



- - - Colima, Colima, 26 (veintiséis) de enero del año 2026 (dos mil veintiséis). -----

- - - En el EXPEDIENTE LABORAL No. 911/2018 promovido por el C. [REDACTED] en contra de 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. 911/2018 promovido por el C. [REDACTED] en contra del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA, quien en su escrito inicial de demanda reclama como acción principal la Reinstalación que le corresponde como trabajador de Base, en el puesto de AYUDANTE GENERAL "1", adscrito a la Dirección de Servicios Públicos Municipales, del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA, que se encuentra marcada con el inciso a) como también las prestaciones marcadas en los siguientes incisos: -----

- - - b), c), d), e), f) g), h) mismas que por economía procesal se tienen por reproducidas como si se insertaran al pie de la letra¹. -----

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

--- 1.- Mediante escrito recibido el día 26 (veintiséis) de noviembre del año 2018 (dos mil dieciocho) compareció ante este Tribunal el C. [REDACTED] demandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de HECHOS mismos que por economía procesal se tienen por reproducidas como si se insertaran al pie de la letra²: -----

--- 2.- Mediante acuerdo de fecha 11 (once) de febrero del año 2019 (dos mil diecinueve) este Tribunal previa nota de cuenta se avocó al conocimiento de la demanda, registrándose en el libro de Gobierno con el número correspondiente, teniéndose por admitida la demanda en contra del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA, para lo cual se ordenó emplazar a la parte demandada y llamar como tercero con interés al Sindicato de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento Constitucional de Colima, para que produjeran su contestación en relación a los puntos materia de la controversia, en los términos que establece el artículo 148 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.-----

--- 3.- Mediante escrito recibido el día 18 (dieciocho) de febrero del año 2021 (dos mil veintiuno) se le tuvo a la parte demandada H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA³, por conducto del C. JOSÉ DONALDO RICARDO ZÚÑIGA, en su carácter de PRESIDENTE MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL

*Recibí
23.03.2026*

¹ Visible a fojas 1 y 2 de autos

² Visible a fojas de la 2 a la 9 de autos

³ Visible a fojas de la 15 a la 26 de autos.

DE COMALA, COLIMA, dando contestación a la demanda instaurada por la parte actora, oponiendo las excepciones de falta de legitimidad en la acción, falta de acción, y prescripción, aduciendo que el trabajador jamás contó con una estabilidad laboral, ni con las atribuciones que le corresponden únicamente a los trabajadores de base, pues se desempeñó con la categoría de trabajador supernumerario. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. -----

- - - 4.- A petición de la parte actora y en atención a lo que previene el Artículo 149 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este Tribunal señaló día y hora para el desahogo de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, audiencia de Ley que se llevó a cabo **a las 11:00 (once) horas del día 24 veinticuatro) de noviembre del año 2021 (dos mil veintiuno)**,⁴ misma que una vez se declaró abierta bajo la presencia del Magistrado Presidente, en uso de las facultades que la ley de la materia le confiere, inició con la fase conciliatoria entre las partes, sin embargo en ese momento no fue posible llegar a un arreglo que pusiera fin al juicio. - - - -

- - - De igual forma en el desahogo de la audiencia trifásica y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a las partes, quienes por conducto de sus apoderados especiales ratificaron su escrito de demanda, como de contestación de demanda. -----

- - - Siguiendo el desahogo de la audiencia de Ley, y de conformidad con el artículo 152 de la Ley Burocrática Estatal se declaró abierto el período de ofrecimiento de pruebas, en las que ambas partes ofrecieron y objetaron las que estimaron convenientes, reservándose el derecho este Tribunal de calificarlas, mismas que después de ser analizadas y estudiadas, por acuerdo de fecha **12 (doce) de abril del año 2022 (dos mil veintidós)**⁵ le fueron admitidas a las partes. -----

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

----- **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,

⁴ Visible a foja 39 de autos.

⁵ Visible a fojas 98 y 102 de autos.



fracción VIII del artículo 90 de la Constitución Particular del Estado y artículos 1, 2, 132 y 133 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

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

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

--- 1.- **CONFESIONAL POR OFICIO** consistente en las posiciones que debió absolver el PRESIDENTE MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA, celebrándose la audiencia de calificación de posiciones el día **07 de noviembre del año 2022** y una vez declarada abierta la audiencia, el secretario de acuerdos informó de la incomparecencia de la parte actora, como también que no se exhibió pliego de posiciones para su desahogo, por lo que se decretó la deserción de dicha prueba. -----

--- 2.- **CONFESIONAL POR OFICIO** consistente en las posiciones que debió absolver el DIRECTOR DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA, celebrándose la audiencia de calificación de posiciones el día **07 de noviembre del año 2022** y una vez declarada abierta la audiencia, el secretario de acuerdos informó de la incomparecencia de la parte actora, como también que no se exhibió pliego de posiciones para su desahogo, por lo que se decretó la deserción de dicha prueba. -----

--- 3.- **DOCUMENTAL** consistente en impresiones de (2) fojas útiles en copia simple de un **NOMBRAMIENTO** de fecha 01 de octubre de 2018, expedido a favor del actor el C. [REDACTED]

debiendo ser C. [REDACTED] por el ING. SALOMÓN SALAZAR BARRAGÁN, PRESIDENTE MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA, durante el trienio 2015-2018, con el de "Ayudante General 1", puesto de base definitivo, adscrito a la Dirección de Servicios Públicos Municipales de la de la entidad pública demandada, con horario de las 07:00 a las 14:00 horas, de lunes a sábado, salario quincenal de \$2,863.01, documento que se encuentra suscrito por en original por el Ing. Salomón Salazar Barragán y por la L.I. Aurora Covarrubias Ramos en su carácter de Presidente Municipal y Oficial Mayor respectivamente, que resulta **visible a fojas 51 y 52 de autos**. Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

--- Octava Época. Registro: 219523 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 52, Abril

de 1992 Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/26. Página: 49. **PRUEBA DOCUMENTAL, ALCANCE DE LA.** Como la prueba documental es la constancia reveladora de un hecho determinado, lógicamente su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene, pues de ser así se desnaturalizaría la prueba de documentos. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. -----

- - - **4.- DOCUMENTAL** consistente en impresiones de (2) fojas útiles en copia simple por ambos lados, del **ACTA DE LA DÉCIMA QUINTA SESIÓN EXTRAORDINARIA DE CABILDO 15/2018, DEL TERCER AÑO DE GOBIERNO**, de fecha 27 de septiembre de 2018, en donde consta en actas de cabildo el acuerdo de dicho órgano colegiado que otorga el nombramiento de fecha 01 de octubre de 2018, que fue expedido a favor del actor el [REDACTED] (sic) debiendo ser C. [REDACTED]

[REDACTED] por el ING. SALOMÓN SALAZAR BARRAGÁN, PRESIDENTE MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA, durante el trienio 2015-2018, con el de "Ayudante General 1", puesto de base definitivo, adscrito a la Dirección de Servicios Públicos Municipales de la de la entidad pública demandada, con horario de las 07:00 a las 14:00 horas, de lunes a sábado, salario quincenal de \$2,863.01, documento que se encuentra suscrito por en original por el Ing. Salomón Salazar Barragán y por la L.I. Aurora Covarrubias Ramos en su carácter de Presidente Municipal y Oficial Mayor respectivamente, que resulta **visible a fojas de la 54 y 55 de autos.** Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia:

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

- - - **5.- DOCUMENTAL** consistente en la EXHIBICIÓN DE LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS: LOS ORIGINALES DE LOS RECIBOS DE SALARIOS INHERENTES AL ACTOR, CORRESPONDIENTES AL ÚLTIMO AÑO LABORADO; DOCUMENTOS que la patronal tiene obligación de exhibir en juicio, en el desahogo de la prueba documental celebrada el día **07 de noviembre de 2022**, en la cual en el desahogo de la audiencia, vista la incomparecencia de la parte demandada, se le tuvieron por presuntivamente ciertos los hechos que la parte actora pretendía probar.-----

--- 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.-

- - - **6.- INSPECCIÓN** consistente en la REVISIÓN sobre el que se practicará en LAS NÓMINAS DE LISTAS DE RAYA RECIBOS DE PAGO, CORRESPONDIENTES AL ÚLTIMO AÑO LABORADO y un año después que se extinga la relación laboral; DOCUMENTOS que la patronal tiene obligación de exhibir en juicio, llevándose a cabo el desahogo de la inspección el día **07 de noviembre de 2022**, en la cual, vista la incomparecencia de la parte demandada, y tomando en cuenta que no exhibió los documentos, se le tuvieron por presuntivamente ciertos los hechos que la parte actora pretendía probar.-----

- - - **7.- DOCUMENTAL** consistente en una impresión de (1) foja útil por ambos lados, del **ÚLTIMO RECIBO DE NÓMINA QUE LA ENTIDAD PÚBLICA DEMANDADA LE ENTREGÓ AL TRABAJADOR ACTOR CORRESPONDIENTE AL PERIODO DEL 01 AL 15 DE OCTUBRE DE 2018 EMITIDO POR LA TESORERIA DEL AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA**, que resulta **visible a foja 53 de autos**. Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia:-----

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

- - - **8.- TESTIMONIAL** consistente en las declaraciones que en forma personal rindieron ante este Tribunal de Arbitraje y Escalafón, los TESTIGOS de nombres CC. [REDACTED] y [REDACTED]

[REDACTED] la cual tuvo su desahogo con fecha 09 (nueve) de noviembre del año 2022 (dos mil veintidós) y que se encuentra **visible a fojas 109 y 110 de autos**, en la que los testigos declararon conocer al actor, manifestando el primero que laboró como AYUDANTE 1, mientras que el segundo dijo que se desempeñaba como auxiliar en el área operativa, coincidiendo ambos en la fecha de ingreso y despido que aduce el actor, como también en las funciones que desempeñaba, a la que le otorga valor probatorio en términos de los artículos 812. 814, 815 de la Ley

Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia. - - - - -

- - - **9.- INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES**, consistente en todas y cada una de las actuaciones que integran el expediente laboral y que le favorezcan; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza. - - - - -

- - - **10.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza. - - - - -

- - - **IV.- Enseguida TENEMOS LOS MEDIOS DE CONVICCIÓN admitidos a la parte DEMANDADA el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA:** - - - - -

- - - **1.- DOCUMENTAL** consistente en el legajo de 39 (treinta y nueve) copias certificadas que resulta **visible a fojas 61 a la 97 de autos**. Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

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

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

- - - En ese orden de ideas, debe decirse que la *Litis* en el presente juicio, se circunscribe a fin de que este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del



Estado de Colima, determine si resultan procedentes no las prestaciones que solicita en su escrito inicial de demanda, consistentes su REINSTALACIÓN en el puesto de **AYUDANTE GENERAL "1"** que venía desempeñando de manera ininterrumpida desde el 01 de noviembre del año 2018 y hasta la fecha en que aduce fue despedido injustificadamente el 04 de noviembre del año 2021, y como consecuencia de su despido el pago de los salarios caídos, así como su reconocimiento como TRABAJADOR DE BASE en el puesto de **AYUDANTE GENERAL "1"**, y la expedición de su nombramiento definitivo, así como el pago y los incrementos de su salarios en los mismos términos y condiciones que se paga al personal de base que labora para el demandado. -----

- - - O si por el contrario resultan procedentes o no las excepciones y defensas hechas valer por la entidad pública demandada H. **AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA**, quien negó acción y derecho de la parte actora para demandar su REINSTALACIÓN, así como BASIFICACIÓN pues señaló que el actor solicita la reinstalación en un puesto que no ocupaba, por lo que es improcedente su acción. -----

- - - Del mismo modo, y de los hechos confesados por ambas partes, ha quedado acreditado que el C. [REDACTED] ingresó a laborar para el H. **AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA**, con fecha 01 de noviembre de 2018, para ocupar el puesto de **AYUDANTE GENERAL "1"** adscrito al Área de Mantenimiento de Vía Pública, Parques y Jardines, de la DIRECCIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS, acreditando también que sus funciones consistían en realizar trabajo de fontanería en general, reparando tuberías, reparar fugas de agua, dar mantenimiento a pozos de agua, en una jornada de lunes a viernes de las 07:00 a las 14:00 horas. -----

--- VII. - ANÁLISIS DE LA CALIDAD DE TRABAJADOR. -----

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

deben acreditar sus propias afirmaciones, sirviendo de apoyo a lo anterior la tesis de jurisprudencia visible con número de registro IUS: 219090 Localización: Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo IX, Junio de 1992, p. 360, aislada, Laboral, que a la letra dice: -----

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

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

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



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

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

--- Además que, tal es el caso la entidad demandada se excepciona manifestando que el trabajador no contaba con una estabilidad laboral, pues desempeñaba un puesto como trabajador supernumerario, en ese sentido, está reconociendo la existencia de un hecho, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario, por tanto, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar cuál es el género de la relación jurídica que lo une con el actor porque en todos esos casos su respuesta forzosamente encierra una afirmación. -----

--- En ese orden de ideas y de los autos que hoy se laudan, se desprende que la demandada expreso en su escrito de contestación de demanda que es cierto que el actor ocupaba el puesto de **ayudante general 1**, sin embargo que al ser un trabajador supernumerario, que fue finiquitado y al no renovarse su contrato, el trabajador fue despedido, no obstante de las probanzas que obran en autos no se logran acreditar las pretensiones del demandado, además de lo anterior, se logra acreditar que la propia patronal acepta que el trabajador fue despedido de su empleo. -----

--- Por otra parte el actor C. [REDACTED] aportó como medio de prueba, la documental visible a foja 51 y 52, consistente en: UN NOMBRAMIENTO con la categoría de BASE DEFINITIVO expedido por el entonces Presidente Municipal del H. Ayuntamiento de Comala, Colima, Ing. Salomón Salazar Barragán, de fecha 01 de abril de 2018, a favor del

C. [REDACTED] en el que se le otorga el puesto de AYUDANTE GENERAL "1" con adscripción a la Dirección de Servicios Municipales con horario de las 07:00 a las 14:00 horas, de lunes a sábado, salario quincenal de \$2,863.01, documento que se encuentra suscrito por en original por el Ing. Salomón Salazar Barragán y por la L.I. Aurora Covarrubias Ramos en su carácter de Presidente Municipal y Oficial Mayor respectivamente; así mismo obra visible a fojas 54 y 55 el **ACTA DE LA DÉCIMA QUINTA SESIÓN EXTRAORDINARIA DE CABILDO, DEL TERCER AÑO DE GOBIERNO**, de fecha 27 de septiembre de 2018, en donde consta en actas de cabildo, el acuerdo de dicho órgano colegiado en el que ratifica el nombramiento a favor del actor C. [REDACTED]

[REDACTED] por el ING. SALOMÓN SALAZAR BARRAGÁN, en ese entonces PRESIDENTE MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA, con el puesto de "Ayudante General 1", de base definitivo, adscrito a la Dirección de Servicios Públicos Municipales. - - - - -

- - - De las pruebas anteriormente descritas, se logra demostrar que el actor C. [REDACTED] ingresó al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA con fecha 01 de octubre de 2016, y que con fecha 01 de octubre de 2018 se le otorgó el nombramiento con la categoría de base el puesto de AYUDANTE GENERAL "1", percibiendo un sueldo quincenal de \$\$2,836.01 (DOS MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS 01/100 M.N.). - - - - -

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

- - - **ARTICULO 4.-** *Trabajador público es todo aquél que preste un trabajo personal físico, intelectual o de ambos géneros, en cualquiera de las Entidades o dependencias mencionadas en el Artículo 2 de esta Ley, en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. Se presume la existencia de la relación de servicio público entre el particular que presta un trabajo personal y la Entidad pública que lo recibe.* **ARTICULO 5.-** Los trabajadores se clasifican en tres grupos: I. De confianza; II. De base; y III. Supernumerarios. **ARTÍCULO 6.-** *Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: a) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas en el presupuesto de la Entidad o dependencia de que se trate, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, esté desempeñando tales funciones u ocupando puestos que a la fecha son de confianza; c) Manejo de fondos o valores: cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido; d) Auditoría: a nivel de Auditores y Subauditores, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las áreas de Auditoría; e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Entidad o dependencia de que se trate, con*



facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras; f) Investigación científica y tecnológica: siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo; g) Asesoría o consultoría: únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Gobernador, Secretarios de Gobierno, Oficial Mayor, Procurador, Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades; y h) Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios. **ARTICULO 7.-** Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: En el Poder Legislativo: aquellos a los que se refiere el artículo 35 de su Ley Orgánica y los artículos 191 y 192 de su Reglamento; así como lo establecido por el artículo 7 de la Ley Orgánica de la Contaduría Mayor de Hacienda del Estado de Colima; tales como: Oficial Mayor, Contador Mayor de Hacienda, Subcontralores, Secretarios Particulares, Secretarios Privados y Auxiliares, Directores, Asesores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Auditores y Contralores; **(REFORMADO, DECRETO 596, 28 DE JULIO DE 2009) II.** En el Poder Ejecutivo: Secretario Particular del Gobernador, Representante del Gobierno en el Distrito Federal, Cuerpo de Seguridad, Ayudantes y Choferes al servicio directo del Titular del Ejecutivo; Secretarios de Despacho, Subsecretarios, Procurador, Subprocuradores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Asesores; Secretarios Particulares, Secretarios Privados; Administradores; Coordinadores; Auditores, Contralores, Valuadores, Peritos, Supervisores, Visitadores; Agentes del Ministerio Público, Oficiales Secretarios; Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Procuradores y Subprocuradores de la Defensa del Trabajo, Coordinadores e Inspectores; Integrantes de los Consejos Tutelares o Asistenciales; Vocales Representantes en Dependencias Públicas y Organismos Descentralizados; Directores, Alcaldes, Celadores y Personal de Vigilancia en Cárceles e Instituciones de Asistencia y Prevención y Readaptación Social y el personal sujeto a honorarios; todos los miembros operativos de los Servicios Policiacos, así como los miembros de la Policía de Procuración de Justicia. III. En el Poder Judicial: a) Secretarios de Acuerdos del Supremo Tribunal; Secretario Particular; Jueces, Secretarios de Acuerdos, Secretarios Actuarios y Proyectistas; Directores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Coordinadores, Visitadores, Jefe de Unidad de Apoyo Administrativo, Asesores y Supervisores. **(REFORMADO, DECRETO 596, 28 DE JULIO DE 2009 IV.** En los Ayuntamientos de la Entidad: Los Secretarios de los Ayuntamientos, Tesoreros, Oficiales Mayores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, **Jefes de Departamento con funciones de Dirección**, Contralores, Oficiales del Registro Civil, Auditores, Coordinadores, Supervisores e Inspectores, así como todos los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito. En el Tribunal: a) Secretario General de Acuerdos, Secretarios Proyectistas y Secretarios Actuarios. VI. El Secretario y Segundo Vocal en la Comisión Agraria Mixta; VII. En el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF): el Director General, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Administradores, Asesores, Auditores y Contralores. VIII. El titular de la Defensoría de Oficio así como los abogados adscritos a esta dependencia; y IX. En los Organismos Descentralizados, así como en las Empresas de participación mayoritaria Estatales y Municipales: Directores Generales, Directores de área, Subdirectores, Gerentes, Subgerentes, Tesoreros, Jefes de

Departamento con funciones de Dirección y Administradores. De crearse categorías o cargos no comprendidos en este artículo, se hará constar en el nombramiento el carácter de base o confianza. La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones definidas en el Artículo 6 o de los puestos enumerados en este artículo. ARTICULO 8.- Son trabajadores de base los no comprendidos en los dos artículos anteriores. ARTICULO 9.- Los trabajadores de base serán inamovibles. Se entiende por inamovilidad el derecho que gozan los trabajadores a la estabilidad en su empleo y a no ser separado sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas. ARTICULO 11.- Son trabajadores supernumerarios aquellos a quienes se otorgue nombramiento de los señalados en las fracciones II, III, IV y V del Artículo 19 de esta Ley. ARTICULO 19.- Los nombramientos de los trabajadores podrán ser: I. Definitivos, aquellos que se otorguen para ocupar plazas de base; II. Interinos, los que se otorguen para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses; III. Provisionales, los que de acuerdo con el escalafón se otorguen para ocupar plazas de base vacantes, por licencias mayores de seis meses; IV. Por tiempo determinado, los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada; y V. Por obra determinada, los que se otorguen para realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente; su duración será la de la materia que le dio origen. -----

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

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

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

- - - En ese sentido, si bien es cierto, que, de las pruebas que obran en autos, se encuentran los "CONTRATOS de prestación de Servicios Profesionales por tiempo determinado, también lo es que, para determinar la calidad de un trabajador al servicio del Estado, debe atenderse a la situación real en que se ubiquen y no al puesto designado en las documentales aportadas. -----

- - - Así pues, de las manifestaciones hechas valer por las partes en los autos del presente juicio, así como de los documentos exhibidos por la



parte actora se logra demostrar que el trabajador ingresó a laborar desde el 01 de octubre de 2016 y que venía desempeñando sus servicios en el puesto de AYUDANTE GENERAL "1" de manera ininterrumpida, y que a partir del 01 de octubre de 2018, le fue reconocida su calidad de trabajador de base, sin que las probanzas exhibidas por la demandada adquieran pleno valor probatorio para demostrar sus excepciones hechas valer, pues en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, correspondía al patrón acreditar, además de la fecha de ingreso del trabajador, la antigüedad de este, **el tipo de contratación**, sin que para ello resultara suficiente las pruebas aportadas de su parte, pues el patrón no logró demostrar objetivamente que las actividades desempeñadas por la actora se debieran a una obra o programa en específico, ni mucho menos demostró que la partida presupuestal con la que se pagaran los emolumentos de la actora se encontrara agotada, ni que las funciones y puesto desempeñado por la demandante fueran de aquellas consideradas de confianza. - - - - -

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

- - - *Registro digital: 2023346 Instancia: Segunda Sala Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 24/2021 (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tipo: Jurisprudencia **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO POR TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL ESTADO, EN SU CARÁCTER DE EMPLEADOR EQUIPARADO, JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DE SU NOMBRAMIENTO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICA FEDERAL Y DEL ESTADO DE COLIMA).** Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sostuvieron conclusiones diferentes en relación con los nombramientos de carácter temporal de trabajadores al servicio del Estado; así, mientras uno consideró suficiente para acreditar el carácter eventual de un trabajador el nombramiento en el que se establece una relación de trabajo por tiempo determinado, el otro consideró que para ello también era necesario que el Estado, en su carácter de empleador, justificara la razón que motivó su otorgamiento bajo dicha temporalidad. Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que el Estado, en su carácter de empleador equiparado, está obligado a justificar el otorgamiento de nombramientos temporales, los cuales sólo podrán celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, tengan por objeto cubrir a otro trabajador, o bien el cumplimiento de una obra determinada. Justificación: De acuerdo con los artículos 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 15, fracción II, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en lo no previsto por ellas, será aplicable supletoriamente la Ley Federal del Trabajo. En*

ese sentido, a efecto de determinar los requisitos que deben cumplir los nombramientos de los servidores públicos por tiempo determinado, debe atenderse a lo establecido en los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con los cuales la celebración de una relación de trabajo para obra o por tiempo determinado debe estar justificada en el desarrollo de una obra específica, la naturaleza de las funciones a desempeñar, o bien cubrir alguna vacante temporal. En consecuencia, de la interpretación sistemática de las disposiciones señaladas, se advierte que el otorgamiento de nombramientos por tiempo determinado es excepcional, de ahí que el Estado esté obligado a justificar la necesidad de su celebración bajo dicha temporalidad, pues sólo así se actualizará la prerrogativa de éste de dar por terminada la relación laboral al concluir el término del nombramiento sin responsabilidad para las entidades o dependencias, ya que de lo contrario se entenderá que el nombramiento fue por tiempo definitivo. -----

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

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

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

--- TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL. Conforme a los



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

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

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

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

- - - No obstante, de las manifestaciones realizadas por las partes se contendientes, se evidencia, la existencia de una relación laboral continua e ininterrumpida desde la fecha de ingreso de la actora, lo cual, hace evidente que las actividades para las que las contrató no corresponden a una contratación que por su naturaleza deba ser estimada como por tiempo determinado, pues aquéllas fueron realizadas por varios años, por lo que debe entenderse que la contratación es por tiempo indefinido, ya que la

naturaleza del servicio así lo requiere. Sirve de apoyo el criterio de rubro y contenido siguiente: -----

--- *Época: Décima Época Registro: 2020432 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 69, Agosto de 2019, Tomo IV Materia(s): Laboral Tesis: I.110.T.12 L (10a.) Página: 4673 **TRABAJADORES TEMPORALES AL SERVICIO DEL ESTADO. EN CASO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR EL ORIGEN DE LA PLAZA EN LA QUE LES OTORGÓ SU NOMBRAMIENTO, PARA JUSTIFICAR QUE NO ES BASIFICABLE O QUE NO TIENEN ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.** La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé en qué supuestos se dará cada uno de los nombramientos (definitivo: el que se otorga por tiempo indefinido y para cubrir una plaza respecto de la cual no existe titular; interino: si es por un plazo de hasta seis meses para cubrir una vacante definitiva o temporal; o provisional: el que se expide para cubrir una vacante temporal mayor a seis meses, respecto de una plaza en la que existe titular); sin embargo, la denominación que se le atribuya no será determinante para establecer cuáles son los derechos que le asisten a un trabajador, pues debe atenderse a la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto, y a la existencia o no del titular de la plaza para la que se le haya nombrado, así como a la naturaleza de ésta –permanente o temporal–, ya que de ello dependerá que el patrón pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna; consecuentemente, es necesario conocer si la plaza en que se otorga un nombramiento temporal está vacante en definitiva o es temporal, si tiene titular o no, o si fue creada por determinado tiempo y para cierto objetivo, porque sólo así podrá establecerse si la dependencia demandada otorgó legalmente el nombramiento en función del tipo de plaza y, por ende, la generación o no del derecho a la estabilidad en el empleo. Por consiguiente, en caso de terminación del vínculo, corresponde al patrón demostrar el origen de la plaza en la cual otorga un nombramiento temporal, porque sólo de esa manera se crea seguridad jurídica para los servidores públicos que prestan sus servicios en esa modalidad, al darles a conocer por qué razón la plaza que ocupan no es basificable o por qué carecen de estabilidad en el empleo, aun cuando la hayan ocupado por más de seis meses. **DÉCIMO PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.** -----*

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

--- De las relatadas condiciones, este H. Tribunal considera procedente la acción de **REINSTALACIÓN** ejercitada por la actora, por las consideraciones siguientes, se insiste que la demandada se exceptió manifestando que el actor no podía ser reinstalado en razón de ser un trabajador temporal, excepción que resulta improcedente pues como bien se puntualizó líneas arriba de conformidad con los artículos 784, 804 y 805 **la carga de la prueba respecto al tipo de contratación y así como la terminación de la relación o contrato de trabajo correspondía a la parte patronal**, y sin que en autos existiera prueba alguna por la entidad pública demandada suficiente para probar su excepción; es por lo que este Tribunal considera que el despido que aduce el actor fue de manera injustificada, por lo que resulta procedente su **REINSTALACIÓN** en el puesto que venía desempeñando como **AYUDANTE GENERAL "1"** adscrito a la Dirección de Servicios Públicos Municipales bajo la categoría



de base que le fue otorgada desde el 01 de octubre de 2018, así mismo es factible condenar a la entidad pública demandada al pago de los **SALARIOS VENCIDOS O CAÍDOS a partir de la fecha de su despido el 16 de octubre de 2018**, misma que resulta procedente, pues al tratarse de una prestación de naturaleza secundaria, se encuentra sujeta a la suerte que corra la acción principal. -----

- - - Lo anterior, toda vez que los salarios vencidos o caídos están íntimamente relacionados con la procedencia de la acción principal ejercida y que se origina en el despido, por lo que, si éste se tiene por probado, así como la injustificación del mismo, la acción relativa a salarios caídos también resulta procedente, dado que el derecho a la reinstalación y al pago de sus salarios constituyen aspectos de una misma obligación jurídica, esto con fundamento en el artículo 35 reformado de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

- - - Resultando igualmente el pago de los incrementos salariales que se hubieran otorgado durante la tramitación del presente juicio en el puesto de **AYUDANTE GENERAL "1"** porque el derecho a la reinstalación de un trabajador, cuando es despedido de su empleo, no sólo debe ser física, sino jurídica, lo que implica el restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que ordinariamente le correspondían en la empresa, dicha restauración comprende no únicamente los derechos de que ya disfrutaba antes del despido, sino los que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran los aumentos al salario.-----

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

- - - *Época: Novena Época Registro: 191937 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XI, Abril de 2000 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 37/2000 Página: 201 **SALARIOS CAÍDOS EN CASO DE REINSTALACIÓN. DEBEN PAGARSE CON EL SALARIO QUE CORRESPONDE A LA CUOTA DIARIA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 82 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MÁS TODAS LAS PRESTACIONES QUE EL TRABAJADOR VENÍA PERCIBIENDO DE MANERA ORDINARIA DE SU PATRÓN.** La acción de cumplimiento de contrato implica*

que la relación entre los contendientes subsista para todos los efectos legales, si se determina la injustificación del despido, por ello, sería contrario a estos efectos que se pretendiera que dentro de los componentes del salario, cuando se demanda reinstalación, se incluyera la parte relativa a la prima de antigüedad y otras prestaciones que aparecen cuando se rompe la relación laboral, dado que el pago de éstas son incongruentes con la continuación del vínculo jurídico; de ahí que los conceptos que deben considerarse para fijar el importe de los salarios vencidos deben ser aquellos que el trabajador percibía ordinariamente por sus servicios, donde se deben incluir, además de la cuota diaria en efectivo, las partes proporcionales de las prestaciones pactadas en la ley, en el contrato individual o en el colectivo respectivo, siempre que éstas no impliquen un pago que deba hacerse con motivo de la terminación del contrato individual correspondiente, **porque el derecho a la reinstalación de un trabajador, cuando es despedido de su empleo, no sólo debe ser física, sino jurídica, lo que implica el restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que ordinariamente le correspondían en la empresa, dicha restauración comprende no únicamente los derechos de que ya disfrutaba antes del despido, sino los que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran los aumentos al salario y el reconocimiento de su antigüedad en ese lapso, sin embargo, es importante considerar que si el trabajador, en su demanda reclama por separado el pago de alguno de los componentes del salario que ordinariamente venía percibiendo, tal prestación ya no vendría a engrosar los salarios caídos o vencidos porque, de ser así, ese componente se pagaría doble.** -----

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

--- Del mismo modo este Tribunal, estima procedente el reconocimiento como trabajador de **BASE** que corresponde al C. [REDACTED]

[REDACTED] en el puesto de **AYUDANTE GENERAL "1"** adscrito a la Dirección de Servicios Públicos Municipales, calidad que deberá reconocerse desde el día 01 de octubre de 2018, fecha en la que fue expedido su nombramiento. -----

- - - VIII.- PAGO DE VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, AGUINALDO. -----

--- Ahora bien, en cuanto a las prestaciones que demanda la parte actora, consistentes en el pago de las vacaciones, prima vacacional y aguinaldo que deben pagarle del año 2018, más los generados durante la tramitación del presente juicio, este Tribunal estima que el pago de las mismas resultan procedentes atenta la procedencia de la acción de **REINSTALACIÓN** que promueve la demandante, debiendo destacar que debe señalarse que derecho que no sólo debe ser físico, sino jurídico, lo



que implica el restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que ordinariamente le correspondían en la empresa, dicha restauración comprende no únicamente los derechos de que ya disfrutaba antes del despido, sino los que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, de lo cual la demandada indica en su contestación de demanda, que dichas prestaciones le fueron cubiertas al trabajador; en ese sentido **debe precisarse que, el pago de las vacaciones generadas durante la tramitación del presente juicio resultan improcedentes, pues su pago se encuentra implícito en la condena de salarios vencidos o caídos con motivo de su reinstalación por lo que su pago implicaría un pago doble**, lo anterior encuentra apoyo en el siguiente criterio: - - - - -

- - - *Época: Décima Época Registro: 2002097 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro XIII, Octubre de 2012, Tomo 3 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 142/2012 (10a.) Página: 1977 **VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL DEVENGADAS Y NO DISFRUTADAS. CUANDO EL TRABAJADOR HAYA SIDO REINSTALADO Y TENGA DERECHO A SU PAGO, ÉSTE DEBE HACERSE CON BASE EN EL SALARIO INTEGRADO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido, por una parte, que aunque en principio la reinstalación deriva de la existencia de un despido injustificado, la causa directa de las prestaciones adicionales es la propia relación laboral y, por otra, que el salario a que se refiere el precepto aludido es válido para todos los días de trabajo, incluso los de descanso, y no sólo para efectos indemnizatorios. Así, toda vez que las vacaciones son un derecho que los trabajadores adquieren por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios, cuya finalidad es el descanso continuo de varios días para reponer la energía gastada con la actividad laboral desempeñada, es claro que el salario que debe servir de base para pagarlas, cuando se ha reinstalado al trabajador que, adicionalmente, demandó su pago, es el integrado, previsto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, que comprende los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Lo mismo ocurre respecto de la prima vacacional pues, conforme al artículo 80 de la legislación citada, consiste en un porcentaje fijado a partir de los salarios que corresponden al trabajador durante el periodo vacacional. **Ahora bien, este criterio está vinculado con la reclamación de vacaciones y prima vacacional devengada y no disfrutada, pero no con las que se reclaman concomitantes a un despido injustificado pues, en este caso, la condena al pago de salarios caídos hace improcedente su pago durante el tiempo que el trabajador permaneció separado del trabajo. En este último supuesto debe considerarse, además, que no podría incluirse el monto que por estos conceptos sea motivo de condena en el juicio laboral dentro del salario integrado, porque ello daría como resultado un doble pago, ya que en éste se incluirían el pago de las vacaciones y la prima vacacional y, a la vez, sería la base para cuantificar las propias prestaciones, lo que, evidentemente, duplicaría la condena.** - - - - -*

- - - Resultando procedente únicamente el pago de las primas vacacionales correspondientes al 30%, y aguinaldos del año 2018, así como aquellos generados durante la tramitación del presente juicio, al haber prosperado la acción de reinstalación en términos del artículo 51 y 67 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, con apoyo en el criterio de rubro y contenido siguiente: - - - - -

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

--- Registro digital: 193622 Instancia: Segunda Sala Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 82/99 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo X, Julio de 1999, página 236 Tipo: Jurisprudencia **PRIMA VACACIONAL. PROCEDE SU PAGO A LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, AUN CUANDO NO HAGAN USO DEL PERIODO VACACIONAL, SI ESTO OCURRE POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN.** Tomando en consideración que conforme a lo dispuesto en los artículos 30 y 40, tercer párrafo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el derecho de los trabajadores para disfrutar de vacaciones se adquiere cuando han prestado sus servicios de manera consecutiva durante un periodo superior a los seis meses, esto es, cuando se han satisfecho los requisitos al efecto legalmente establecidos, el servidor tiene derecho a no prestar el servicio en el periodo vacacional en cuestión, cobrar el sueldo normal como si hubiera trabajado y percibir la correspondiente prima vacacional, como un ingreso extraordinario deducido del porcentaje legalmente fijado, todo lo cual constituye derechos correlativos de las obligaciones del titular de la dependencia. Así, cuando el servidor público es cesado sin causa justificada y con este motivo, opte por demandar la reinstalación en el cargo, en su caso, además del derecho a la reinstalación, tendrá los derechos legalmente consignados de disfrutar de los periodos de descanso y cobrar las correspondientes primas vacacionales, a condición, desde luego, de que durante el tiempo de la rescisión se hubieran cumplido las condiciones previstas en los invocados preceptos legales. Ello, porque conforme a lo dispuesto en los artículos 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución Federal; y 46, último párrafo, a contrario sensu, de la misma Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el servidor tiene derecho al pago de los sueldos vencidos por todo el tiempo que, por la rescisión injustificada, hubiera estado separado del servicio. De tal manera, con motivo de la reinstalación de dicho servidor en el cargo, queda sin materia el derecho a disfrutar de vacaciones, porque en razón de la propia separación, no trabajó materialmente durante el periodo de descanso que le correspondía y, a la vez, el derecho a percibir el sueldo relativo al mismo lapso se cumple con el pago de los sueldos vencidos, en los que necesariamente queda incluido. En tanto, el importe de la prima vacacional es el único derecho que no se satisface con motivo de la reinstalación y el pago de salarios vencidos, razón por la cual, dicha prestación ya devengada, debe ser materia de condena en el laudo respectivo. -----

--- Registro digital: 2021557 Instancia: Segunda Sala Décima Época Materias(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 Tipo: Jurisprudencia **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. -----

- - - IX.- INSCRIPCIÓN AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. -----

- - - Por otra parte, con relación a lo que reclama el actor, consistente en la inscripción ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, y que sobre el particular la demandada negó acción y derecho, manifestando que es improcedente el pago de dicha prestación ante el Instituto Mexicano del Seguro Social. -----

- - - De ese modo y en virtud de las facultades que la ley otorga a este Tribunal para resolver al respecto lo que resulte procedente conforme lo alegado y probado oportunamente por los contendientes, ya que la vía laboral es la idónea para que un trabajador demande del patrón el cumplimiento de las obligaciones a su cargo respecto del pago de las aportaciones de seguridad social en estudio, dada la naturaleza de la relación laboral que se actualiza entre ambas partes, además de la jurisdicción laboral que corresponde ejercer ante este Tribunal en tanto expresión especializada de la administración de justicia, tiene como ámbito objetivo las instancias mediante las cuales se pretende el reconocimiento de un derecho que se incorpora a la esfera jurídica del accionante como consecuencia directa o indirecta de la existencia de una relación de trabajo.

- - - En tal virtud es necesario tomar en cuenta que las cuotas del seguro cuyo pago a la entidad correspondiente demanda un trabajador a su patrón, se traducen en prerrogativas que se incorporaron a la esfera jurídica de aquel como consecuencia del trabajo personal subordinado que presta a éste; en esa tesitura deviene incuestionable, que la pretensión hecha valer por el trabajador actor contra su patrón su generis, en cuanto a los reclamos atinentes al pago de las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) que constituyen una prerrogativa constitucional y legal que el legislador ha establecido a favor de los trabajadores, encaminada a su protección y bienestar, resultando además relevante que las cuotas del seguro tienen el carácter de aportaciones de seguridad social, es decir, de contribuciones, cuyo hecho generador es precisamente el surgimiento de una relación laboral, de donde se sigue su naturaleza laboral-tributaria, encontrándose el patrón inmerso en tal circunstancia jurídica obligado a inscribir ante el Instituto Mexicano del Seguro Social a toda persona que se encuentre vinculada a

él, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, pudiendo realizar la inscripción desde un día hábil antes del inicio de tal relación o bien dentro de los cinco días hábiles siguientes a esa fecha, atento a lo dispuesto por el Artículo 16 y 45 del reglamento de la Ley del Seguro Social. Por otro lado, tenemos la obligación del patrón de realizar el pago de las aportaciones de seguridad social, para su depósito en la respectiva cuenta individual que se encuentra ligada a la existencia de la relación laboral, pues en tanto ésta continúe subsistirá aquélla. -----

--- De las relatadas condiciones, de los documentos que obran en autos, se advierte que no se arroja algún dato que sirva para acreditar que el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA**, hubiera realizado la inscripción para cubrir las aportaciones ante el IMSS. -----

--- Por tanto y a fin de resolver lo que en derecho corresponde, y del análisis de las actuaciones, se advierte que de los documentos que obran en autos no se encontró constancia alguna de que el trabajador fuera inscrito al Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo tanto, se condena al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA**, a realizar la inscripción retroactiva ante el IMSS a partir del 01 de octubre de 2016, fecha en que le surgió el derecho al trabajador C. [REDACTED]

--- **X.- PAGO DE PRESTACIONES QUE LE OTORGAN AL PERSONAL DE BASE.** -----

--- Ahora bien, por lo que ve al pago de las prestaciones que reclama en su demanda, previstas en las Condiciones Generales de trabajo que se otorgan a los trabajadores de base sindicalizados así como las diferencias o incrementos salariales y todas aquellas prestaciones que se sigan generando, prestaciones sobre las cuales la demandada negó acción y derecho a recibir su pago en razón de que no le asiste el derecho a reclamar lo que pretende, pues al ser un trabajador supernumerario no contaba con estabilidad laboral. -----

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

--- *Época: Décima Época Registro: 160514 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro III, Diciembre de 2011, Tomo 4 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 148/2011 (9a.) Página: 3006 PRESTACIONES EXTRALEGALES. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE TIENEN OBLIGACIÓN DE EXAMINAR SU PROCEDENCIA, CON INDEPENDENCIA DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS. El criterio contenido en la jurisprudencia de la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "ACCIÓN, PROCEDENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE LAS JUNTAS DE EXAMINARLA,*



INDEPENDIEMENTE DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS.", que se refiere a la obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para absolver de la pretensión intentada, pese a que sean inadecuadas las excepciones opuestas, cuando adviertan que de los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas no procede la acción, resulta aplicable para la resolución de los juicios laborales en que se reclamen prestaciones extralegales; lo anterior, debido a que en todos los casos, en que se someta a su jurisdicción una controversia laboral, tienen la obligación de examinar la acción ejercida, sin importar su naturaleza legal o extralegal, como lo ordenan los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo; además, porque tratándose de ese tipo de prestaciones, **el trabajador tiene la carga de demostrar el derecho a recibir el beneficio invocado, para lo cual deberá justificar que se encuentra en el supuesto previsto en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo en que sustente su exigencia y, con mayor razón, porque éstas son de interpretación estricta.** -----

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

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

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

negativos o que no le sean propios, entre otros casos. En ese orden de ideas, la Segunda Sala del Alto Tribunal ha interpretado que, incluso tratándose de prestaciones extralegales, los órganos jurisdiccionales deben relevar de esa carga a los trabajadores cuando el patrón, el sindicato o terceros se encuentren en una mejor posición de accesibilidad y control sobre los fundamentos normativos y los hechos controvertidos en torno a las prestaciones extralegales demandadas, de conformidad con el derecho humano al debido proceso laboral, en relación con los principios contenidos en los artículos 782, 783 y 784 de la Ley Federal del Trabajo. -----

- - - De los criterios anteriormente señalados, puede concluirse en primer término que, tratándose de prestaciones extralegales la carga de la prueba corresponderá a la parte actora, quien debe demostrar el derecho a recibir el beneficio invocado, para lo cual deberá justificar que se encuentra en el supuesto previsto en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo en que sustente su exigencia y, con mayor razón, porque éstas son de interpretación estricta, debiendo exhibirlas en juicio, de ese modo **es posible eximir de dicha carga procesal al trabajador, con base en la carga dinámica de la prueba, cuando en autos es posible apreciar indicios suficientes para considerar que el actor sí acreditó el derecho a percibir algunas de las prestaciones extralegales reclamadas, sin que la parte demandada, en esa distribución probatoria, hubiera aportado datos tendentes a desvirtuar tales elementos indiciarios.** En ese orden de ideas, la Segunda Sala del Alto Tribunal ha interpretado que, incluso tratándose de prestaciones extralegales, los órganos jurisdiccionales deben relevar de esa carga a los trabajadores cuando el patrón, el sindicato o terceros se encuentren en una mejor posición de accesibilidad y control sobre los fundamentos normativos y los hechos controvertidos en torno a las prestaciones extralegales demandadas, de conformidad con el derecho humano al debido proceso laboral, en relación con los principios contenidos en los artículos 782, 783 y 784 de la Ley Federal del Trabajo. -----

- - - De ese modo, resulta conveniente invocar los **CONVENIOS GENERALES DE PRESTACIONES 2019 y 2021** suscritos por el H. Ayuntamiento Constitucional de Comala, Colima y el Sindicato de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento, COMAPAC y DIF de Comala, mismos que obran en los archivos digitales de este Tribunal, y que tiene valor probatorio para acreditar las prestaciones concedidas a favor de los trabajadores sindicalizados, consistentes en: *CANASTA BÁSICA, APOYO DE PREVISIÓN SOCIAL MÚLTIPLE, BONO DE TRANSPORTE, AYUDA PARA RENTA, COMPENSACIÓN ADMINISTRATIVA, ESTIMULO PROFESIONAL, APOYO DE GUARDERIA, PAGO DEL DÍA 31, BONO DE PUNTUALIDAD, PRIMA DE RIESGO, QUINQUENIOS, BECAS MENSUALES, CUOTAS ANUALES, BONO DEL DÍA DEL PADRE, BONO SINDICAL, BONO DEL DÍA DE LA SECRETARIA, BONO DE UTILES ESCOLARES, BONO DEL BUROCRATA, AYUDA PARA LENTES, ESTIMULO DE ANTIGÜEDAD, AGUINALDO, PRIMA VACACIONAL, CANASTA NAVIDEÑA, APOYO CUESTA DE ENERO, PRIMA DOMINICAL, BONOS SEXENALES, FONDO DE AHORRO, LICENCIAS*



CON Y SIN GOCE DE SUELDO, DÍAS DE ASUETO, DESCUENTOS, SEGURO DE VIDA, GASTOS FUNERARIOS, JUBILACIÓN MOVIL INTEGRAL, FONDO DE RETIRO, PAGP DEL AGUA POTABLE, INCAPACIDAD, APOYOS ECONOMICOS, BECA MEDICA, ADELANTO DE PRESTACIONES, PRESTAMO PARA EQUIPO DE COMPUTO, FONDO DE PENSIONES, RETENCIONES... -----

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

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

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

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

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

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

- - - En esa orden de ideas, en el párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Así pues, en cuanto a propósito de la dignidad humana en el orden jurídico mexicano, el Pleno del Máximo Tribunal en México estableció que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás. - - - - -

- - - Ahora bien, es oportuno precisar que aun cuando en la tesis que se mencionará, el Máximo Tribunal interpretó el artículo 1º constitucional antes de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha once de junio de dos mil once, y que constituye un criterio orientador para fijar el alcance de la dignidad de las personas, como derecho base de los demás, máxime que, según lo visto, actualmente el numeral 1º, quinto párrafo, de la Constitución, contempla expresamente la prohibición de cualquier tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos, viene al caso en concreto la siguiente tesis, que dice: - - - - -

- - - *Novena Época, Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXX, diciembre de 2009, página 8, tesis P. LXV/2009, "DIGNIDAD HUMANA. EL ORDEN JURÍDICO MEXICANO LA RECONOCE COMO CONDICIÓN Y BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES". El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razones étnicas o de nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que atente contra la dignidad humana y que, junto con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos suscritos por México, reconocen el valor superior de la dignidad humana, es decir, que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás, el derecho a ser reconocido y a vivir en y con la dignidad de la persona humana, y del cual se desprenden todos los demás derechos,*



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

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

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

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

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

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

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

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

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

- - - Dicho lo anterior, en algunas ocasiones, por el tipo de criterio deslucido por la norma legal examinada (origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la

religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas) o por la extensión e intensidad de la incidencia en el goce de un derecho fundamental, será necesario examinar con especial cuidado si los medios (distinciones) usados son adecuados a la luz del fin perseguido. Las anteriores consideraciones están plasmadas en la jurisprudencia que dice: -----

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

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

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

--- *Época: Décima Época Registro: 2017733 Instancia: Plenos de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 57, Agosto de 2018, Tomo II Materia(s): Laboral Tesis: PC.I.L. J/40 L (10a.) Página: 1565* **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. SON APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES DE BASE DE LA DEPENDENCIA DE QUE SE TRATE, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE SE ENCUENTREN AFILIADOS**



O NO AL SINDICATO MAYORITARIO. De conformidad con los derechos a la igualdad y a la libertad sindical reconocidos por los artículos 1o. y 123, apartado "B", fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respectivamente, y de la interpretación sistemática de los artículos 67, 69, 70, 87 y 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se concluye que dada la finalidad de las condiciones generales de trabajo de regular los términos de la relación laboral, su aplicación no se constriñe exclusivamente a los trabajadores que formen parte de la agrupación sindical con la que aquéllas se celebraron, sino que debe extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate; en atención al derecho a la libertad sindical que prevé, incluso, el del trabajador a no afiliarse a algún sindicato, así como al derecho a la igualdad del que gozan todos los empleados que se encuentran en una misma situación, es decir, que desempeñan funciones de base para una dependencia al amparo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y al de disfrutar y obligarse a las prerrogativas establecidas por el titular de la dependencia, con la opinión del sindicato correspondiente, en las condiciones generales de trabajo. Cabe resaltar que en caso de que las condiciones aludidas contengan alguna disposición que restrinja su aplicación a los trabajadores de base, a que se encuentren afiliados únicamente al sindicato mayoritario para gozar de los beneficios y prerrogativas contenidos en ese ordenamiento legal, debe inaplicarse, toda vez que contraviene el derecho a la libertad sindical citado. **PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.** Contradicción de tesis 2/2018. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados. -----

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

los Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Tabasco. 24 de agosto de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Ileana Moreno Ramírez. -----

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

- - - Por otra parte, en lo que ve a la totalidad de las prestaciones que perciben los trabajadores de base sindicalizados, también es verdad que no acreditó en autos el derecho a su pago, ya que el pago de ciertas prestaciones se encuentran condicionadas a una causa anterior, tal y como se desprende del Convenio General de Prestaciones de 2019, por lo que se reconoce el derecho que tiene el trabajador a percibir tales prestaciones, **sin embargo, en lo que ve a la totalidad de las prestaciones que perciben los trabajadores de base sindicalizados, también es verdad que el pago de ciertas prestaciones se encuentran condicionadas a una causa anterior, tal y como se desprende del Convenio General de Prestaciones, por lo que se reconoce el derecho que tiene el trabajador a percibir tales prestaciones, sin embargo, deberá demostrar que se ubica en los supuestos de hecho contenidos en esas cláusulas o fracciones, para que le puedan ser concedidas.** - - -

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



así como los emolumentos que legalmente pueden percibir conforme a su situación específica y restricciones legales aplicables. -----

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

- - - En las relatadas condiciones, si en el presente sumario quedó acreditado el **C. [REDACTED]** como trabajador de base al servicio del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA**, no existe impedimento alguno, en aras de salvaguardar la aplicación de las normas constitucionales ya invocadas, **para que dicha parte actora perciba las mismas prestaciones que se aplican a todos aquellos trabajadores de BASE SINDICALIZADO al servicio del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COMALA, COLIMA**, y cualquier otra prestación prevista en los Convenios de Concertación Laboral, que se exhiba en juicio y de los incrementos al valor que les corresponden. -----

- - - Es importante destacar que el derecho a percibir dichas prestaciones no podría obtenerse por el solo hecho de iniciar la prestación de un servicio, pues solo pueden otorgarse a partir de que se determina que las condiciones generales de trabajo deben hacerse extensivas a todo el personal que labora para mismo patrón y bajo idénticas condiciones de trabajo que un sindicalizado, ya sea por el patrón o por un tribunal laboral, pues es hasta ese momento en que se ubica con la categoría referida. **En esas condiciones, las prestaciones que por excepción se les brinda a los trabajadores sindicalizados, solo pueden otorgarse a partir de que se determina que tiene derecho a dichas prestaciones, que en el caso de estudio deberán pagarse a partir de la fecha en que se reconozca su calidad de trabajadora de BASE es decir desde la fecha en que se le expidió de su nombramiento al cumplimiento del Laudo.** -----

- - - Por otra parte, en lo que ve a la totalidad de las prestaciones que perciben los trabajadores de base sindicalizados, también es verdad que el pago de ciertas prestaciones se encuentran condicionadas a una causa anterior, tal y como se desprende del Convenio General de Prestaciones,,

por lo que se reconoce el derecho que tiene el trabajador a percibir tales prestaciones, sin embargo, deberá acreditar en los supuestos de hechos contenidos en cada una de las cláusulas del convenio en cita a efecto de tener derecho a percibir las, para que le puedan ser concedidas a partir de la emisión del presente laudo, tal y como se señaló en líneas que anteceden. -----

- - - **XI.-** En virtud de lo anterior y como en autos obra documento que ilustra a este Tribunal respecto del sueldo diario que percibía el actor al momento en que término la relación laboral, tal y como se advierte de autos respecto al C. [REDACTED], percibía un sueldo quincenal por la cantidad de **\$2,836.01 (DOS MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS 01/100 M.N.)**, ya que, no fue un hecho controvertido, por lo tanto queda fuera de estudio, contándose así con elementos necesarios para llevar a cabo la cuantificación de las prestaciones reclamadas y de conformidad con lo que establecen los Artículos 843 y 844 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia y tomando en consideración que este Tribunal cuenta con los elementos necesarios y suficientes para determinar el monto de la cantidad líquida, en consecuencia, se procede a cuantificar las mismas, sin necesidad de abrir incidente de liquidación, en estricto acatamiento a los numerales antes invocados, teniendo como base los datos y pruebas que obran en autos, tiene sustento lo anterior en la tesis de jurisprudencia siguiente: - - -

- - - *Octava época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo III, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1989, p. 435, aislada, laboral, con el rubro de: LAUDO, DEBE CONTENER LA CUANTIFICACIÓN LIQUIDA DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS.- En todo laudo que se dicte en juicios laborales, en los cuales se condene a la parte demandada al pago de prestaciones económicas, es obligación del Tribunal laboral cuantificar las mismas en cantidad líquida, fundándose para ello en los datos y pruebas existentes en dichos juicios, referentes al salario, sólo por excepción, en el caso de que ninguna de las partes aportara datos suficientes al respecto, deberán cuantificarse por medio de un incidente de liquidación, por lo cual no seguir la regla, sin estar en el caso de excepción, implica ir en contra de lo dispuesto por el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo.- PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.- Precedentes: Amparo directo 637/89. Francisco Hernández Galarza. 2 de febrero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Faustino Azpeitia Arellano. -----*

- - - En consecuencia, se procede a cuantificar las mismas, sin necesidad de abrir incidente de liquidación, en estricto acatamiento a los numerales antes invocados, teniendo como base los datos y pruebas que obran en autos, tiene sustento lo anterior en la tesis de jurisprudencia siguiente: - -

- - - *Octava época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo III, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1989, p. 435, aislada, laboral, con el rubro de: LAUDO, DEBE CONTENER LA CUANTIFICACION LIQUIDA DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS.- En todo laudo que se dicte en juicios laborales, en los cuales se condene a la parte demandada al pago de prestaciones económicas, es obligación del Tribunal laboral cuantificar las mismas en cantidad líquida, fundándose para ello en los datos y pruebas existentes en dichos juicios, referentes al salario, sólo por excepción, en el caso*



de que ninguna de las partes aportara datos suficientes al respecto, deberán cuantificarse por medio de un incidente de liquidación, por lo cual no seguir la regla, sin estar en el caso de excepción, implica ir en contra de lo dispuesto por el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo.- PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.- Precedentes: Amparo directo 637/89. Francisco Hernández Galarza. 2 de febrero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Faustino Azpeitia Arellano. -----

- - - SALARIOS VENCIDOS O CAÍDOS DEL 16 DE OCTUBRE DE 2018 AL 26 DE ENERO DE 2026. -----

- - - En efecto, cobra relevancia lo que disponen los artículos 82, 83, 88 y 89, de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, que regulan el salario y los plazos para su pago, ya que prevé la posibilidad, entre otros supuestos, de que el mismo se fije por día, por semana o por mes, así como que los plazos para su pago no podrán ser mayores a una semana cuando se desempeña un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores. -----

- - - En los casos en que el salario es fijado por la unidad de tiempo mes, debe ser cubierto con la misma cantidad de dinero en cada uno de los meses del año, con independencia de que tengan veintiocho, veintinueve, treinta o treinta y un días, pues sólo cuando tenga que obtenerse el salario diario para el pago, por ejemplo, de algunas prestaciones que para ser cubiertas deben tener como base el salario diario, es cuando el sueldo mensual debe dividirse entre treinta, lo que no significa que el sueldo mensual abarque, invariablemente, el importe exacto de treinta días, de ese modo cuando los meses cuenten con treinta y un días, el salario mensual no debe verse incrementado en su cuantía, como tampoco disminuido en el mes de febrero que nunca alcanza los treinta días. -----

- - - En consecuencia, el cálculo de los salarios caídos/vencidos refiere que si un mes de pago contiene treinta (30) días, entonces un año de doce (12) meses tiene trescientos sesenta (360) días, que es la forma como se deberá calcular el periodo que abarca la condena de los salarios caídos, es decir, cada año equivale a trescientos sesenta (360) días, cada mes a treinta (30) días y cada semana a siete (7) días. Por lo que es adecuado para calcular dicha prestación la operación aritmética siguiente: -----

PERIODO 16 DE OCTUBRE DE 2018 AL 26 DE ENERO DE 2026	CÁLCULO
→ 2,620 días	2,620 días X \$189.06 SALARIO DIARIO = \$495,337.20
AGUNALDO	189.06 X 45= 8,507.70 / 360 = 23.63 X 2,620 días = \$61,917.15
PRIMA VACACIONAL	189.06 X 20= \$3,781.20 X 30%= 1,134.36 / 360=3.15 X 2,620 días = \$8,255.62
TOTAL	\$565,509.97 (QUINIENTOS SESENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS NUEVE PESOS 97/100 M.N.)

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

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

--- **PRIMERO.** - El C. [REDACTED] probó su acción hecha valer. -----

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

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

--- 1) **REINSTALAR** al C. [REDACTED], y reconocerle su calidad de trabajador de base desde el 01 de octubre de 2018, en el puesto de **AYUDANTE GENERAL "1"** en la Dirección de Servicios Públicos Municipales. -----

--- 2) Pagarle los sueldos/salarios vencidos desde la fecha de su despido el 16 de octubre de 2018, incluyendo la prima vacacional y aguinaldo por la cantidad de **\$565,509.97 (QUINIENTOS SESENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS NUEVE PESOS 97/100 M.N.)** y hasta un día antes de su reinstalación. -----

- - - 3) Pagarle las prestaciones conforme a su puesto de **AYUDANTE GENERAL "1"** que en su carácter de base corresponden a partir de la fecha en que le fue reconocida su calidad de trabajadora de BASE, y que deberá ser conforme al salario tabular, además de las prestaciones legales previstas en los convenios entre la entidad y el sindicato, los cuales **la operante debe de acreditar que se encuentra en el supuesto de hecho contenido en la cláusula, fracción e inciso** -----

- - - 4) A la inscripción retroactiva ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). -----

--- **NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES.** -----

- - - Así lo resolvió y firma la **LICENCIADA FENA ELIZABETH CRUZ ÁVALOS** Magistrada Presidenta del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, quien actúa con la **LICENCIADA ALICIA CARREÓN COBIÁN** Secretaria de Acuerdos que autoriza y da fe; en los términos del artículo 133 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. ---

[Handwritten signature]  [Handwritten signature]