por el titular de la dependencia, con la opinión del sindicato correspondiente, en las condiciones generales de trabajo. Cabe resaltar que en caso de que las condiciones aludidas contengan alguna disposición que restrinja su aplicación a los trabajadores de base, a que se encuentren afiliados únicamente al sindicato mayoritario para gozar de los beneficios y prerrogativas contenidos en ese ordenamiento legal, debe inaplicarse, toda vez que contraviene el derecho a la libertad sindical citado. **PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.** Contradicción de tesis 2/2018. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Séptimo, Noveno y Sexto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 25 de junio de 2018. Unanimidad de diecisiete votos de los Magistrados María del Rosario Mota Cienfuegos, Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso, Elisa Jiménez Aguilar, Osiris Ramón Cedeño Muñoz, Víctor Ernesto Maldonado Lara, Julia Ramírez Alvarado, Herlinda Flores Irene, Jorge Villalpando Bravo, Edna Lorena Hernández Granados, quien formula voto aclaratorio, Ricardo Rivas Pérez, Noé Herrera Perea, Ángel Ponce Peña, Francisco Javier Patiño Pérez, José Antonio Abel Aguilar Sánchez, Juan Alfonso Patiño Chávez, Héctor Pérez Pérez y Alicia Rodríguez Cruz. Ponente: Juan Alfonso Patiño Chávez. Secretaria: Enid Samantha Sánchez Coronel. Tesis y/o criterios contendientes: El sustentado por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el juicio de amparo directo 727/2017; Tesis 1.6o.T.455 L, de rubro: “LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LOS BENEFICIOS ALCANZADOS POR UN SINDICATO MAYORITARIO, AL REVISAR LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE UNA DEPENDENCIA, DEBERÁN HACERSE EXTENSIVOS A TODAS LAS PERSONAS QUE TRABAJEN EN ELLA, CON INDEPENDENCIA DE SU FILIACIÓN SINDICAL.”, aprobada por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIII, enero de 2011, página 3220; y, Tesis 1.9o.T.58 L (10a.), de título y subtítulo: “TRABAJADORES POR TIEMPO DETERMINADO DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO. LES SON APLICABLES LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE ESA ENTIDAD, AUN CUANDO NO SE HAYAN AGREMIADO A ALGUNA ORGANIZACIÓN SINDICAL DURANTE EL TIEMPO EN QUE PRESTARON SUS SERVICIOS.”, aprobada por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 28 de abril de 2017 a las 10:32 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 41, Tomo II, abril de 2017, página 1875, y El sustentado por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo directo 727/2017. Nota: En términos del artículo 44, último párrafo, del Acuerdo General 52/2015, del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que reforma, adiciona y deroga disposiciones del similar 8/2015, relativo a la integración y



*funcionamiento de los Plenos de Circuito, esta tesis forma parte del engrose relativo a la contradicción de tesis 2/2018, resuelta por el Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Esta tesis se publicó el viernes 31 de agosto de 2018 a las 10:39 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 03 de septiembre de 2018, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013<sup>8</sup>.* -----

- - - **“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<sup>9</sup>.” -----

- - - **“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<sup>10</sup>.” -----

<sup>8</sup> Localización: Registro digital: 2017733; Instancia: Plenos de Circuito; Décima Época; Materia(s): Laboral; Tesis: PC.I.L. J/40 L (10a.); Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 57, Agosto de 2018, Tomo II, página 1565; Tipo: Jurisprudencia.

<sup>9</sup> Localización: Registro digital: 160288; Instancia: Segunda Sala; Décima Época; Materia(s): Constitucional, Laboral; Tesis: 2a. I/2012 (9a.); Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro V, Febrero de 2012, Tomo 2, página 1697. Tipo: Aislada

<sup>10</sup> Localización: Registro digital: 160295; Instancia: Segunda Sala; Décima Época; Materia(s): Constitucional, Laboral; Tesis: 2a. IV/2012 (9a.); Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro V, Febrero de 2012, Tomo 2,

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

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

- - - En ese sentido, de los fundamentos y consideraciones anteriormente expuestas, este Tribunal considera procedente el pago de las prestaciones que estén establecidas dentro del Convenio General de Prestaciones del Gobierno del Estado y su Sindicato que perciben los trabajadores de base y base sindicalizados; así como todos aquellos aumentos e incrementos salariales que en lo sucesivo se sigan generando y que otorgue el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA**, al salario, beneficios y prestaciones extralegales que reciben o reciban los trabajadores de base y de base sindicalizados a su servicio. - - - - -

- - - Por consiguiente, si esas acciones se han declarado procedentes en el laudo que hoy se emite, entonces, debe convenirse que es a partir de la fecha en que se le reconoció la base, es decir, cuando surge el derecho del trabajador para obtener el pago de las prestaciones que se cubren a los demás empleados de base y de base sindicalizados. - - - - -

- - - Aunado a lo anterior, no solo corresponde al trabajador demostrar que las prestaciones extralegales son pagadas por la parte patronal, sino que también **el operante debe de acreditar que se encuentra en el supuesto de hecho contenido en la cláusula, fracción e inciso**, esto con sustento en la siguiente jurisprudencia: - - - - -

- - - ***"INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. CORRESPONDE AL TRABAJADOR LA CARGA PROBATORIA CUANDO SE RECLAMEN LOS ESTÍMULOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD PREVISTOS EN LOS ARTÍCULOS 91 Y 93 DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE ESE ORGANISMO. Los estímulos por asistencia y puntualidad constituyen una prestación extralegal, en tanto no tienen su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ni en la Ley Federal del Trabajo, sino en el Reglamento Interior de Trabajo del citado Instituto, cuya base legal se encuentra en el contrato colectivo de trabajo, de forma que ameritan de prueba para su procedencia; en ese sentido, cuando un trabajador reclame tales estímulos, se debe aplicar la regla en el sentido de que quien alega el otorgamiento de una prestación extralegal debe acreditar en el juicio su procedencia, demostrando que su contraparte está obligada a satisfacer la prestación que reclama. Por tanto, NO BASTA QUE EL TRABAJADOR DEMUESTRE LA EXISTENCIA DE LOS ESTÍMULOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD, SINO QUE DEBE ACREDITAR QUE SE UBICA EN LOS***



**SUPUESTOS DE HECHO ESTABLECIDOS PARA QUE SE LE OTORGUEN. -**

- - - Habiéndose así declarado procedente la acción del demandante, se **CONDENA** al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA a pagarle a la C. [REDACTED], las prestaciones extralegales que se encuentran en los convenios, suscritos entre la entidad pública demandada y su sindicato, siempre que se encuentre en la situación de hecho, es decir, en la cláusula, fracción e inciso, situación que será analizada cuando se emita la interlocutoria que resuelva el incidente de liquidación; prestaciones e incrementos que deberán ser otorgados a partir de la fecha en que se le reconoció la calidad como trabajador de base, es decir, a partir de la emisión de su nombramiento de fecha 01 de enero del año 2021 al 21 de octubre del año 2021, fecha en la que terminó la relación laboral, así mismo, las que se encuentran establecidas en el artículo 6to transitorio Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima - - - - -

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

- - - 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. Ahora, este H. Tribunal no cuenta con los elementos suficientes para calcular el pago de ciertas prestaciones se encuentran condicionadas a una causa anterior, tal y como se desprende del Convenio General de Prestaciones, por lo cual con fundamento en los Artículos 761, 763 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 763.-** Cuando en una audiencia o diligencia..... Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley se resolverán de plano oyendo a las partes. - - - - -

**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.” - - - - -

- - - 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 le corresponden a la C. [REDACTED] en los términos en que se resolvió en el presente laudo. - - - - -

- - - En mérito de lo antes expuesto, fundado y con apoyo en los Artículos 79 inciso B, 90 fracción VIII de la Constitución Particular del Estado, 132, 133, 157 y 158 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, así como también en el Artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley antes mencionada, es de resolverse y se - - - - -

**RESUELVE**

- - - **PRIMERO.** - La parte actora C. [REDACTED] probó su acción hecha valer. - - - - -

- - - **SEGUNDO.** - El **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA**, parte demandada en el presente juicio, no le prosperaron sus excepciones y defensas. - - - - -

- - - **TERCERO.** - Por las manifestaciones vertidas en los considerandos del presente LAUDO, se **CONDENA** al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA** a: - - - - -

- - - - **1) PAGARLE** a la C. [REDACTED], la cantidad que resulte por concepto de **INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL** y **SALARIOS CAÍDOS**. - - - - -

- - - **2)** Reconocimiento de la **ANTIGÜEDAD** que se haya generado desde el **01 de agosto del año 2005 al 21 de octubre del año 2021**, en favor de la trabajadora, expidiéndole la constancia correspondiente. - - - - -

- - - **4) PAGARLE** la cantidad que resulte por concepto de vacaciones y aguinaldo proporcional correspondiente al año 2021; así como la prima vacacional y aguinaldo los cuales se hayan generado durante el juicio y hasta que se cumplimente dicho laudo. - - - - -

- - - **3) PAGARLE** todas las prestaciones que se aplican a todos aquellos trabajadores de **BASE SINDICALIZADO** al servicio del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA** a partir del día **01 de enero del año 2021 al 21 de octubre del año 2021**, que conforme a las Condiciones Generales de Trabajo del H. Ayuntamiento Constitucional de Comala, Colima, tenga derecho, así como las prestaciones que se otorgan a los trabajadores de base y de base sindicalizados que se desempeñan en el puesto de **COORDINADORA DE CULTURA** a su servicio, los cuales **el operante debe de acreditar que se encuentra en el supuesto de hecho contenido en la cláusula, fracción e inciso.** - - - - -

- - - **CUARTO.** - Se apertura el incidente de liquidación respecto a las prestaciones condenadas en el presente laudo por concepto de prestaciones extralegales que están contenidas en los Convenios Generales de Prestaciones del H. Ayuntamiento Constitucional de Comala



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado  
COLIMA, COL.


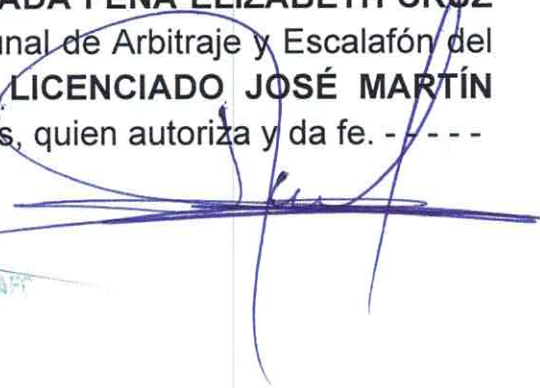
Expediente Laboral No. 896/2021

Vs.  
H. AYTO. CONSTITUCIONAL DE COMALA,  
COLIMA.

y sus Sindicatos, así como también, que en su momento oportuno la parte actora acredite que le correspondan. -----

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

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

TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y ESCALAFÓN  
DEL ESTADO DE COLIMA

