



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

Vs.
H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
MANZANILLO, COLIMA Y OTRO.

- - - Colima, Colima 02 (dos) de septiembre del año 2024 (dos mil veinticuatro). - - -

- - - EXPEDIENTE LABORAL No. [REDACTED] promovido por el C. [REDACTED] en contra de H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA Y OTRO, este H. Tribunal tiene a bien emitir el siguiente: - - -

- - - L A U D O - - -

- - - VISTO para resolver en definitiva el expediente laboral No. [REDACTED] promovido por el C. [REDACTED] en contra de H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA Y OTRO. Quien en su escrito inicial de demanda reclama las siguientes prestaciones: - - -

Unos
23/8/24

- - - A).- Que mediante declaración jurisdiccional se determine como responsable de la relación de trabajo a la COMISION DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, (CAPDAM), y como responsable solidario y mancomunado al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COL. B).- Que mediante laudo firme se condene a la COMISION DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, (CAPDAM), a la reinstalación en mi puesto de base que venía desempeñando como NOTIFICADOR, adscrito al DEPARTAMENTO DE RECUPERACION DE ADEUDOS, por haber sufrido despido injustificado el día 20 de septiembre de 2019, en virtud de que las funciones que realizo no son las de confianza establecidas en el artículo 6, ni tampoco ostento alguno de los puestos catalogados en el artículo 7 fracción II, ambos de la ley burocrática estatal. C).- Que mediante el laudo, se condene a la parte demandada a pagarme los sueldo vencidos o salarios caídos que se generen a partir del día 20 de septiembre del 2019, fecha en que fui despedido injustificadamente y hasta que se cumpla cabalmente con la condena que mediante esa resolución se le imponga, con todos sus incrementos salariales que hayan sufrido los mismos, desde luego, con el valor de las prestaciones extralegales que se pagan a los trabajadores de base en la CAPDAM, como parte integrante del sueldo de sus trabajadores acorde a los convenios que anualmente se presentan ante este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima y que generen durante ese mismo lapso de tiempo, tal y como lo establecen los artículos 35 y 67 fracción XI de la ley burocrática estatal. D).- Por el reconocimiento de mi carácter como trabajador de base, y en consecuencia jurídica, por la basificación del puesto en que me venía desempeñando como NOTIFICADOR, adscrito al DEPARTAMENTO DE RECUPERACION DE ADEUDOS DE LA COMISION DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, (CAPDAM) en virtud de que las funciones que realizaba son de las consideradas de base, atento a los artículos 8 y 9 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, además de que tenía laborando a su servicio 5 años y 5 meses de manera continua e ininterrumpida es decir desde el 16 de abril del año 2014. E).- El otorgamiento inmediato de mi nombramiento como trabajador de base, en el puesto de NOTIFICADOR, adscrito al DEPARTAMENTO DE RECUPERACION DE ADEUDOS DE LA COMISION DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, en virtud de que no era trabajador supernumerario con nombramiento interino, ni provisional, menos por tiempo determinado, y tampoco por obra determinada, por lo que mi puesto no se ajusta a los artículos 11 y 19 de la ley burocrática estatal. F).- Al pago de las diferencias de salarios que se generen a partir de la fecha en que adquirí mi base, es decir a partir del 17 de noviembre del 2014, con todas las prestaciones que se reciben como trabajador de base, en especial con las prestaciones que reciben los trabajadores que ostentan el puesto genérico de "NOTIFICADOR", y acorde al principio de igualdad y no discriminación consagrado en los artículos 123 apartado A fracción VII y apartado B fracción V de la Constitución General de la República y 87 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, en relación con los artículos 8 y 10 de la Ley Burocrática Estatal. G).- Por el reconocimiento por parte de la demandada de mi antigüedad como NOTIFICADOR, adscrito al DEPARTAMENTO DE RECUPERACION DE ADEUDOS DE LA COMISION DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, a partir del día en que ingrese a laborar, el

día 16 de abril de 2014. **H).**-Por el pago de la cantidad que resulte por las prestaciones denominadas sueldo, sobresueldo, compensación, canasta básica, bono de transporte, ayuda para renta, previsión social múltiple, ayuda para despensa, bono de eficiencia, bono de puntualidad, quinquenios y demás prestaciones a que tengo derecho como trabajador de base que soy, de conformidad al principio de igualdad y no discriminación consagrado en los artículos 123 apartado A fracción VII y apartado B fracción V de la Constitución General de la República y 87 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, en relación con los artículos 8 y 10 de la Ley Burocrática Estatal, desde el 17 de noviembre del 2014, más todos los incrementos que las mismas hayan sufrido hasta que se cumplimente en su totalidad el laudo que se dicte en este juicio, ya que los demandados me cubren únicamente de forma quincenal lo correspondiente a sueldo por la cantidad de \$3,109.95 (TRES MIL CIENTO NUEVE PESOS 95/100 M.N.), canasta básica por la cantidad de \$621.99 (SEISCIENTOS VEINTE Y UN PESOS 46/100 M.N.). **I).**- El pago de las prestaciones denominadas: aguinaldos, vacaciones, primas vacacionales referentes al año 2019, (2o periodo de vacaciones y su prima vacacional), con todos sus incrementos salariales que hayan sufrido los mismos, desde luego, con el valor de las prestaciones extralegales que pagan a los trabajadores de base en ese organismo público, como parte integrante de su sueldo, acorde a los convenios que anualmente se presentan ante este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima y que se generen durante el lapso de tiempo que dure el presente juicio. -----

----- RESULTANDOS -----

--- 1.- Mediante escrito recibido el día 01 (uno) de octubre del año 2019 (dos mil diecinueve) compareció ante este Tribunal el C. [REDACTED]

[REDACTED] demandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de HECHOS: -----

--- 1.- El 16 de abril del año 2014, ingresé a prestar mis servicios laborales subordinados para la COMISION DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, adscrito al DEPARTAMENTO DE RECUPERACION DE ADEUDOS, tal y como lo comprobare con los recibos de pago correspondientes asignándome el puesto de NOTIFICADOR, en el que desempeñaba hasta la fecha de mi injustificado despido, actividades administrativas como el de llevar citatorios y realizar requerimientos que me ordenaba el director del DEPARTAMENTO DE RECUPERACION DE ADEUDOS. 2.- Para el desempeño de mis labores, a últimas fechas tenía una jornada de trabajo de lunes a viernes de las 8:30 de la mañana hasta las 5:00 de la tarde, descansando los sábados y domingos de cada semana y los días festivos oficiales. Por lo que respecta a mi sueldo o salario, por el desempeño de mi trabajo recibía a últimas fechas el pago quincenal por concepto de sueldo la cantidad de \$ \$3,109.95 (TRES MIL CIENTO NUEVE PESOS 95/100 M.N.), canasta básica por la cantidad de \$ \$621.99 (SEISCIENTOS VEINTE Y UN PESOS 46/100 M.N.), más la cantidad mensual por concepto de comisiones de \$7490.00 (SIETE MIL DOSCIENTOS NOVENTA PESOS 00/100 M.N.). 3.- Las funciones que desempeñaba en la CAPDAM y otras actividades como notificador las realizaba directa y personalmente, subordinadamente, no tenía personal bajo mi mando, ni ejercía atribuciones de mando, ni de dirección, como le consta a mis compañeros, mis labores las hacía siguiendo siempre las indicaciones del encargado del DEPARTAMENTO DE RECUPERACION DE ADEUDOS, de quién en todo momento estaba bajo sus órdenes y quien sobre mi ejercía sus facultades. Por lo que es evidente, lógico y jurídico que, el puesto de trabajo que demando es permanente y continuo por lo que debe ser considerado de planta o de base. Pero además, en la CAPDAM solo hay dos tipos de trabajadores, los de confianza y los de base, y al no ser de los que el mismo reglamento clasifica como de confianza, por exclusión el puesto de notificador, al no realizar labores de inspección, vigilancia ni manejo de valores, es de base. 4.- En virtud de las funciones que realizaba al servicio de la patronal, es que considero que mi puesto debe de ser considerado como de base, ya que como dije, no ejercía funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, tampoco manejaba fondos o valores, no ejercía funciones de auditoría, ni tenía el control directo de adquisiciones, ni tampoco era responsable de almacenes o inventarios, lo cual por supuesto será ampliamente demostrado en la secuela procesal, ya que además de la motivación que narro, está debidamente fundado en la legislación de la materia así como



en la jurisprudencia, que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, por lo que no obstante que la patronal me llegue a catalogar como trabajadora de confianza o supernumerario, no basta la simple denominación, sino que esta sea coherente con las funciones que en la realidad se realizan en el centro de trabajo, es decir, se requiere que efectivamente se desempeñen las funciones de mando, dirección o si quiera de coordinación, que se actúe con personal bajo su mando, que disponga de los elementos técnicos, humanos y materiales para ejercer su autoridad, lo que insisto, en la especie no acontece con la suscrita, permitiéndome transcribir en la parte que interesa los artículos 6 y 7 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, donde claramente se establece quienes serán considerados trabajadores de confianza: "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 Dy Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; b).- Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas en Ce/ 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 Controlarías 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 consultaría: únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Gobernador, Secretarios de Gobierno, Oficial Mayor, Procurador, Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades; y h).- Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios. Artículo 7.- Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: I. - En el Poder Legislativo: II.- En el Poder Ejecutivo: . . . IX.- En los Organismos Descentralizados, así como en las empresas de participación mayoritaria Estatales y Municipales: Directores Generales, Directores de Area, Subdirectores, Gerentes, Subgerentes, Tesoreros, jefes de Departamento con funciones de Dirección y Administradores. De lo argumentado y debidamente fundado en los taxativos transcritos se llega al convencimiento legal de que no basta que un trabajador reciba un nombramiento o que sea catalogado como de confianza, para que por ese solo hecho se considere jurídicamente con dicha categoría, sino lo que determina la clasificación legal es la naturaleza de las funciones que en la realidad desarrolla y no la denominación de aquel, lo que tiene sustento además en la Jurisprudencia firme y obligatoria emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación identificada en la Novena Época; Registro: 175735; Instancia: Pleno; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo XXIII, Febrero de 2006; Materia(s): Laboral; Tesis: P./J. 36/2006; Página: 10, que a la letra se lee: TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL. De la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que "la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza", se desprende que el Poder Revisor de la Constitución tuvo la clara intención de que el legislador ordinario precisara qué trabajadores al servicio del Estado, por la naturaleza de las funciones realizadas, serían considerados de confianza y, por ende, únicamente disfrutarían de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social y, por exclusión, cuáles serían de base; lo que implica, atendiendo a que todo cargo público conlleva una específica esfera competencia!, que la naturaleza de confianza de un servidor público está sujeta a la índole de las atribuciones desarrolladas por éste, lo que si bien generalmente debe ser congruente con la denominación del nombramiento otorgado, ocasionalmente, puede no serlo con motivo de que el patrón

equiparado confiera este último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza. Por tanto, para respetar el referido precepto constitucional y la voluntad del legislador ordinario plasmada en los numerales que señalan qué cargos son de confianza, cuando sea necesario determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base, deberá atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña o realizó al ocupar el cargo, con independencia del nombramiento respectivo.

5.- Por lo que respecta a la denominación como trabajador supernumerario, debo manifestar que la referida clasificación es completamente virtual, ficticia, apartada de la realidad de la relación laboral, ya que mi puesto lo he venido desempeñando desde el 16 de abril del año 2014, de manera ininterrumpida, pero además dicho cargo ha sido permanente, es necesario y continuo en la fuente de trabajo, con ello la clasificación de trabajador supernumerario que la patronal unilateralmente y en mi perjuicio consigna, no tiene validez jurídica, puesto que no fui contratado para ocupar una plaza vacante temporal que no exceda de seis meses, tampoco para ocupar una plaza de base vacante por licencia mayor de seis meses, ni tampoco fui contratado para realizar trabajos eventuales o de temporada, menos para una obra determinada, en sustento de mis afirmaciones me permito transcribir en la parte que interesa y luego argumentar los artículos 11 y 19 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, donde claramente se establece quienes serán considerados trabajadores supernumerarios:

Artículo 11.- Son trabajadores supernumerarios aquellos a quienes se otorgue nombramiento de los señalados en las fracciones II, III, IV y V del Artículo 19 de esta Ley.

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

De lo argumentado y debidamente fundado en los artículos transcritos, se llega al convencimiento legal de que no basta que un trabajador sea clasificado unilateralmente como trabajador supernumerario, pues lo que determina realmente esta clasificación es la naturaleza del trabajo prestado, y en la especie, como mencioné en el párrafo anterior, no fui contratada para ocupar una plaza vacante temporal que no exceda de seis meses, por lo que no puedo ser considerada "Interina", tampoco para ocupar una plaza de base vacante por licencia mayor de seis meses, por lo que no tengo nombramiento de "Provisional", ni tampoco fui contratada para realizar trabajos eventuales o de temporada, por lo que no me aplica el nombramiento "por Tiempo Determinado" y menos para una "Obra Determinada", por lo que conforme al artículo 8 de la Ley Burocrática Estatal en relación con el 9 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, y al no encuadrar en las hipótesis señaladas en los artículos 6, 7, 11 y 19 de la ley de la materia, insisto, debo ser considerada trabajador de base, en atención a las funciones de notificador, que todo el tiempo vine realizando, por así habérmelo ordenado el ^. Director de la CAPDAM, así como por haber laborado por más de seis meses al servicio de la demanda y como consecuencia, reconocerme tal calidad y la respectiva estabilidad en el empleo, que en el marco burocrática es conocido como inamovilidad, ya que dicho puesto no es de nueva creación, sino definitivo, además de la fundamentación en la legislación burocrática estatal, por identidad de razón, considero aplicable el Jurisprudencia por Reiteración de Tesis que es obligatoria para este Tribunal y que es localizable en la Décima Época; Registro: 2005011; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Libro XXVI, Noviembre de 2013, Tomo 1; Materia(s): Laboral; Tesis: L3o.T. J/3 (10a.); Página: 944 y que a la letra dice: TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO SE LES OTORGAN CONTINUA E ININTERRUMPIDAMENTE NOMBRAMIENTOS INFERIORES A SEIS MESES, NO PUEDEN CONSIDERARSE TRABAJADORES INTERINOS Y, POR TANTO, ADQUIEREN EL DERECHO A LA INAMOVILIDAD. De la Interpretación de los artículos 6o, 43, fracción VIII, 63, 64 y 65 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se advierte que para adquirir el derecho a la inamovilidad es indispensable que: 1) El trabajador ocupe una plaza definitiva y que ésta se encuentre totalmente vacante; y, 2) En un puesto de base, que labore durante seis meses de servicios, y sin nota desfavorable en su expediente. Por tanto, deben considerarse



excluidos de tal beneficio, dada su naturaleza, los trabajadores interinos, toda vez que éstos permanecen en una plaza definitiva, pero que está vacante temporalmente, porque su titular goza de licencia. En este caso, el titular de la dependencia de que se trate, tiene la facultad de nombrar y removerlo libremente. Ahora bien, cuando existe simulación en alguna de las particularidades que delimitan esa finalidad, bajo la consideración de que se trata de una ocupación interina, pero se otorguen continua e ininterrumpidamente nombramientos inferiores a seis meses, y que por su cómputo determinen que el trabajador ha laborado por lo menos ese lapso efectivo, sin que se demuestre, primero, que la plaza no es definitiva sino temporal (ausencia del titular), segundo, que es de confianza, o tercero, que existe nota desfavorable, deberá entenderse que el trabajador satisface los requisitos para adquirir el derecho a la inamovilidad, al ser evidente que entre los nombramientos hubo una formal vinculación ininterrumpida. Solo para el remoto caso de que los hechos concretos del caso, con su debida argumentación y fundamentación jurídica invocados fueran suficientes, invoco en mi favor la aplicación del artículo 15 fracciones I y II de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en relación con los artículos 63 y 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 35, 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo, donde claramente se establece las características que devén satisfacer los nombramientos cuando son por "contrato" en sus diferentes modalidades, únicas opciones que la legislación prevé para la aplicación de relaciones de trabajo temporales y que en mi caso particular evidentemente no se satisfacen, ya que atendiendo a la situación real en la que desempeñe mis labores, no puedo ser considerada ni interino, ni provisional, ni trabajadora por tiempo o por obra determinada, ya que mi puesto lo desempeñé permanentemente y de manera ininterrumpida por 5 años y 5 meses, y no es de nueva creación, sino definitivo, por lo que deberá imperar la realidad de los hechos sobre cualquier denominación ficticia que la patronal haga en contratos o recibos de pago, por lo que considero aplicable la jurisprudencia firme emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ubicable en la Novena Época; Registro: 175734; Instancia: Pleno; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo XXIII, Febrero de 2006; Mateña(s): Laboral; Tesis: P./J. 35/2006; Página: 11, que a la letra dice: 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. VI.- Es el caso que durante 5 años y 5 meses venía laborando para la demandada de manera normal, cumpliendo al cien por ciento con mis obligaciones, sin nota desfavorable en mi expediente, pero resulta su señoría que, el día 20 de septiembre del año 2019, por medio de un ilegal e infundado citatorio me mandó llamar a su oficina a las 9.00 de la mañana, la JEFA DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE LA CAPDAM, oficinas ubicadas en el número 12575 del Boulevard Miguel de la Madrid Hurtado de la ciudad y puerto de Manzanillo, Col., y ya estando en su oficina, ante la presencia de otras personas que ahí se encontraban, el abogado del jurídico de CAPDAM, que también ahí se encontraba, me dijo que hasta ese día tenía trabajo, que esas eran las instrucciones, tanto del DIRECTOR GENERAL DE LA CAPDAM, como de la PRESIDENTA MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO DE MANZANILLO, COL., por lo que le manifesté de mi parte que no estaba de acuerdo, que eso era un despido injustificado, que era

ilegal lo que estaban haciendo, que no me estaban otorgando el derecho de audiencia y defensa, contestándome el jurídico nuevamente, que esas eran las instrucciones que él tenía y que si quería continuar trabajando que me desistiera de la demanda que había presentado en la que reclamaba mi base. -----

- - - **2.-** Mediante acuerdo de fecha 18 (dieciocho) de diciembre 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 MANZANILLO, COLIMA**, así como de la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA**, para lo cual se ordenó emplazar a la parte demandada para que produjera su contestación en relación a los puntos materia de la controversia, en los términos que establece el artículo 148 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.-----

- - - **3.-** Por acuerdo de fecha 18 (dieciocho) de marzo del año 2021 (dos mil veintiuno) se le tuvo a la parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA**¹, por conducto del **C. GRISELDA MARTÍNEZ MARTÍNEZ**, en su carácter de PRESIDENTA MUNICIPAL DEL **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA**, dando contestación a la demanda instaurada por la parte actora, en la que opuso la excepción de la negativa de la relación de trabajo. 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 09:00 (nueve) horas del día 26 (veintiséis) de octubre del año 2021 (dos mil veintiuno)**² misma que una vez se declaró abierta bajo la presencia del Magistrado Presidente, en uso de las facultades que la ley de la materia le confiere, inició con la fase conciliatoria entre las partes exhortándolas a que llegaran a un arreglo, a quienes las partes se manifestaron inconformes con todo arreglo que pusiera fin al presente juicio.-----

- - - Acto continuo y de conformidad con el artículo 151 de la Ley de la materia se concedió el uso de la voz a las partes para que ratificaran tanto su escrito de demanda como de contestación a la demanda, y en uso de la voz por conducto de sus apoderados especiales se tuvo a la parte actora como al **H. Ayuntamiento Constitucional de Manzanillo Colima** ratificando en todas y cada una de sus partes los escritos presentados.-----

¹ Visible a fojas de la 23 a la 47 de autos.

² Visible a foja 93 a 97 de autos.



--- Asimismo se hizo constar la incomparecencia de la parte demandada **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA**, así como al tercero llamado a juicio **SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA**, no obstante, de haber sido legal y oportunamente notificados al desahogo de la presente audiencia. -----

--- 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 **29 (veintinueve) de marzo del año 2022 (dos mil veintidós)**³ 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 la Fracción VIII del Artículo 90 de la Constitución Particular del Estado y Artículos 1, 2 y 132 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

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

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

--- **1.- CONFESIONAL POR OFICIO** consistente en las posiciones que mediante Oficio TAE/SA-MI/1986/2022, que fueron remitidas al C. PRESIDENTE MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA, misma que tuvo su desahogo con fecha 04 de enero del año 2023, por conducto de la C. GRISELDA MARTÍNEZ MARTÍNEZ, y que se encuentra **visible a foja 72 a 73 de autos**, quien al dar respuesta las posiciones que por escrito se le formularon y que fueron calificadas de legales, no se desprenden elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda. -----

³ Visible a fojas de la 118 a 123 de autos.

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

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

- - - **2.- CONFESIONAL POR OFICIO** consistente en las posiciones que mediante Oficio TAE/SA-MI/1985/2022, que fueron remitidas al DIRECTOR GENERAL DE LA COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO, misma que tuvo su desahogo con fecha 03 de noviembre del año 2022, por conducto del ING. LEONARDO CHIPRES ANDRADE, y que se encuentra visible a foja 74 de autos, quien al dar respuesta las posiciones que por escrito se le formularon y que fueron calificadas de legales, reconoció que el C. Miguel Ángel Tovar Laurel fue trabajador de la Comisión de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Manzanillo y que ingresó a laborar con fecha 16 de abril de 2014 y que era cierto que el actor desempeñaba actividades como llevar citatorios y realizar requerimientos, y que reviste valor probatorio a los intereses de la parte actora. - - - - -

- - - **3.- TESTIMONIAL** consistente en las declaraciones que debieron rendir ante este Tribunal los testigos de nombre CC. [REDACTED]

[REDACTED] misma que tuvo su desahogo con fecha 31 de marzo del año 2023, visible a fojas 70 a 71 de autos, quienes al contestar las preguntas que les fueron formuladas dijeron conocer al C. Miguel Ángel Tovar y que saben ingreso a trabajar en la Comisión de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Manzanillo, Colima, aproximadamente en abril de 2014 y realizaba funciones administrativas entregando notificaciones de requerimientos, y que fue despedido injustificadamente en septiembre de 2019 y que saben y les consta todo lo anterior porque fueron compañeros de trabajo. - - - - -

- - - Registro digital: 164440 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Común Tesis: I.8o.C. J/24 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXI, Junio de 2010, página 808 Tipo: Jurisprudencia **PRUEBA TESTIMONIAL. SU VALORACIÓN.** Aunque el valor de la prueba testimonial queda al prudente arbitrio del juzgador, ello no debe violar las reglas fundamentales sobre la prueba, pues no puede admitirse que por el hecho de que los testigos fueron uniformes en sus declaraciones sobre determinado hecho, tenga que otorgársele valor probatorio pleno a sus dichos, pues la prueba debe ser valorada en su integridad, como lo es que los testigos coincidan tanto en lo esencial como en lo incidental del acto; conozcan por sí mismos los hechos sobre los que declaran y no por inducción ni referencia de otras personas; que expresen por qué medios se dieron cuenta de los hechos sobre los que



depusieron aun cuando hubieren sido tachados por la contraparte; que justifiquen la verosimilitud de su presencia en el lugar de los hechos; que den razón fundada de su dicho y que coincida su ofrecimiento con la narración de los hechos materia de la litis.
OCTAVO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO. ---

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

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

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

--- **1.- CONFESIONAL**, consistente en las posiciones que en forma Personalísima y no por Apoderado debió absolver ante este Tribunal el C. MIGUEL ÁNGEL TOVAR LAUEL, que tuvo su desahogo con fecha 10 de octubre del año 2022, y que obra **visible a fojas 62 de autos**, en la que se hizo constar la incomparecencia de la parte demandada y oferente, y así tampoco exhibió sobre cerrado que contuviera las posiciones para su debido desahogo, por lo que se declaró DESIERTA la prueba y carece de valor probatorio. ---

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

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

--- **V.- FIJACIÓN DE LA LITIS.** ---

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

--- Octava Época. Registro: 217450. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

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

--- En ese orden de ideas, debe decirse que la *Litis* en el presente juicio, se circunscribe a fin de que este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, determine si resultan procedentes no las prestaciones que solicita en su escrito inicial de demanda, consistentes su REINSTALACIÓN en el puesto de NOTIFICADOR que dice venía desempeñando ininterrumpidamente desde el 16 de abril de 2014 en la Comisión de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Manzanillo, Colima en el departamento de Recuperación de Adeudos y del cual aduce fue despedido injustificadamente con fecha 20 de septiembre del año 2019, y como consecuencia de su despido al pago de los salarios caídos, así como las demás prestaciones consistentes en su reconocimiento y expedición de su NOMBRAMIENTO como Trabajador de BASE, el pago de las diferencias salariales desde que adquirió su base con las que reciben los trabajadores de base, el reconocimiento de su antigüedad, al pago de las prestaciones denominadas, *sueldo, sobresueldo, compensación, canasta básica, bono de transporte, ayuda para renta, previsión social múltiple, ayuda para despensa, bono de eficiencia, bono de puntualidad, quinquenios y demás prestaciones a las que tiene derecho como trabajador de base*, así como el pago de las prestaciones denominadas, aguinaldos, vacaciones y primas vacacionales referentes al año 219 con el valor de las prestaciones extralegales que se pagan a los trabajadores de base acorde a los convenios. -----

--- O si por el contrario resultan procedentes las excepciones y defensas hechas valer por la demandada H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COLIMA, COL, quien opuso la excepción de la existencia de la relación de trabajo, en virtud de que no existe vínculo laboral entre su representada y la hoy parte actora, por lo que la carga de la prueba para probar fehacientemente la existencia de ese vínculo corresponde a la parte actora.

--- Asimismo, en relación a la demandada COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA, se observa que no obstante de haber sido legal y oportunamente emplazado a juicio fue omiso en dar contestación a la demanda instaurada en su contra, se hace efectivo el apercibimiento decretado en autos y se le tiene aceptando los hechos contenidos en la demanda instaurada en su contra, en términos del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la de la materia. -----

--- Registro digital: 174269 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: VIII.4o.12 L Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIV, Septiembre de 2006, página 1430 Tipo: Aislada



DEMANDA LABORAL. SUPUESTOS Y CONSECUENCIAS DE SU FALTA DE CONTESTACIÓN EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA TRIFÁSICA. El artículo 878, fracciones IV y V, en relación con el 879, ambos de la Ley Federal del Trabajo establecen la forma en que debe desarrollarse la etapa de demanda y excepciones de la audiencia trifásica en el proceso laboral, y las consecuencias que produce en el demandado la falta de contestación de la demanda o en la forma que se señala, conforme a los supuestos siguientes: a) Cuando comparece a dicha etapa, pero guarda silencio en cuanto a los hechos de la demanda formulada en su contra o bien, los contesta con evasivas; b) Cuando comparece a esa fase y opone la excepción de incompetencia, pero omite responder a la demanda; y, c) Cuando no comparece a esa etapa y, por tanto, no contesta la demanda. Ahora bien, en el supuesto precisado en el inciso a), la consecuencia procesal consiste en que se tendrán por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia y no se admitirá prueba en contrario. En cambio, en la hipótesis contemplada en el inciso c), la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo; sin embargo, se concede al demandado el derecho de ofrecer pruebas, pero únicamente para demostrar la inexistencia de la relación laboral, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda. Por último, en el caso señalado en el inciso b), el legislador se concretó a establecer que se tendrá por confesada la demanda, pero no aclaró, como lo hizo en los supuestos anteriores, si el derecho para ofrecer pruebas precluyó o no en perjuicio del demandado. Consecuentemente, si las fracciones IV y V del citado artículo 878 regulan la misma situación fáctica, es decir, cuando la parte demandada comparece a la audiencia de demanda y excepciones, pero omite dar respuesta a la demanda, con lo cual no suscita controversia alguna, es obvio que en ambos casos la demandada estará imposibilitada para ofrecer pruebas tendentes a desvirtuar los hechos de la demanda que dejó de contestar, ya sea porque guardó silencio, respondió con evasivas, o simplemente omitió referirse a los hechos aducidos por el demandante, concretándose a oponer el incidente de incompetencia. CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. - - -

- - - Registro digital: 2017218 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: IX.T. J/1 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 55, Junio de 2018, Tomo IV, página 2544 Tipo: Jurisprudencia **CONTESTACIÓN DE DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO Y CONFESIÓN FICTA DEL PATRÓN EN MATERIA LABORAL. NO SON EQUIPARABLES.** El párrafo tercero del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo establece que si el demandado no concurre a la audiencia de ley, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo. Por otra parte, la prueba confesional es un medio de convicción previsto en los artículos 786 a 794 de esa ley, y tiene como finalidad –preponderante– acreditar hechos controvertidos, en cuyo desahogo, si el patrón citado para absolver posiciones no concurre a la diligencia relativa, se le debe declarar confeso de las posiciones que se hayan calificado de legales; lo que establece una presunción favorable al articulante, cuya eficacia es suficiente para demostrar los hechos que se pretendieron probar en el juicio, por ejemplo, la existencia de la relación de trabajo, el contrato correlativo y el despido injustificado, como lo señaló la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 117/2015 (10a.), de título y subtítulo: "CONFESIÓN FICTA DEL PATRÓN NO DESVIRTUADA CON PRUEBA EN CONTRARIO. ES APTA PARA ACREDITAR LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL.". En este sentido, la contestación de demanda en sentido afirmativo no debe equipararse con la confesión ficta del patrón, porque si bien en ambos casos se genera la presunción de certeza de los hechos, en la primera sólo tienen la eficacia de tener por reconocidos los precisados en la demanda y, por sí misma, es insuficiente para generar convicción plena de éstos, pues para que cobre pleno valor probatorio debe estar administrada con algún medio de convicción, conforme al artículo 832 esto es, el que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda y, además, no estar contradicha con alguna otra prueba; en cambio, la segunda es un medio de prueba expresamente reconocido en la ley, cuya finalidad –primordial– es acreditar hechos controvertidos, la cual, de no ser desvirtuada, merecerá valor probatorio pleno, para demostrar, entre otras cuestiones, la existencia del vínculo laboral.

Por tanto, la sola circunstancia de que la demandada no responda, únicamente provoca que se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin que ello se equipare a una confesión ficta y que necesariamente se dicte un laudo condenatorio en su contra, pues para eso, la Junta debe tomar en cuenta todo lo actuado en el expediente, a fin de verificar si el actor acreditó los elementos de su acción, conforme a la jurisprudencia de la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "DEMANDA, FALTA DE CONTESTACIÓN A LA. NO IMPLICA NECESARIAMENTE LAUDO CONDENATORIO.", toda vez que de acuerdo con los artículos 21 y 832 de la propia ley bastará que el trabajador demuestre la prestación de un servicio personal subordinado en favor del demandado, para que opere en su beneficio la presunción de la existencia de la relación de trabajo, del contrato y del despido injustificado; de lo contrario, debe absolverse al patrón de las prestaciones reclamadas. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL NOVENO CIRCUITO. -----

--- Con apoyo en lo anterior y por técnica jurídica lo conducente es fijar la carga procesal, misma que atendiendo a la naturaleza de las acciones ejercitadas, corresponde a la entidad pública demandada demostrar los extremos hechos valer en su demanda, de ese modo tenemos que la demandada Comisión de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado fue omiso en dar contestación a la demanda, y por su parte el H. Ayuntamiento Constitucional de Manzanillo opuso la excepción de la negativa de la relación laboral, por lo que una vez analizadas todas y cada una de las pruebas ofertadas por las partes, así como el valor jurídico de cada una de ellas, en el expediente laboral que hoy se resuelve, ha quedado acreditado que el C. [REDACTED] siempre prestó sus servicio personal y subordinado para la COMISION DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO, pues de los hechos confesados por esta al momento de desahogar la prueba confesional por oficio a su cargo, reconoció que el actor laboró para él desde la fecha de su ingreso el 16 de abril del año 2014, en el puesto de NOTIFICADOR en el que realizaba funciones de llevar citatorio y realizar requerimientos, de igual forma y por no existir prueba en contrario este Tribunal tiene por cierto como fecha de su despido el 20 de septiembre de 2019, así como que su jornada de trabajo era de lunes a viernes de las 08:30 am a las 5:00 pm y percibía como último salario la cantidad de \$3,109.95 (TRES MIL CIENTOS NUEVE PESOS 95/100) más canasta básica de \$621.99 (SEISCIENTOS VEINTIUN PESOS 46/100 M.N.) percibiendo la cantidad mensual de \$7,290.00 (SIETE MIL DOSCIENTOS NOVENTA PESOS 00/100 M.N.), hechos que han quedado fuera de la litis, razón por la cual no hay controversia. -----

--- VI. - 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: I.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. -----

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

--- Registro digital: 2003179 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.3o.T. J/1 (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XVIII, Marzo de 2013, Tomo 3, página 1880 Tipo: Jurisprudencia **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO EXISTA CONFLICTO SOBRE LA NATURALEZA DE LA RELACIÓN LABORAL (CONFIANZA O DE BASE), EL JUZGADOR DEBE ANALIZAR SI SE SATISFACEN LOS REQUISITOS DE LA ACCIÓN, AUN CUANDO EL PATRÓN NO HAYA OPUESTO EXCEPCIONES Y VERIFICAR LA EXISTENCIA DE LA NORMA COMPLEMENTARIA QUE PREVEA LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INCLUSO EN AQUELLAS DE CARÁCTER DIVERSO A LA MATERIA LABORAL.** La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha



establecido en diversas tesis que los trabajadores de confianza no tienen derecho a la estabilidad en el empleo, sino que únicamente disfrutarán de las medidas de protección al salario y de los beneficios de seguridad social y, por ello, carecen de acción para demandar la indemnización constitucional o reinstalación por despido. Por otra parte, la Segunda Sala en la jurisprudencia 2a./J. 160/2004, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XX, noviembre de 2004, página 123, de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA CONSIDERARLOS DE CONFIANZA, CONFORME AL ARTÍCULO 5o., FRACCIÓN II, INCISO A), DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO BASTA ACREDITAR QUE ASÍ CONSTE EN EL NOMBRAMIENTO SINO, ADEMÁS, LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN DESEMPEÑADAS.", determinó que para considerar que un trabajador es de confianza no basta que en el nombramiento aparezca la denominación formal de director general, director de área, adjunto, **subdirector o jefe de departamento, sino que también debe acreditarse que las funciones desempeñadas están incluidas en el catálogo de puestos a que alude el numeral 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, o que efectivamente sean de dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando. En este sentido, se concluye que, por una parte, las funciones o actividades desempeñadas por el empleado pueden acreditarse con cualquier medio de prueba y no únicamente con el catálogo de puestos; y, por otra, que los elementos de la acción son una cuestión de orden público y, cuando exista conflicto sobre la naturaleza de la relación laboral (confianza o de base), los juzgadores deben analizar si el trabajador satisface los requisitos de la acción, aun cuando la demandada no haya opuesto excepciones, ya que de conformidad con el inciso a) de la fracción II del artículo 5o. de la citada ley, el juzgador debe verificar la existencia de la norma o normas complementarias que prevean o de las que deriven las funciones de dirección que tiene el trabajador como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones, las cuales pueden ser incluso de carácter diverso a la materia laboral, para cumplir con el numeral 137 de la aludida ley, que ordena al tribunal resolver los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada y expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión, pues de no hacerlo se llegaría al extremo de considerar a un trabajador con nombramiento de base como de confianza por el hecho de acreditarse que fácticamente desempeña funciones de dirección, e inobservar con ello su garantía constitucional de estabilidad en el empleo; o viceversa, esto es, que un trabajador con nombramiento de confianza, por no ejercer las funciones o actividades de dirección obtuviera una estabilidad laboral, cuando constitucionalmente no le corresponde ese derecho, quedando quebrantada la teleología de la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----**

--- En este orden de ideas resulta conveniente analizar en primer término lo que al respecto señalan los artículos 4, 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18, 19, 20 y 21 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, que a la letra dicen:

--- **ARTICULO 4.-** Trabajador público es todo aquél que preste un trabajo personal físico, intelectual o de ambos géneros, en cualquiera de las Entidades o dependencias mencionadas en el Artículo 2 de esta Ley, en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. Se presume la existencia de la relación de servicio público entre el particular que presta un trabajo personal y la Entidad pública que lo recibe. -----

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

--- **ARTÍCULO 6.-** Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: a) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas en el presupuesto de la Entidad o dependencia de que se trate, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, esté desempeñando tales funciones u ocupando puestos que a la fecha son de confianza; c) Manejo de fondos o valores: cuando se implique la facultad legal de disponer de estos,

determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido; d) Auditoría: a nivel de Auditores y Subauditores, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las áreas de Auditoría; e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Entidad o dependencia de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras; f) Investigación científica y tecnológica: siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo; **g) Asesoría o consultoría: únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Gobernador, Secretarios de Gobierno, Oficial Mayor, Procurador, Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades;** y h) Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios. -----

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

--- **ARTICULO 8.-** Son trabajadores de base los no comprendidos en los dos artículos anteriores. -----

--- **ARTÍCULO 9.-** Los trabajadores de base serán inamovibles. Se entiende por inamovilidad el derecho que gozan los trabajadores a la estabilidad en su empleo y a no ser separado sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado



eficientemente en sus labores encomendadas. -----

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

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

- - - **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. -----

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

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

- - - De la transcripción anterior, se advierte que las relaciones laborales entre los poderes Legislativos, Ejecutivo y Judicial, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado, se rigen por mandato constitucional bajo lo que dispone el artículo 123 apartado B, y que la Ley Burocrática Estatal, divide a los trabajadores en tres grupos: de base, de confianza y supernumerarios. Los primeros tienen derecho a la inamovilidad pasados seis meses de servicios desempeñando funciones de trabajadores de base. Empero, dicha regla general no es aplicable a los trabajadores que se desempeñen en alguna de las funciones o de los puestos enumerados como de confianza y por ende resultan inaplicables las disposiciones que al efecto señale la Ley Federal del Trabajo. -----

- - - Del mismo modo, no pasa desapercibido para este Tribunal que 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, así como lo que dispone el artículo 7 de la Ley de la materia al señalar que la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones definidas en el artículo 6 o de lo puestos enumerados de este artículo,

encuentra fundamento el razonamiento anterior en el criterio de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *Registro digital: 175735 Instancia: Pleno Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: P./J. 36/2006 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, Febrero de 2006, página 10 Tipo: Jurisprudencia* **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.** *De la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que "la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza", se desprende que el Poder Revisor de la Constitución tuvo la clara intención de que el legislador ordinario precisara qué trabajadores al servicio del Estado, por la naturaleza de las funciones realizadas, serían considerados de confianza y, por ende, únicamente disfrutarían de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social y, por exclusión, cuáles serían de base; lo que implica, atendiendo a que todo cargo público conlleva una específica esfera competencial, que la naturaleza de confianza de un servidor público está sujeta a la índole de las atribuciones desarrolladas por éste, lo que si bien generalmente debe ser congruente con la denominación del nombramiento otorgado, ocasionalmente, puede no serlo con motivo de que el patrón equiparado confiera este último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza. Por tanto, para respetar el referido precepto constitucional y la voluntad del legislador ordinario plasmada en los numerales que señalan qué cargos son de confianza, cuando sea necesario determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base, deberá atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña o realizó al ocupar el cargo, con independencia del nombramiento respectivo.* - - - - -

- - - En ese sentido, debe recordarse que el transcrito artículo 6 de la Ley Burocrática del Estado, dispone que los trabajadores de confianza son aquellos que desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, manejo de fondos, auditoría, control directo de adquisiciones, investigación científica, asesoría y consultoría cuando se proporcione, entre otros, al Gobernador y Secretarios de Gobierno, y finalmente en almacenes e inventarios, él y su destino o la baja y alta en inventarios. - - -

- - - De lo anterior, se advierte que basta con que la o el trabajador realice alguna de las funciones ahí precisadas para tener el carácter de persona trabajadora de confianza. - - - - -

- - - Luego entonces, se insiste que en autos ha quedado acreditado que el trabajador ingreso a laborar a la COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE COLIMA, COL, en el puesto de notificador y sus funciones consistían en entregar citatorios y realizar requerimientos, y añadió al absolver las posiciones que le fueron formuladas al desahogar la prueba confesional a su cargo que el actor tenía el carácter de trabajador de CONFIANZA. - - - - -

- - - De ese modo, ha de destacarse que, la reinstalación que demanda la parte actora, es conforme a sus últimas funciones como NOTIFICADOR y que además en el punto número cuatro de hechos de su demanda puntualizado que, las funciones que realizaba no eran de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, ni ha manejado fondos, valores o adquisiciones del demandado, tampoco realizó funciones de auditoría, investigación científica, asesoría o consultoría, esto es, las funciones desarrolladas eran de base. - - - - -

- - - Por otro lado, el artículo 7 fracción IV inciso a) no prevé como puesto



de confianza el denominado NOTIFICADOR, pero también es cierto que la categoría de confianza siempre dependerá de las funciones desempeñadas por el trabajador y no por la designación que se le dé al puesto, consideración que es acorde a lo señalado en el diverso numeral 6º, por tanto, en relación a las funciones que desarrollaba el C. Miguel Ángel Tovar Laurel para la demandada en realizar citatorios y requerimientos a los usuarios que tenían adeudos ante el ente público por el suministro de agua, no implican funciones de aquellas consideradas de confianza por la legislación burocrática. -----

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

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

- - - Por lo anterior, este H. Tribunal considera procedente la acción de REINSTALACIÓN que, en su escrito de demanda, por las consideraciones y fundamentos expuestos, pues como 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, además de que fue omiso en dar contestación a la demanda instaurada en su contra; es por lo que este Tribunal considera que el despido que aduce la actora fue de manera injustificada, por lo que resulta procedente su REINSTALACIÓN en el puesto que conforme a las funciones que venía

desempeñando como “NOTIFICADOR”, 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 20 de septiembre del año 2019 y hasta un día antes a la fecha de su reinstalación en términos del artículo 35 de la legislación vigente al momento del despido, pues al tratarse de una prestación de naturaleza secundaria, se encuentra sujeta a la suerte que corra la acción principal. Lo anterior, toda vez que los salarios caídos están íntimamente relacionados con la procedencia de la acción principal ejercida y que se origina en el despido, por lo que, si éste se tiene por probado, así como la injustificación del mismo, la acción relativa a salarios caídos también resulta procedente, dado que el derecho a la reinstalación y al pago de sus salarios constituyen aspectos de una misma obligación jurídica. - - - - -

- - - Del mismo modo, y en atención a la acción de REINSTALACIÓN que ejercito la actora en el presente juicio, resulta igualmente procedente condenar a la entidad pública demandada al pago de los incrementos salariales que se hubieran otorgado al puesto de que desarrolló el actor, toda vez que, 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, sirven de apoyo los criterios de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - 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 resulta procedente su reconocimiento como trabajador de base, por lo que este Tribunal estima procedente condenar a la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA** a la expedición del nombramiento que como trabajador de **BASE** le corresponde al **C. MIGUEL ÁNGEL TOVAR LAUREL** en el puesto de **NOTIFICADOR** adscrito a la Coordinación General de Análisis Sociopolítico, calidad que deberá reconocerse a partir de la fecha de emisión del presente laudo, el cual deberá contener los requisitos establecidos por el artículo 20 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

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

--- Registro digital: 2018924 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.11o.T.4 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 62, Enero de 2019, Tomo IV, página 2664 Tipo: Aislada **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SU RECONOCIMIENTO COMO EMPLEADOS DE BASE GENERA LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN CORRECTO, SIN QUE PUEDAN BENEFICIARSE DE CUALQUIER TRATAMIENTO O PRESTACIÓN PROPIOS DE UNO DE CONFIANZA.** Si un trabajador al servicio del Estado demanda el otorgamiento de un nombramiento de base, y el tribunal estima procedente la acción,

y se parte del análisis de los artículos 5o. y 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como de las excepciones y defensas de la demandada, considerando que ésta afirmó que el trabajador realizaba funciones de confianza, sin que lograra demostrarlo, procede la condena para que se reconozca el régimen correcto de aplicación a favor del trabajador, como de base, con todas sus consecuencias legales; esto es, tanto los beneficios correspondientes a un empleado de esa naturaleza, como las implicaciones inherentes que le impiden beneficiarse de cualquier tratamiento o prestación propios de un trabajador de confianza. DÉCIMO PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

- - - Por tanto, resulta procedente el pago del salario que en derecho corresponda conforme a su puesto de **NOTIFICADOR** a partir de la fecha de emisión del presente laudo en que se ha reconocido su calidad de trabajador de BASE, y que deberá ser conforme al salario tabular, que es el identificado con los importes consignados en los tabuladores de sueldos para cada puesto, que constituyen la base del cálculo aplicable para computar las prestaciones básicas en favor de los trabajadores lo anterior de conformidad con los artículos 56, 57 y 58 de la Ley Burocrática del Estado que establecen: -----

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

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

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

- - - **VII. - RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD.** -----

- - - Por otra parte, se condena a la Entidad Pública denominada **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE COLIMA**, a RECONOCERLE como lo ha solicitado y demandado el C. [REDACTED] en el INCISO G) del CAPÍTULO de PRESTACIONES de su escrito de ampliación de demanda, el reconocimiento de la antigüedad a partir de la fecha de ingreso al servicio de la Entidad Pública demandada, y que de la propia confesión de la demandada, se acreditó como fecha de su ingreso el **16 de abril de 2014**, y tomando en consideración, que no puede dejarse a decisión de la parte empleadora dicho reconocimiento, pues el derecho a obtenerlo lo adquiere el trabajador a virtud del tiempo total de trabajo productivo que le dio el derecho a garantizar tanto su subsistencia como la de su familia; sostener lo contrario daría opción a que el empleador, al advertir que el trabajador acumula determinada antigüedad para fines específicos, lo da de baja, aunque sea un breve término, para impedir que obtenga algún beneficio, para después reintegrarlo a su trabajo, pues con ello fácilmente eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos generados a lo largo del tiempo que efectivamente estuvo a su servicio el servidor público. -----



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

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

--- En esa tesitura, se insiste en la procedencia del reclamo ejercitado, lo que trae como consecuencia que se condene a la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO**, a RECONOCERLE al C. [REDACTED] la antigüedad generada en su empleo por los servicios prestados a partir de la fecha de su ingreso al servicio de la demandada el día 16 de abril de 2014, más lo que se siguieron generando, ante la procedencia de la reinstalación demandada, otorgándole la constancia que en derecho corresponda, resulta de oportuna aplicación, por analogía y en lo conducente, el siguiente criterio de jurisprudencia emitido por los TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN que a continuación se insertan bajo el RUBRO de: - - - - -

--- **ANTIGÜEDAD GENÉRICA. EN SU CÓMPUTO PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PENSIONES PREVISTAS EN LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE SINALOA, DEBE ACUMULARSE EL TIEMPO TOTAL QUE EL EMPLEADO PRESTÓ SUS SERVICIOS DERIVADOS DE UN MISMO VÍNCULO LABORAL, AUNQUE LO HUBIERA HECHO EN PERIODOS DISCONTINUOS.** La antigüedad genérica es la creada de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente, respecto de la cual el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsista la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre, y la adquieren los trabajadores desde el primer día de labores, no obstante sus interrupciones en el servicio, pues así deriva del artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer ese derecho a favor de los trabajadores temporales mencionados en el ordinal 156 de esa Ley. En estas condiciones, se concluye que para el cómputo de la antigüedad genérica o de empresa deben tomarse en cuenta los diferentes periodos que la integran, aunque sean discontinuos, para distintos efectos, entre ellos, el pago de las pensiones previstas en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa, lo anterior en virtud de un mismo vínculo laboral, entendiendo como tal el proveniente de las distintas dependencias públicas que pertenecen al Gobierno de la entidad, es decir, la antigüedad que debe acumularse para tales efectos es la derivada del trabajo prestado a esas dependencias, no así a entidades diversas pertenecientes al orden federal o a la iniciativa privada, en razón de que pertenecen a un marco normativo diverso en cuanto a las relaciones laborales, a las normas de seguridad social y a los órganos jurisdiccionales encargados de dirimir sus conflictos de trabajo. Además, el derecho a la acumulación de la antigüedad derivada de un mismo vínculo laboral durante los periodos discontinuos es el reconocimiento al desgaste natural generado en los años efectivamente laborados y, como tal, no puede dejarse a decisión de la parte patronal, pues el derecho lo adquiere el trabajador por virtud del tiempo total de trabajo productivo que le dieron el derecho a garantizar tanto su subsistencia como la de su familia. Sostener lo contrario daría incluso opción a que, al advertir que algún trabajador computa determinada antigüedad, el patrón lo dé de baja, aunque sea por un breve término, para después reintegrarlo a su trabajo, pues con ello eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos generados por sus trabajadores a lo largo del tiempo”. Jurisprudencia 2a./J.

194/2008, de la Segunda Sala del Alto Tribunal, publicada en la página 603, del Tomo XXIX, enero de 2009, de la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. -----

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

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

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

- - - Ahora bien, en cuanto a las prestaciones que demanda la parte actora en los incisos F) y H) de su demanda, consistente en el pago de las diferencias salariales que se generaron a partir de la fecha en que dice obtuvo la base, en el puesto de NOTIFICADOR acorde al principio de igualdad y no discriminación, así como el pago que resulte del pago de las prestaciones denominadas sueldo, sobresueldo, compensación, canasta básica, bono de transporte, ayuda para renta, previsión social múltiple, ayuda para despensa, bono de eficiencia, bono de puntualidad, quinquenios y demás prestaciones a que tiene un trabajador de BASE. - -

- - - En ese sentido, y con el propósito de resolver lo que en derecho corresponde, en relación a las prestaciones que reclama el trabajador, se puntualiza que este Tribunal ha reconocido la calidad de BASE del hoy actor en el puesto de NOTIFICADOR y la igualación salarial a su puesto en dicha categoría a partir de la fecha emisión del presente laudo. - - - - -

- - - Partiendo de lo anterior, y por resultar un HECHO NOTORIO para este Tribunal se destaca que el artículo sexto transitorio de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados Dispone lo siguiente: - - - - -

- - - **ARTICULO SEXTO.-** Dentro de los treinta días hábiles contados a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, los Titulares de las Entidades y los Secretarios Generales de los sindicatos, tendrán la obligación de suscribir



los documentos en los que se hagan constar las diversas prestaciones que actualmente perciben los trabajadores en cada una de las Entidades públicas como: canasta básica, despensa, ayuda de renta, bono extraordinario, ayuda para gastos escolares, estímulos a las madres trabajadoras por su día social, uniforme con motivo del primero de mayo, premiaciones y estímulos económicos por su desempeño, seguro de vida, permisos económicos para atender asuntos personales, pago de marcha, fondo de ahorro, etc. **Este documento servirá en lo sucesivo como referencia y fundamento de dichas prestaciones, al que esta Ley le concede efectos jurídicos plenos.** - - - - -

- - - Del artículo anterior, se observa que además de las prestaciones contenidas en la legislación burocrática los Titulares de las Entidades Públicas y los Secretarios Generales de los Sindicatos podrán suscribir los CONVENIOS DE PRESTACIONES que contengan las demás prestaciones que serán otorgados a los trabajadores en cada una de las Entidades Públicas, a los que se le concederá efectos jurídicos plenos. - -

- - - De ese modo, las prestaciones contenidas en los documentos suscritos entre las Entidades Públicas y los Sindicatos de Trabajadores a su Servicio revisten el carácter de prestaciones extralegales por ser beneficios que se otorgan a los trabajadores adicionales a los obligatoriamente establecidos por la legislación laboral, sobre las cuales la carga de la prueba corresponderá en primer término a la parte actora, **quien debe demostrar el derecho a recibir el beneficio invocado, para lo cual deberá justificar que se encuentra en el supuesto previsto en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo en que sustente su exigencia y, con mayor razón, porque éstas son de interpretación estricta,** debiendo exhibirlas en juicio, sin embargo, es posible eximir de dicha carga procesal al trabajador, cuando el patrón reconoce que la cubría y además está de acuerdo con su monto, porque dicha confesión releva al actor de probar la procedencia de la citada prestación aun cuando ésta tenga el carácter de extralegal. - - - - -

- - - Registro digital: 2023707 Instancia: Plenos de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: PC.II.L. J/1 L (11a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 6, Octubre de 2021, Tomo II, página 3019 Tipo: Jurisprudencia **PRESTACIONES EXTRALEGALES. LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO, NO DESVIRTUADA EN EL JUICIO LABORAL, ES SUFICIENTE PARA ACREDITAR LOS TÉRMINOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O LAS CLÁUSULAS RELATIVAS Y SU PROCEDENCIA, AUN CUANDO ÉSTOS NO SE HAYAN EXHIBIDO (LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU TEXTO ANTERIOR A LAS REFORMAS PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DE 1 DE MAYO DE 2019 Y LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DEL ESTADO DE MÉXICO).** Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes llegaron a soluciones contrarias al analizar qué efectos debe tener en un juicio laboral para tener por demostrados los términos de las prestaciones extralegales, el hecho de que la parte actora no haya exhibido el contrato colectivo de trabajo, o las cláusulas correspondientes, pero se haya tenido por contestada la demanda afirmativamente y, por ende, actualizada la presunción de certeza de los hechos ahí narrados no contradicha con diversa prueba, pues mientras uno determinó que al haberse tenido por contestada la demanda afirmativamente, la presunción derivada de ello, no contradicha con otra prueba, es suficiente para demostrar su procedencia, el otro estimó que la circunstancia de tener por contestada la demandada afirmativamente no genera que deban tenerse por consentidas las prestaciones extralegales que se reclamen, por lo que no debe liberarse al actor de la carga probatoria para acreditar prestaciones de esa naturaleza. Criterio jurídico: El

Pleno en Materia de Trabajo del Segundo Circuito establece que el hecho de que se haya tenido por contestada afirmativamente la demanda y, por ende, actualizada la presunción de certeza de los hechos narrados en ese escrito, sí tiene eficacia demostrativa suficiente para acreditar la procedencia del reclamo de prestaciones extralegales, aun cuando no se haya exhibido el contrato colectivo de trabajo, las cláusulas correspondientes o diversas pruebas, siempre y cuando esa presunción no se encuentre contradicha en el juicio laboral con diverso elemento de prueba. Justificación: Conforme a los artículos 777 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto anterior a las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación de 1 de mayo de 2019 y 220 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios del Estado de México, con relación a los hechos expuestos en el escrito de demanda, en el de la contestación a la misma, o en ambos, sólo deberán ser materia de prueba aquellos que se controviertan; mientras que los artículos 784 de la legislación federal en cita y 221 de la normatividad local de referencia, eximen de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios se esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos. Entonces, cuando se tiene por contestada una demanda en sentido afirmativo, es inconcuso que los efectos de la presunción de certeza de los hechos ahí narrados, deben entenderse en el sentido de que se establece una presunción favorable a la parte actora y contraria a los intereses de la demandada, que puede ser destruida con prueba en contrario y en tanto que no se advierta algún elemento de convicción que desestime esa presunción, adquiere eficacia suficiente para demostrar los hechos que se narran en la demanda. Luego, si el trabajador está en la posibilidad legal, siguiendo el criterio de encontrar la verdad, de allegar a la autoridad toda clase de pruebas, mediante cualquiera de las formas y medios que prevé la legislación laboral, la presunción de certeza de los hechos expuestos en el escrito de demanda, derivada de su falta de contestación, no desestimada con prueba en contrario, es apta para demostrar, tratándose del reclamo de prestaciones extralegales, la procedencia a recibir el beneficio invocado, aun y cuando la parte actora no haya exhibido el documento relativo o diversas pruebas, pero la prestación sea lo suficientemente clara para que pueda controvertirse, no sea contraria a la ley ni sea inverosímil. **PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.** -----

- - - Atentas las consideraciones expuestas, si bien en autos no obra documento alguno, respecto al cual la parte actora sustente la existencia y pago de las prestaciones que hoy reclama, sin embargo, este Tribunal estima invocar como **HECHO NOTORIO** el **CONVENIO DE PRESTACIONES 2018** suscrito la Comisión de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Colima y el Sindicato de Trabajadores al Servicio de la Comisión de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Colima, consultable en la página web del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, https://admiweb.col.gob.mx/archivos_prensa/banco_img/file_6564_eccb060cc_2018convincremts.pdf, esto con apoyo en la jurisprudencia que a continuación se cita: -----

- - - Registro digital: 2025989 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: VII.2o.T. J/7 L (11a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 22, Febrero de 2023, Tomo III, página 3177 Tipo: Jurisprudencia **CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. CUANDO SE ENCUENTRAN PUBLICADOS EN MEDIOS ELECTRÓNICOS DE LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS DEL ESTADO O DE SUS SINDICATOS, TIENEN EL CARÁCTER DE HECHOS NOTORIOS Y NO SON OBJETO DE PRUEBA, AUNQUE NO SE HAYAN EXHIBIDO EN EL JUICIO RESPECTIVO.** Hechos: Diversos trabajadores demandaron prestaciones de carácter laboral con base en el contrato colectivo de trabajo, sin exhibir en el juicio el clausulado en el que fundaron la procedencia de su acción. La Junta condenó al otorgamiento de dicha prestación. Contra esa determinación la demandada promovió juicio de amparo directo argumentando, entre otras cosas, que la actora no había acreditado la procedencia de la prestación, al no exhibir la cláusula del contrato colectivo de trabajo, a pesar de haberle correspondido la carga de la prueba. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que si los contratos colectivos de trabajo se encuentran publicados en medios electrónicos de las empresas productivas



del Estado o sus sindicatos, deben considerarse como hechos notorios y, por ende, no son objeto de prueba, aunque no se hayan exhibido en el juicio respectivo. Justificación: Lo anterior, porque conforme a la tesis de jurisprudencia 2a./J. 130/2018 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las condiciones generales de trabajo publicadas en las páginas electrónicas de los organismos públicos constituyen un hecho notorio que no genera duda en el juicio laboral, con independencia de si fueron o no exhibidas por las partes, pues conforme a los artículos 23 y 70, fracción XVI, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aquéllos se encuentran obligados a publicar la información que posean; consideraciones que se estiman aplicables, por igualdad de circunstancias, a los contratos colectivos de trabajo de las empresas productivas del Estado, en razón de que también son entes obligados en términos de esas mismas disposiciones legales, al igual que sus sindicatos, por lo que deben ponerlos a disposición del público en los respectivos medios electrónicos, sin que con ello se inobserve la tesis de jurisprudencia sustentada por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 151 a 156, Quinta Parte, página 105, con número de registro digital: 242951, de rubro: "CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. DEBE APORTARSE COMO PRUEBA PARA ACREDITAR LA INFRACCIÓN DE ALGUNAS DE SUS CLÁUSULAS.", conforme a la cual, el actor debe aportar al juicio las cláusulas del contrato colectivo de trabajo en las que sustente la procedencia de sus acciones; sin embargo, debe considerarse que tal criterio se emitió en un contexto histórico y normativo que no es el que hoy impera a la luz de las obligaciones de transparencia que emanan del artículo 6o. de la Constitución General, por lo que sólo cuando no se encuentren publicados, entonces deberá regir este último criterio. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO. -----

- - - El cual contiene las bases vigentes respecto a todas y cada una de las prestaciones que reciben los trabajadores sindicalizados, consistentes en: vales de despensa, prima mensual individual (quinquenios), permisos económicos, bono del día de la madre, canasta básica, prima vacacional 100%, uniformes, fondo de ahorro, incapacidades, 87 días de aguinaldo, estímulo económico semestral, apoyo económico, ayuda para transporte, seguro de vida colectivo, descuento en consumo de agua, estímulo anual por el día del servidor público, ayuda de renta, bono de útiles escolares, ayuda para compra de lentes, ayuda para compra de juguetes, bono económico anual, bono de cumpleaños, jubilación móvil integral, bono de retiro, sueldo día 31, incrementos salariales. -----

- - - 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 reconocida al actor, no existe restricción alguna para que goce de las mismas prestaciones y emolumentos, en igualdad de condiciones, respecto de diverso

trabajador **SINDICALIZADO**; estimar lo contrario equivaldría a violentar el principio de universalidad y progresividad de los derechos humanos contemplado en el artículo 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 alto Tribunal estableció



que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás. -----

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

- - - Novena Época, Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXX, diciembre de 2009, página 8, tesis P. 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 Alto 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 superpongan 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. MIGUEL ÁNGEL TOVAR LAUREL, 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 tanto, para analizar el problema jurídico planteado a la luz de la garantía de igualdad, deberán compararse a los sujetos desde un determinado punto de vista y, con base en éste, establecer si se encuentran o no en una situación de igualdad respecto de otros individuos sujetos a diverso régimen y si el trato que se les da, con base en el propio término de comparación, es diferente. -----

- - - Así, una vez establecida la situación de igualdad y la diferencia de trato, debe determinarse si la diferenciación persigue una finalidad



constitucionalmente válida. Al respecto, debe considerarse que la posición constitucional del legislador no exige que toda diferenciación normativa esté amparada en premisas de diferenciación derivados del propio texto constitucional, sino que es suficiente que la finalidad perseguida sea constitucionalmente aceptable. -----

- - - Por otra parte, en lo que ve a la totalidad de las prestaciones que perciben los trabajadores de base sindicalizados, también es verdad su pago se encuentra condicionado a una causa anterior, 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, a partir de la emisión del presente laudo en que sea reconocido su calidad de trabajador de base.** -----

- - - 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. -----

- - - IX.- PAGO DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. -----

- - - Finalmente, en relación al reclamo que realizan el actor en el inciso I), consistentes en el pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldos del año 2019 (2º período vacacional y su prima vacacional), con el valor de las prestaciones extralegales, mismas que resulta parcialmente procedentes,

pues se insiste que en autos se tuvo por ciertos los hechos expresados por el actor en su demanda, y toda vez que en autos el patrón no acreditó haber otorgado el derecho y goce de las vacaciones en los relatados años, y toda vez que este tenía la carga de la prueba en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, y que deberá pagarse en términos de los artículos 51 y 52 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima; resultando improcedente el pago de las relatadas prestaciones en términos de los convenios suscritos entre la entidad pública y el sindicato, pues éstos se han reconocido al actor con el valor contenido en los convenios con la emisión del presente laudo. -----

--- Por otro lado, y toda vez que se tuvo por cierta como fecha del despido del actor el día 20 de septiembre de 2019, resulta procedente el pago de vacaciones, proporcionales del 01 de enero al 20 de septiembre de 2019,

--- Asimismo, resulta procedente pago de las prestaciones por concepto de aguinaldo y prima vacacional que se hayan generado desde la fecha de despido de la actora y hasta el cumplimiento del presente laudo, pues la relación laboral debe entenderse continuada en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido, es preciso destacar que, cuando el servidor público es cesado sin causa justificada y con este motivo, opte por demandar la reinstalación en el cargo, en su caso, además del derecho a la reinstalación, tendrá los derechos legalmente consignados de disfrutar de los periodos de descanso y cobrar las correspondientes primas vacacionales, a condición, desde luego, de que durante el tiempo de la rescisión se hubieran cumplido las condiciones previstas en los invocados preceptos legales. Ello, porque conforme a lo dispuesto en los artículos 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución Federal, el servidor tiene derecho al pago de los sueldos vencidos por todo el tiempo que, por la rescisión injustificada, hubiera estado separado del servicio. De tal manera, con motivo de la reinstalación de dicho servidor en el cargo, queda sin materia el derecho a disfrutar de vacaciones, porque 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. Lo anterior, 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, y ya que en el caso en concreto el trabajador actor no prestó su servicio ante la autoridad laboral, no le corresponde el pago de dicha prestación, **en tanto, el importe de la prima vacacional y aguinaldo 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.** -----

--- Precisando que el salario que deberá de servir como condena respecto



al pago de las primas vacacionales y aguinaldos generados desde la fecha de su despido y hasta el cumplimiento del presente laudo, será conforme al sueldo e incrementos que se hayan autorizado en el puesto que venía desempeñando al actor, pues de conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo y que debe servir de base para el pago de las condenas, además cobran aplicación los criterios de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - Registro digital: 183354 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: I.9o.T. J/48 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XVIII, Septiembre de 2003, página 1171 Tipo: Jurisprudencia **AGUINALDO, INCREMENTOS SALARIALES Y PRIMA VACACIONAL. SU PAGO CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN.** Si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de incrementos salariales, la correspondiente prima vacacional y el aguinaldo, y el patrón no justifica la causa del cese o rescisión, la relación laboral debe entenderse continuada en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido el contrato; de ahí que éstas deben pagarse por todo el tiempo que el trabajador estuvo separado del servicio, ya que esto acaeció por una causa imputable al patrón. NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER 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. -----

--- Ordenándose para tal efecto la apertura del Incidente de Liquidación con la finalidad de cuantificar las cantidades líquidas que debe pagar al trabajador actor la parte demandada lo anterior tiene sustento en el artículo que a la letra dice: -----

--- "ARTICULO 784. LA JUNTA EXIMIRA DE LA CARGA DE LA PRUEBA AL TRABAJADOR, CUANDO POR OTROS MEDIOS ESTE EN POSIBILIDAD DE LLEGAR AL CONOCIMIENTO DE LOS HECHOS, Y PARA TAL EFECTO REQUERIRA AL PATRON PARA QUE EXHIBA LOS DOCUMENTOS QUE, DE ACUERDO CON LAS LEYES, TIENE LA OBLIGACION LEGAL DE CONSERVAR EN LA EMPRESA, BAJO EL APERCIBIMIENTO DE QUE, DE NO PRESENTARLOS, SE PRESUMIRAN CIERTOS LOS HECHOS ALEGADOS POR EL TRABAJADOR. EN TODO CASO, CORRESPONDERA AL PATRON PROBAR SU DICHO CUANDO EXISTA CONTROVERSIA SOBRE: V. TERMINACION DE LA RELACION O CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA O TIEMPO DETERMINADO, EN LOS TERMINOS DEL ARTICULO 37 FRACCION I Y 53 FRACCION III DE ESTA LEY; "-----

--- Importes de prestaciones que deberán ser determinados en incidente de liquidación de laudo que al efecto se instaure, del cual desde este momento se ordena su apertura, a efecto de que las partes acrediten la cuantía líquida de los conceptos materia de la condena, con los incrementos que hubiesen ocurrido en base al sueldo mensual y prestaciones que recibía la actora, a fin de determinar en cantidad líquida el monto que debe pagarle al trabajador la entidad pública municipal demandada, por lo cual con fundamento en los Artículos 761 y 843 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se insertan: -----

--- **Artículo 761.-** Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley. **Artículo 843.-** En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación". -----

--- Es por lo que desde este momento se ordena la apertura del Incidente de liquidación laudo, en el cual ambas partes deberán de presentar sus conciliaciones contables. Se sustenta lo anterior en las tesis de jurisprudencia que a continuación se inserta: -----

--- Época: Novena Época. Registro: 184113. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XVII, Junio de 2003. Materia(s): Laboral. Tesis: I.13o.T.21 L. Página:



1004. INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN. SÓLO PROCEDE SI SE ORDENA SU APERTURA EN EL LAUDO. *La intelección del artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, que prevé la sustanciación del incidente de liquidación, debe ser en el sentido de que sólo es dable por excepción, siempre y cuando se disponga desde el laudo que se emita en el juicio natural, o bien, aun cuando no se establezca su apertura, las condenas no hayan sido cuantificadas en forma líquida; de tal suerte que resulta ilegal que la Junta dé trámite a dicho procedimiento a instancia de la parte interesada, al no haber sido ordenado en el laudo respectivo y encontrarse cuantificadas en cantidad líquida las condenas.* -----

--- Con apoyo en lo anterior, en el incidente de liquidación de laudo que al respecto se lleve a cabo en el presente expediente, ambas partes deberán de exhibir las conciliaciones contables que correspondan, en donde se plasmaran las cantidades y conceptos que cada una considere procedente por las prestaciones que en su calidad de trabajador de base le corresponden al C. [REDACTED] lo cual deberá acreditarse en el incidente en mención. -----

--- 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] parte actora en el presente expediente, probó sus acciones hechas valer. -----

--- SEGUNDO. - A la parte demandada H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA, le prospero la excepción de la negativa de la relación laboral. -----

--- TERCERO. - A la COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA, parte demandada, se le tuvo contestando afirmativamente la demanda instaurada en su contra, ante la omisión de dar contestación a la misma. -----

--- CUARTO. - Se condena a la COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA a: -----

--- 1) a REINSTALAR al C. [REDACTED] en el puesto de NOTIFICADOR. -----

--- 2) Al pago de los sueldos/salarios vencidos desde la fecha de su despido el 20 de septiembre de 2019 y hasta un día antes a la fecha en que sea reinstalado en su trabajo. -----

--- 3) A expedirle al trabajador su nombramiento que lo acredite como trabajador de BASE a partir de la fecha de emisión del presente laudo en términos del artículo 20 de la Ley Burocrática Local, en el puesto de NOTIFICADOR. -----

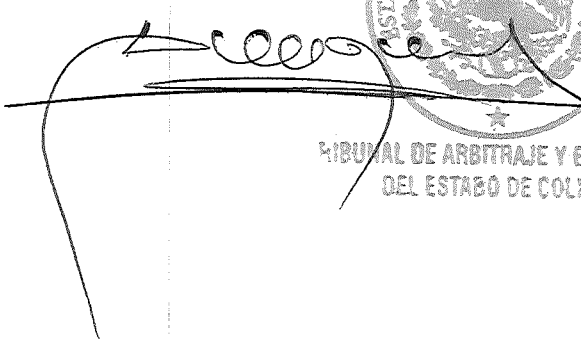
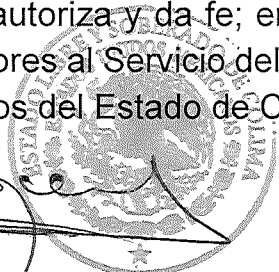
--- 4) Al pago de las vacaciones proporcionales al año 2019, así como al pago de las primas vacacionales y aguinaldo generados desde la fecha de su despido hasta un día antes a la fecha en que sea reinstalada, en

términos de los artículos 51, 52 y 67 de la Ley Burocrática del Estado. - - -

- - - **5)** A pagarle las prestaciones que reciben los trabajadores sindicalizados y contenidas en el CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES DEL AÑO 2018 celebrado entre la COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILO, COLIMA, y el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA, mismas que se reconocen a partir de la fecha de emisión del presente laudo, en términos del considerando VIII del presente laudo. - - - - -

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

- - - Así lo resolvió y firma el **MAESTRO. VICENTE REYNA PÉREZ** Magistrado Presidente del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, quien actúa con 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. - - - - -

TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y ESCALAFÓN
DEL ESTADO DE COLIMA

