- - - Colima, Colima, 31 (treinta y uno) de octubre del año 2023 (dos mil veintitrés). -

- - - En el **Expediente Laboral No. 277/2020** promovido por el **C. OMAR SIMENTAL MURAÑA** en contra del **H. AYUNTAMI ENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA,** este H. Tribunal tiene a bien emitir el siguiente: -

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

- - - **V I S T O** para resolver en definitiva el expediente laboral **No. 277/2020** promovido por el **C. OMAR SIMENTAL MURAÑA** en contra del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.** Quien en su escrito inicial de demanda reclama las siguientes prestaciones: -

- - - *A) El reconocimiento como trabajador de base en mi puesto de Auxiliar de Aseo "A", adscrito a la Oficina de Parques, Jardines y Áreas de la entidad pública demandada, así mismo menciono que el ente público me tiene como trabajador de lista de raya, situación que es errónea, toda vez que como lo menciono tengo un puesto de AUXILIAR DE ASEO y que las actividades que realizo tienen derecho a una base y que además tengo Seguro Social, situación que los trabajadores de lista de raya para la entidad demandada no gozan. B) La recategorización y nivelación de mi puesto con la letra "A", es decir, que actualmente me encuentro como AUXILIAR DE ASEO "B", reclamando desde estos momentos a recategorización de mi puesto de auxiliar de aseo a la letra "A", en virtud de que actualmente se encuentran compañeros que desempeñan las mismas funciones que el suscrito, y que de acuerdo a los principios constitucionales se me violenta el principio de igualdad y equidad, es decir, que al igual trabajo igual salario. C) El reconocimiento de mi antigüedad como trabajador de base, en el puesto correcto de AUXILIAR ASEO A, adscrito a la Oficina de Parques, jardines y Areas de dicha demandada, desde el día 16 de Octubre del año 2012. D) El otorgamiento de las prestaciones laborales que conforme a las Condiciones Generales de Trabajo se otorgan al personal de base, es decir, la homologación en prestaciones sindicales laborales que se otorgan a los trabajadores sindicalizados así como las diferencias salariales y de Condiciones Generales de Trabajo que la demandada ha dejado de pagar al suscrita desde mi fecha de ingreso, así como las que se sigan generando en lo futuro, en virtud de que se me ha venido cubriendo mi salario y las prestaciones laborales de una manera inferior a lo que se otorga a los trabajadores de base sindicalizados que ocupan categoría igual o similar a la mia, y que consisten en: CUALQUIER TIPO DE BONO ESTABLECIDO EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SUELDO, SOBRESUELDO, COMPENSACIÓN ORDINARIA, FONDO DE AHORRO PERSONAL, 45 DIAS DE AGUINALDO, POR LOS QUINQUENIOS QUE CORRESPONDAN, DOS PERIODOS VACACIONALES POR AÑO DE 10 DIAS HABILES CADA UNO, ADEMAS DEL PAGO DE LA PRIMA VACACIONAL DE 12 DIAS DE SALARIO AL 100% DE SUELDO, SOBRESUELDO Y QUINQUENIOS POR CADA PERIODO, CANASTA NAVIDEÑA DE 15 DIAS DE SUELDO Y 60 DIAS DE SOBRESUELDO, QUINQUENIOS Y COMPENSACIÓN, APOYO CUESTA DE ENERO CONSISTENTE EN 30 DIAS DE SUELDO, SOBRESUELDO, QUINQUENIOS Y COMPENSACIÓN A MAS TARDAR EL DIA 15 DE ENERO DE CADA AÑO, BONO DE AYUDA PARA TRANSPORTE POR LA CANTIDAD DE $803.40 PESOS MENSUALES, BONO DE AYUDA PARA RENTA POR*

LA CANTIDAD DE $699.64 PESOS MENSUALES, BONO DE PREVISIÓN SOCIAL POR LA CANTIDAD DE $421.44 PESOS MENSUALES Y LAS DEMAS A QUE TENGA DERECHO Y QUE POR ECONOMIA PROCESAL VIENEN CONTENIDAS DEL PUNTO 1 AL PUNTO 82 EN EL CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES SUSCRITO ENTRE DICHO SINDICATO CON EL H. AYUNTAMIENTO DEMANDADO Y EL CUAL SE ENCUENTRA VIGENTE DESDE EL DIA 01 DE OCTUBRE DEL 2014. - - - - - - - - - -

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

- - - **1.-** Mediante escrito recibido el día 01 (uno) de julio del año 2020 (dos mil veinte) compareció ante este Tribunal el **C. OMAR SIMENTAL MURAÑA** demandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de HECHOS: -

- - -1 *El suscrito ingresé desde el día 16 de Octubre del año 2012, a prestar mis servicios personales como trabajador al servicio de la demandada, ocupando actualmente la plaza de Auxiliar de Aseo "B", adscrito a la Oficina de Parques, Jardines y Areas del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima, desempeñándome de manera ininterrumpida y continua desde la fecha de mi ingreso, en distintos puestos y/o funciones que son de los considerados como de base por la ley de la materia y no se encuentran dentro de los casos de excepción a la estabilidad y permanencia en el trabajo que regula la Ley de la materia, percibiendo un sueldo actual de $1,417.92 (MIL CUATROCIENTOS DIECISIETE PESOS 92/100 M.N.) de manera semanal ya con las deducciones (IMSS, ISR, APORTACIO 4.9% PENSIONES CIVILES, ETC), en un horario de 13:30 pm a 20:00 pm, trabajando de días lunes a viernes, descansando sábados y domingos. 2.- Mi actividad actual al servicio de la demandada consisten recolectar basura, en temporada de lluvias realizo poda de maleza, barrer los jardines y camellones, poda de jardines, ahora bien, en temporada de seca realizo la actividad de riego en los camellones, y las que me encomiende el director de la Oficina de Parques, Jardines y Áreas del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima. 3.- Asi las cosas, durante todo el tiempo que he prestado mis servicios para la Entidad demandada, siempre lo he hecho con la mayor intensidad, cuidado y esmero, a completa satisfacción de la Entidad Publica demandada, por lo que es procedente el reconocimiento como trabajador de base, así como el pago y disfrute de las prestaciones que devengan los mismos trabajadores de base sindicalizados y por ende, tengo derecho a la homologación y pago correspondiente de las prestaciones que exijo en este libelo de demanda y que están contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo y otorgadas al personal de base sindicalizados, es decir, la homologación en prestaciones laborales que se otorgan a los trabajadores sindicalizados asi como las diferencias salariales y de Condiciones Generales de Trabajo que la demandada ha dejado de pagar a la suscrita desde mi fecha de ingreso y las que se sigan generando en lo futuro, en virtud de que se me ha venido cubriendo mi salario y las prestaciones laborales de una manera inferior a lo que se otorga a los trabajadores de base sindicalizados que ocupan categoría igual o similar a la mía, acreditándolo en el momento procesal oportuno. 4.- Es el caso que la entidad demandada, no obstante que el suscrito es trabajador con el puesto de Auxiliar de Aseo "B", siendo el correcto "AUXILIAR DE ASEO A" solo me paga en forma semanal los conceptos de sueldo y sobresueldo, negándose a pagarme las prestaciones laborales que se pagan en forma ordinaria y regular a los trabajadores sindicalizados, discriminando con ello a la suscrita y contraviniendo lo establecido en el artículo 123 Constitucional, apartado A fracción VII y 396 de la Ley Federal del Trabajo que establece el principio de derecho que dispone que para trabajo igual, debe corresponderle salario igual, mientras que el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo aplicado supletoriamente a la Ley de la materia, dispone lo*

siguiente: Las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, además que economía procesal reproduzco los criterios jurisprudenciales que quedaros descritos en el apartado de prestaciones, disposiciones que la demandada se niega a dar cumplimiento en mi perjuicio. 5.- Por lo anterior, y ante la negativa de la demandada de reconocerme como trabajador de base y asi como de pagar al suscrito las prestaciones laborales que me corresponden en base a la homologación de las mismas con los trabajadores de base sindicalizados me veo precisado a demandar en esta vía el reconocimiento como trabajador de base, así como el pago y cumplimiento de las prestaciones laborales que me corresponden en virtud de la homologación de prestaciones laborales que reclamo conforme a las disposiciones Constitucionales y Legales antes referidas.- -

- - - **2.-** Mediante acuerdo de fecha 06 (seis) de julio del año 2020 (dos mil veinte) este Tribunal previa nota de cuenta se avocó al conocimiento de la demanda, registrándose en el libro de Gobierno con el número correspondiente, teniéndose por admitida la demanda en contra del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA,** a quien demanda como acción principal el **RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE,** 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.- -

- - - **4.-** Mediante acuerdo de fecha 22 (veintidós) de enero del año 2021 (dos mil veintiuno), se tuvo a la parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA** por conducto del **C. FELIPE CRUZ CALVARIO,** en su carácter de Presidente Municipal del H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez Colima, dando contestación a la demanda instaurada por la parte actora en tiempo y forma. Escritos que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. - - - - - - - - - - - - - -

- - - **5.-** 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 13:00 (trece horas) del día 07 (siete) de junio del año 2021 (dos mil veintiuno)**,[1] 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 y en términos del artículo 150 de la Ley de la materia, 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 lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a la parte actora quien por conducto de su apoderado tuvo a bien ratificar en todas y cada una de sus partes su escrito de demanda, e igualmente se hizo contar la presencia de la parte demandada no obstante de haber sido legal y oportunamente notificada para su desahogo. -

- - - 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 se tuvo compareciendo en ese momento al H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Colima y se tuvieron por ofrecidas las pruebas que cada una de las partes estimo, mismas que después de ser analizadas y estudiadas, por acuerdo de fecha **23 (veintitrés) de noviembre del año 2021 (dos mil veintiuno)**[2] le fueron admitidas a las partes. -

- - - Concluida la recepción y desahogadas que fueron las pruebas admitidas, este Tribunal declaro abierto el período de alegatos y posteriormente, de conformidad a lo establecido por el artículo 155

---

[1] Visible a foja 93 a 97 de autos.
[2] Visible a fojas de la 118 a 123 de autos.

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 - -

- - - - - - - - - - - - - - - - **C O N S I D E R A N D O S** - - - - - - - - - - - -

- - - **I**.- Este Tribunal es competente para tramitar el juicio en estudio y dictar laudo de conformidad con lo establecido en el inciso B del artículo 79 y la fracción VIII del artículo 90 de la Constitución Particular del Estado y artículos 1, 2 y 132 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -

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

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

- - - **1.- CONFESIONAL POR OFICIO** consistente en las posiciones que de manera persona y no por apoderado absolvió la PRESIDENTA MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA., la cual tuvo su desahogo con fecha 11 de mayo del año 2022 y que se encuentra **visible a foja 113 de autos**, la cual se declaro DESIERTA ante la incomparecencia de la parte actor y oferente, por lo que carece de valor probatorio. - - - - - - - - - -

- - - **2.- DOCUMENTAL** consistente en copia fotostática simple de UN RECIBO DE NÓMINA, expedido por el H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Colima al C. Omar Simental Muraña, con No. de Empleado 002543 en el puesto de AUXILIAR DE ASEO B EVENTUAL adscrito a la Oficina de Parques, Jardines y

Áreas, con fecha de ingreso el 16 de octubre de 2012 y con un sueldo bruto semanal de $1,592.35 (MIL QUINIENTOS NOVENTA Y DOS 35/100 M.N.) integrado por los conceptos de sueldo 07 $865.41pesos y sobresueldo $726.94 pesos, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional *no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo* la siguiente jurisprudencia: -

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

- - - **3.- DOCUMENTAL** consistente en copia simple del CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES 2019, suscrito entre el H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Colima y el Sindicato de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento, DIF y Organismos Descentralizados de Villa de Álvarez, Colima, documental **visible a fojas 67 a la 74 de autos,** prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional *no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo* la siguiente jurisprudencia: -

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

- - - **4.- TESTIOMINIAL** consistente en las declaraciones que rindieron ante este Tribunal los testigos de nombre CC. ANTONIO ALONSO BARTOLON Y GERARDO MORENO GÓMEZ, misma que tuvo su desahogo con fecha 11 de mayo del año 2022 y que se encuentra **visible a fojas 114 de autos**. -

- - - **5.- INSPECCIÓN JUDICIAL** consistente en la revisión que se

practicara sobre la NÓMINAS DE LOS TRABAJADORES DE BASE Y/O RECIBOS DE PAGO, correspondientes al C. OMAR SIMENTAL MURAÑA por el período comprendido al último año laborado y a la fecha de la diligencia, en términos de los artículos 782, 783 y 804 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, la cual se llevó a cabo con fecha 11 de mayo del año 2022 y que se encuentra **visible a foja 115 a 193 de autos**, en la que se tuvo a la demandada exhibiendo los recibos timbrados de nómina relativos al actor. --

- - - **6.- DOCUMENTAL** consistente en la EXHIBICIÓN DE DOCUMENTO consistente en el TABULADOR DE SUELDOS DEL AÑO 2020, **visible a fojas 76 a la 79 de los presentes autos**, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance convicciona*l no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo* la siguiente jurisprudencia: ---------

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

- - - **7.- DOCUMENTAL** consistente en copia fotostática simple de CONSTANCIA DE SEMANA COTIZADAS EN EL IMSS, visible a fojas 80 a la 81 de los presentes autos, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance convicciona*l no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo* la siguiente jurisprudencia: --------------------------

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

- - - **8.- 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. - - - - - - - - - - - - - - -

- - - **9.- 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. - - - - -

- - - **Enseguida TENEMOS LOS MEDIOS DE CONVICCIÓN admitidas y desahogadas de la parte DEMANDADA:** - - - - - - - - -

- - - **1.- CONFESIONAL,** consistente en las posiciones que en forma Personalísima y no por Apoderado absolvió ante este Tribunal el C. OMAR SIMENTAL MURAÑA y que tuvo su desahogo con fecha 07 de febrero del año 2023 y que se encuentra visible a fojas **197 de autos,** quien al dar respuesta a las posiciones que por escrito se le formularon y que fueron calificadas de legales, no se desprendieron elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda, además de ser hechos confesados por las partes en su demanda y contestación de demanda. -

- - - 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.- DOCUMENTAL** consistente en copia fotostática simple de 17 (diecisiete) RECIBOS DE NÓMINA timbrados relativos a la parte trabajadora, que comprenden los pagos realizados por parte del ayuntamiento demandado a la parte trabajadora en el período del 10 de enero de 2020 al 27 de abril del 2020, **visible a fojas de la 86 a la 102 de los presentes autos**, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional *no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo* la siguiente jurisprudencia: -

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

- - - **3.- DOCUMENTAL** consistente en una copia certificada de un CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO celebrado entre la parte trabajadora y el Ayuntamiento de Villa de Álvarez, **visible a fojas 103 a la 104 de los presentes autos**, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional *no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo* la siguiente jurisprudencia: - - - - - - - - - -

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

- - - **4.- DOCUMENTAL** consistente en el original de una CONSTANCIA DE TRABAJO RELATIVA A LA PARTE TRABAJADORA de fecha 04 de junio del 2021, **visible a fojas 85 de los presentes autos**, prueba que se tiene por desahogada por su

propia naturaleza, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional *no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo* la siguiente jurisprudencia: --

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

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

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

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

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

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

argumentos de hecho y de derecho. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. --

--- En ese orden de ideas, debe decirse que la *Litis* en el presente juicio, se circunscribe a fin de que este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, determine si resultan procedentes no las prestaciones que solicita la parte actora, tanto en su escrito de demanda y aclaratorio de demanda, consistentes en su RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE en el puesto de AUXILIAR DE ASEO A adscrito a la Oficina de Parques, Jardines y Áreas del H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Colima, así como la recategorización y nivelación de su puesto con la letra A al puesto que actualmente se encuentra como Auxiliar de Aseo B, el reconocimiento de su antigüedad desde la fecha de su ingreso desde el 16 de octubre del año 2012 y el otorgamiento de las prestaciones laborales que conforme a las Condiciones Generales de Trabajo se otorgan al personal de base, es decir la homologación de las prestaciones que se otorgan a los trabajadores sindicales y las diferencias salariales respecto a las mismas desde la fecha de ingreso. --

--- O si, por el contrario, resultan procedentes o no las excepciones y defensas hechas valer por el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, consistente en la falta de acción y derecho de la parte actora respecto de todas y cada una de las prestaciones que demanda, por no satisfacer los presupuestos procesales de su acción, toda vez que dice se ha desempeñado como trabajador supernumerario, a través de contratos individuales de trabajo por ciertos períodos, feneciendo cada uno de ellos y por tanto extinguiéndose la relación laboral una vez que ha finalizado cada contrato, por lo que no resulta posible que el puesto sea basificable, oponiendo igualmente la excepción de prescripción en todas aquellas acciones de trabajo que prescriben en un año de conformidad con el artículo 169 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de

Colima. -

- - - Del mismo modo, y de los hechos confesados por la parte DEMANDADA, al momento de dar contestación de la demanda, ha quedado acreditado que el C. OMAR SIMENTEL MURAÑA ingreso a laborar para la demandada con fecha 16 de octubre del año 2012, y que su salario se encuentra integrado únicamente por los conceptos de sueldo y sobresueldo. -

- - - **V. – CARGA DE LA PRUEBA.** -

- - - Una vez que ha quedado determinada la litis en el presente juicio, y a fin de resolver lo que en derecho corresponde debe precisarse cuál fue la situación laboral real en que se ubicó el trabajador, **es decir, este H. Tribunal debe esclarecerse lo relativo a la naturaleza de su contratación, específicamente si esta ha sido 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 especifica materia de su contratación, y así poder resolver en torno a la estabilidad en el empleo que demanda la parte actora; por lo que una vez que se ha fijado la Litis, y con apoyo en las actuaciones que conforman el expediente, las pruebas ofertadas por ambas partes, y el alcance jurídico de cada una de ellas, del expediente que hoy se resuelve, este Tribunal considera importante que previo a realizar un pronunciamiento respecto de las prestaciones reclamadas por el actor resulta importante distribuir la carga probatoria, ya que en términos de ley **tanto actor como demandado deben acreditar sus propias afirmaciones,** sirviendo de apoyo a lo anterior la tesis de jurisprudencia visible con número de registro IUS: 219090 Localización: Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo IX, Junio de 1992, p. 360, aislada, Laboral, que a la letra dice: -

- - - ***CARGA DE PRUEBA***. *Texto: Una interpretación sistemática y armónica del contenido de los artículos 872, 880, fracción I, 777 y 784 de la Ley Federal del Trabajo, que aluden a la carga de la prueba, permite realizar, determinantemente, las siguientes conclusiones: la carga de la prueba no es un fenómeno jurídico que puede ir variando*

durante la secuela del procedimiento, según el comportamiento de una u otra parte, o de ambas, o al capricho de la Junta responsable, ya en la etapa de desarrollo del procedimiento, ya en la emisión del laudo. La carga de la prueba está predeterminada, prevista de antemano por la propia legislación del trabajo. Los preceptos en cuestión prevén, sin que deba existir lugar a dudas, que las partes deben probar, cada una de ellas, aquellos hechos que tengan interés para que sean tomados en cuenta por la Junta de Conciliación y Arbitraje en el momento de emitir su resolución definitiva, ***es decir, que tanto actor como demandado deben acreditar sus propias afirmaciones****. Como excepción, amplísima, pero sólo de manera excepcional, corresponde al patrón probar en todas aquellas, hipótesis a que se refiere el artículo 784 del ordenamiento legal ya citado.* ----------

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

- - - Registro digital: 2025073 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: 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. - - - - - - - - - - - - -

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

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

- - - VI. - ANÁLISIS DE SU RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE. -

- - - Ahora bien, en relación a la prestación que demanda el actor en el inciso **A)** del capítulo de prestaciones, en el que reclama su reconocimiento y expedición de su nombramiento como trabajador de base en el puesto de Auxiliar de Aseo A pues dijo era un trabajador de base atentas a las actividades que dice desarrolla consistentes en Recolectar basura, en temporada de lluvias realizo poda de maleza, barrer los jardines y camellones, poda de jardines, en temporada seca

realizo la actividad de riego en los camellones y las que le encomiende el director de la Oficina de Parques, Jardines y Áreas, y que al respecto la demandada dijo que lo cierto era que el actor se desempeña como trabajador eventual en el puesto de Auxiliar de Aseo B, negando las actividades señaladas por el actor limitándose a señalar que de acuerdo a su contratos de trabajo este debe realizar las actividades que le encomiende la dirección a la que pertenece. - -

- - - Ahora bien, de las pruebas que obran en autos, se advierte tanto del recibo de nómina exhibido tanto por el actor tanto por la demandada, aparece en el puesto de "AUXILIAR DE ASEO B EVENTUAL", del mismo modo obra el TABULADOR DE SUELDOS 2020 DEL H. AYUNTAMIENTO DE VILLA DE ÁLVAREZ, en el que aparecen los puestos de AUXILIAR DE ASEO A TAE, AUXILIAR DE ASEO C, AUXILIAR DE ASEO D, AUXILIAR DE ASEO E Y AUXILIAR DE ASEO F. -

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

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

forma de la investigación que se lleve a cabo; g) Asesoría o consultoría: únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Gobernador, Secretarios de Gobierno, Oficial Mayor, Procurador, Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades; y h) Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios. ***ARTICULO 7.-*** *Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: En el Poder Legislativo: aquellos a los que se refiere el artículo 35 de su Ley Orgánica y los artículos 191 y 192 de su Reglamento; así como lo establecido por el artículo 7 de la Ley Orgánica de la Contaduría Mayor de Hacienda del Estado de Colima; tales como: Oficial Mayor, Contador Mayor de Hacienda, Subcontralores, Secretarios Particulares, Secretarios Privados y Auxiliares, Directores, Asesores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Auditores y Contralores;* ***(REFORMADO, DECRETO 596, 28 DE JULIO DE 2009)*** *II. En el Poder Ejecutivo: Secretario Particular del Gobernador, Representante del Gobierno en el Distrito Federal, Cuerpo de Seguridad, Ayudantes y Choferes al servicio directo del Titular del Ejecutivo; Secretarios de Despacho, Subsecretarios, Procurador, Subprocuradores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Asesores; Secretarios Particulares, Secretarios Privados; Administradores; Coordinadores; Auditores, Contralores, Valuadores, Peritos, Supervisores, Visitadores; Agentes del Ministerio Público, Oficiales Secretarios; Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Procuradores y Subprocuradores de la Defensa del Trabajo, Coordinadores e Inspectores; Integrantes de los Consejos Tutelares o Asistenciales; Vocales Representantes en Dependencias Públicas y Organismos Descentralizados; Directores, Alcaides, Celadores y Personal de Vigilancia en Cárceles e Instituciones de Asistencia y Prevención y Readaptación Social y el personal sujeto a honorarios; todos los miembros operativos de los Servicios Policiacos, así como los miembros de la Policía de Procuración de Justicia. III. En el Poder Judicial: a) Secretarios de Acuerdos del Supremo Tribunal; Secretario Particular; Jueces, Secretarios de Acuerdos, Secretarios Actuarios y Proyectistas; Directores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Coordinadores, Visitadores, Jefe de Unidad de Apoyo Administrativo, Asesores y Supervisores.* ***(REFORMADO, DECRETO 596, 28 DE JULIO DE 2009 IV. En los Ayuntamientos de la Entidad:*** *Los Secretarios de los Ayuntamientos, Tesoreros, Oficiales Mayores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores,* ***Jefes de Departamento con funciones de Dirección****, Contralores, Oficiales del Registro Civil, Auditores, Coordinadores, Supervisores e Inspectores, así como todos los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito. En el Tribunal: a) Secretario General de Acuerdos, Secretarios Proyectistas y Secretarios Actuarios. VI. El Secretario y Segundo Vocal en la Comisión Agraria Mixta; VII. En el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF): el Director General, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Administradores, Asesores, Auditores y Contralores. VIII. El titular de la Defensoría de Oficio así como los abogados adscritos a esta dependencia; y IX. En los Organismos Descentralizados, así como en las Empresas de participación mayoritaria Estatales y Municipales: Directores Generales, Directores de área, Subdirectores, Gerentes, Subgerentes, Tesoreros, Jefes de Departamento con funciones de Dirección y Administradores. De crearse categorías o cargos no comprendidos en este artículo, se hará constar en el nombramiento el carácter de base o confianza. La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones definidas en el Artículo 6 o de los puestos enumerados en este artículo. ARTICULO 8.- Son trabajadores de base los no comprendidos en los dos artículos anteriores.* ***ARTÍCULO 9.-*** *Los trabajadores de base serán inamovibles. Se entiende por inamovilidad el derecho*

que gozan los trabajadores a la estabilidad en su empleo y a no ser separado sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas. ***ARTICULO 11.-*** *Son trabajadores supernumerarios aquellos a quienes se otorgue nombramiento de los señalados en las fracciones II, III, IV y V del Artículo 19 de esta Ley.* ***ARTICULO 19.-*** *Los nombramientos de los trabajadores podrán ser: I. Definitivos, aquellos que se otorguen para ocupar plazas de base; II. Interinos, los que se otorguen para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses; III. Provisionales, los que de acuerdo con el escalafón se otorguen para ocupar plazas de base vacantes, por licencias mayores de seis meses; IV. Por tiempo determinado, los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada; y V. Por obra determinada, los que se otorguen para realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente; su duración será la de la materia que le dio origen.* - - - - - - - - - - - -

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

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

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

- - - En ese sentido, aún si bien la demandada negó acción y derecho al actor para demandar las prestaciones contenidas en su escrito de demanda, pues dijo que ocupó el carácter de trabajador supernumerario sujeto a un contrato temporal, sin embargo de ninguna de las pruebas ofrecidas en autos logra demostrar sus excepciones y defensas hechas valer, pues no obstante que de los

recibos de nómina aparezca el carácter de "EVENTUAL", sin que justificará la temporalidad que dice estaba sujeto el trabajador, **por lo que resulta importante destacar que para determinar la calidad de un trabajador al servicio del estado, debe atenderse a la situación real en que se ubiquen y no al puesto designado en las documentales aportadas por la demandada**, es decir la demandada debía demostrar documentalmente y circunstancialmente que las actividades desempeñadas por el actor se debieran a una obra o programa en específico, ni mucho menos demostró que la partida presupuestal con la que se pagan los emolumentos del actor se encuentra agotada, ni que las funciones y puesto desempeñado por el demandante fueran de aquellas consideradas de confianza. -

- - - Se insiste pues, que en autos quedó debidamente acreditado que el actor ingresó a laborar desde el 16 de octubre del año 2012, teniendo igualmente por cierto que se ha venido desempeñando de manera ininterrumpida desde dicha fecha. - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - Es preciso destacar, que, en relación a las funciones desempeñadas por el actor, el Ayuntamiento se limitó a negar las mismas sin describir cuales son las funciones a las que se encuentra sujeto, de ese modo este Tribunal estima invocar como HECHO NOTORIO el catálogo de puestos del año 2014, como el manual de organización del año 2022 del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, publicados en la página electrónica oficial de la citada dependencia consultables en las siguientes ligas: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://villadealvarez.gob.mx/transparencia/wp-content/uploads/2014/02/CATALOGO-DE-PUESTOS-CON-PORTADA.pdf y chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://villadealvarez.gob.mx/transparencia/wp-content/uploads/2023/06/MANUAL-ORGANIZACIONAL-H.-AYUNTAMIENTO-DE-V-DE-A-2022.pdf en la que se describen las funciones relativas al puesto de AUXILIAR DE ASEO siendo las siguientes: -

2014	2022
Objetivo del puesto: Hacer la limpieza y recolección de basura del área o áreas que se le asignen ya sea en edificios o en sitios públicos como parques, jardines o áreas verdes de acuerdo a lo señalado por su dirección. Funciones del puesto: - Mantener las plantas dentro o fuera del área así como de parques, jardines y camellones. - Sacudir mobiliario y equipos de oficina - Limpiar de sanitarios y ventas - Barrer y trapear - Limpia de cestos asignados - Limpia de puertas y ventanas - Limpia parques y jardines - Apoyar en la cobertura de servicios especiales - Recolectar basura	OBJETIVO Realizar apoyo dentro de las cuadrillas. FUNCIONES ESPECÍFICAS: No cuentan con funciones específicas ya que varía la función dependiendo del apoyo que se requiera dentro de las cuadrillas.

- - - Como puede verse, las mismas no pertenecen a ninguna de aquellas consideradas de confianza por el artículo 6 de la ley de la materia, por lo que, al no reunir los requisitos de un trabajador de esta naturaleza, deviene aplicable al caso a favor de la actora, lo previsto por el artículo 8° anteriormente citado. Sirviendo de fundamento el criterio jurisprudencial publicado en el Seminario Judicial de la Federación, aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con número de registro 2023346 de rubro y contenido siguiente: -

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

Justificación: De acuerdo con los artículos 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 15, fracción II, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en lo no previsto por ellas, será aplicable supletoriamente la Ley Federal del Trabajo. En ese sentido, a efecto de determinar los requisitos que deben cumplir los nombramientos de los servidores públicos por tiempo determinado, debe atenderse a lo establecido en los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con los cuales la celebración de una relación de trabajo para obra o por tiempo determinado debe estar justificada en el desarrollo de una obra específica, la naturaleza de las funciones a desempeñar, o bien cubrir alguna vacante temporal. En consecuencia, de la interpretación sistemática de las disposiciones señaladas, se advierte que el otorgamiento de nombramientos por tiempo determinado es excepcional, de ahí que el Estado esté obligado a justificar la necesidad de su celebración bajo dicha temporalidad, pues sólo así se actualizará la prerrogativa de éste de dar por terminada la relación laboral al concluir el término del nombramiento sin responsabilidad para las entidades o dependencias, ya que de lo contrario se entenderá que el nombramiento fue por tiempo definitivo. -

- - - No obstante, de las manifestaciones realizadas por las partes contendientes, se evidencia, la existencia de una relación laboral continua e ininterrumpida desde la fecha de ingreso del actor, lo cual, hace evidente que las actividades para las que las contrató no corresponden a una contratación que por su naturaleza deba ser estimada como por tiempo determinado, pues aquéllas fueron realizadas por varios años, por lo que debe entenderse que la contratación es por tiempo indefinido, ya que la naturaleza del servicio así lo requiere. Sirve de apoyo el criterio de rubro y contenido siguiente: -

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

qué razón la plaza que ocupan no es basificable o por qué carecen de estabilidad en el empleo, aun cuando la hayan ocupado por más de seis meses. DÉCIMO PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. - - - - -

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

- - - De las relatadas condiciones, este H. Tribunal considera procedente el RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE, por lo que se estima condenar al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ a la expedición del nombramiento que como trabajadora de **BASE** corresponde al **C. OMAR SIMENTAL MURAÑA, calidad que deberá reconocerse a partir de la fecha de emisión del presente laudo**, el cual deberá contener los requisitos establecidos por el artículo 20 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -

- - - **VII.- RECATEGORIZACIÓN DEL PUESTO.** - - - - - - - - - - - - - - -

- - - Ahora bien, por lo que va a la prestación que demanda consistente en la recategorización y nivelación salarial con la letra A, ya que actualmente se encuentra como Auxiliar de Aseo B, en virtud de que actualmente se encuentran compañeros que desempeñan las mismas funciones que el suscrito y que de acuerdo a los principio constitucionales se violenta el principio de igualdad y equidad, y que sobre el particular la demandada dijo el actor no tenía acción y derecho en razón de que sus actividades son parte de los contratos individuales de trabajo por tiempo determinado. - - - - - - - - - - - - - - -

- - - Previo a analizar la procedencia de dicha prestación, resulta necesario analizar lo que establece la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, respecto al derecho de escalafón: -

- - - ***ARTICULO 71.-*** *Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada*

una de las Entidades públicas conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores de base, así como autorizar las permutas y movimientos de los mismos. ***ARTICULO 72.-*** *Tienen derecho de participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior.* ***ARTICULO 73.-*** *En cada Entidad pública se expedirá un reglamento de escalafón, conforme a las bases establecidas en este capítulo, el cual se formulará de común acuerdo por el Titular respectivo y el sindicato correspondiente.* ***ARTICULO 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.* ***ARTÍCULO 75.- Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios. ARTICULO 76.-*** *Los factores escalafonarios se clasificarán mediante los tabuladores, a través de los sistemas adecuados de registro y evaluación que señalen los reglamentos respectivos.* ***ARTICULO 81.-*** *Los Titulares darán a conocer a las Comisiones Mixtas de Escalafón y a los sindicatos las vacantes que se presenten, dentro de los diez días hábiles siguientes en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base.* ***ARTICULO 82.-*** *Al recibir de los Titulares dicha comunicación, las Comisiones Mixtas de Escalafón procederán de inmediato a convocar a un concurso entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior, mediante circulares o boletines que se fijarán en lugares visibles de los centros de trabajo correspondientes.* ***ARTICULO 83.-*** *En las convocatorias señalarán los requisitos para aplicar derechos, plazos para presentar solicitudes de participación y demás datos que determinen los reglamentos respectivos.* ***ARTICULO 84.-*** *En los concursos se procederá por las comisiones a verificar las pruebas a que se sometan los concursantes y a calificar los factores escalafonarios, teniendo en cuenta los documentos, constancias o hechos que los comprueben, de acuerdo con la valuación fijada en los reglamentos.* ***ARTICULO 85.-*** *La vacante se otorgará al trabajador que habiendo sido aprobado, de acuerdo con la calificación señalada en el reglamento, obtenga la mejor puntuación. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que tenga mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma dependencia o unidad administrativa. Cuando existan varios en esta situación, se preferirá al que demuestre que es la única fuente de ingresos de su familia.* ***ARTICULO 86.-*** *Las plazas de última categoría, de nueva creación o disponibles en cada grupo,* ***una vez corrido el escalafón respectivo con motivo de las vacantes que ocurrieren, y previo estudio y examen de acuerdo a la categoría a cubrir realizado por el Titular de la Entidad o dependencia tomando en cuenta la opinión del sindicato que justifique su ocupación, serán propuestas en un cien por ciento por el sindicato. Los aspirantes para ocupar las plazas vacantes deberán reunir los requisitos que para esos puestos señalen cada una de las Entidades y dependencias."*** -

- - - En ese sentido, el procedimiento para la reclasificación del puesto se conoce como el ESCALAFÓN, mismo que se identifica como un sistema para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores de base, así como autorizar las permutas y movimientos.

Así mismo, atendiendo a los requisitos establecidos por la Ley burocrática estatal, los trabajadores deben acreditar tener una categoría inmediata inferior y acreditar mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios, tales como los conocimientos, la aptitud, la antigüedad, el buen comportamiento, la puntualidad y el cumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo. En ese sentido, una vez que se presenten las vacantes, los trabajadores deberán participar en un concurso entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior. -------------------------

- - - Igualmente, resulta conveniente tomar en consideración los artículos 1 y 123, apartado B), fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en lo que interesa, disponen lo siguiente: --

- - - **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. Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes. **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.". -**------

- - - **Artículo 123.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores: **V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo**. ---------------------------------

- - - Del primero de los artículos transcritos se advierte, que todo individuo gozará de los derechos fundamentales previstos en la Constitución Federal y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su

protección, mismas que no pueden restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ésta establece. Las normas referentes a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y los tratados internacionales de la materia, bajo el principio *pro persona*. ----------------------------------

--- Asimismo, todas las autoridades están constreñidas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad (características de los derechos humanos), sancionando, en su caso, todas aquellas violaciones a éstos y reparando adecuadamente las violaciones que se hayan provocado en perjuicio del gobernado. --------------------------------

--- Ahora, del último párrafo del artículo 1° constitucional, se advierte que la no discriminación implica el derecho subjetivo público de cualquier persona de ser tratada en la misma forma que todos los demás, aunado al correlativo deber jurídico de la autoridad de garantizar un trato idéntico a todas las personas ubicadas en las mismas circunstancias. Así, queda prohibido todo tipo de práctica discriminatoria que anule o menoscabe los derechos y libertades de los gobernados sin distinción alguna. ----------------------

--- Por su parte, en el segundo de los preceptos transcritos se advierte que el constituyente determinó elevar a rango constitucional y, por tanto, como derecho fundamental, el que a los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, que realicen un trabajo igual les corresponderá un salario igual, con independencia del sexo. **El referido derecho fundamental de que, a trabajo igual, le corresponde salario igual, no se relaciona en forma exclusiva con la identidad de categoría, de cargo, o de designación, que detenten ciertos trabajadores, sino, en realidad, con el trabajo desempeñado.** Es decir, las actividades o funciones que desarrollen. -------------------------------

--- La Ley Federal del Trabajo en su artículo 86 regula el principio constitucional citado, y a la letra dispone: -------------------

- - - **ARTÍCULO 86.-** A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - El contenido del citado numeral es conforme o acorde a lo que Constitucionalmente está reconocido a favor de la clase obrera; esto es, corresponde un salario igual a quien desempeñe un trabajo o actividad de la misma naturaleza. De acuerdo con los citados preceptos, se concluye que no debe tomarse únicamente en cuenta la categoría o designación del puesto para el que han sido nombrados los trabajadores, sino las labores que realmente ejecutan. - - - - - - - -

- - - En esa tesitura, se insiste que en autos ha quedado acreditado que el actor recibe actualmente su sueldo en el puesto de Auxiliar de Aseo B, el cual no pasa desapercibido para este Tribunal que el importe enterado por el concepto de sueldo asignado a su puesto respecto los años 2021 y 2022, resulta inferior al mínimo general establecido por la Comisión de Salarios Mínimos, pues de los recibos de pago incluso que exhibe la demandada consta como concepto diario la cantidad de $123.63 en el año 2021 y $127.34 para el año 2022, lo que no es acorde a lo establecido por los artículos 57 y 58 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos descentralizados del Estado de Colima que a la letra se insertan: -

- - - **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 disminuídos 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. -

- - - Igualmente del TABULADOR DE SUELDOS 2020 que obra en autos se observa la existencial del puesto de Auxiliar de Aseo A TAE, igualmente se invoca como HECHO NOTORIO el tabulador de sueldos de la administración municipal 2021 – 2024, consultable en

la página electrónica oficial del ayuntamiento en la liga: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://villadealvarez.gob.mx/transparencia/wp-content/uploads/2023/04/TABULADOR-DE-PUESTOS-1-ER-TRIM-2023.pdf, en el que obra la existencia del puesto de AUXILIAR DE ASEO A, B Y C como a continuación se evidencia: -

05	OPERATIVO	0176	ALBAÑIL OFICIAL C	SINDICATO	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
05	OPERATIVO	0183	AUXILIAR DE ASEO A	SINDICATO	7,775.68	N/A	N/A	N/A	N/A	

MUNICIPIO DE VILLA DE ALVAREZ, COL.
Oficialía Mayor
TABULADOR DE PUESTOS 2022

Clave Tipo	Tipo de Puesto	Clave Puesto	Nombre del Puesto	Tipo de Contratación	Sueldo	Dieta	Compensación	Gastos de representación	Beca	% Sobre
05	OPERATIVO	0184	AUXILIAR DE ASEO B	SINDICATO	7,405.19	N/A	N/A	N/A	N/A	
05	OPERATIVO	0185	AUXILIAR DE ASEO C	SINDICATO	7,052.31	N/A	N/A	N/A	N/A	
05	OPERATIVO	0186	BACHEADOR A	SINDICATO	7,405.19	N/A	N/A	N/A	N/A	
05	OPERATIVO	0187	BACHEADOR B	[illegible]	[illegible]	[illegible]				

- - - En ese orden de ideas y atentas a las consideraciones expuestas en líneas que anteceden, se destaca que en relación al manual de organización y catalogo de puestos únicamente describen el puesto de AUXILIAR DE ASEO las funciones inherentes al mismo, sin que del tabulador de puestos se advierta una justificación clara y objetiva en relación a la clasificación y sueldos percibidos en el puesto de AUXILIAR DE ASEO, de ahí que de conformidad con los artículos 74 y 75 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este Tribual estima que no existe impedimento legal para condenar al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ a recategorizar el puesto que actualmente desempeña el actor como AUXILIAR DE ASEO B, al de AUXILIAR DE ASEO A al encontrarse en la categoría inmediata inferior al puesto que demanda, así como contar con las aptitudes y antigüedad para desempeñar el mismo, con todas y cada una de las percepciones que recibe un trabajador de base en el puesto de AUXILIAR DE ASEO A desde la fecha de emisión del presente laudo. - - - - - - - - -

- - - En efecto, como se precisó, constitucionalmente se encuentra protegido el derecho fundamental que los trabajadores que realicen

un trabajo igual les corresponderán un salario igual; con ello, el legislador pretendió proteger las condiciones de eficiencia en una actividad determinada, al margen de que el nombramiento se hubiese expedido por autoridad facultada para tal efecto, pues dicho aspecto, se insiste, atañe a diversa cuestión. - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - Por tanto, si en la especie, no existe duda ni controversia que las funciones o actividades que desarrolló el actor fueron las de AUXILIAR DE ASEO B en idénticas condiciones que un trabajador en el puesto de AUXILIAR DE ASEO A, es evidente que le corresponde el pago de un salario por el trabajo desempeñado. - - -

- - - Ciertamente, en la especie, el actor demostró que tiene el cargo y ejerce las funciones de "AUXILIAR DE ASEO", por lo que, legalmente, corresponde el pago de haberes asignados a ese cargo, pues, de lo contrario, se desconocería el derecho humano que incorporó a su favor en el cargo otorgado, cuando por mandato del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, está obligada a cumplir y hacer cumplir los derechos humanos reconocidos en la norma fundamental y tratados internacionales. -

- - - Por lo que este Tribunal concluye, que al acreditar el actor desempeñar tales funciones, le corresponde el mismo pago que a otro trabajador que desempeña el mismo puesto, por lo que no está justificada la diferenciación que se realizó, violando así los principios de igualdad y no discriminación contenidos en los artículos 1 y 123, de la Constitución General de la República, que establecen el principio "a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo", consagrado en la fracción V, del numeral en cita, pues conforme a este principio, **no es válido establecer un trato preferencial en cuanto al salario a los trabajadores que laboran en igualdad de condiciones.** -

- - - VIII.- PAGO DE PRESTACIONES EXTRALEGALES. - - - - - - - -

- - - Ahora bien, por lo que ve al pago de las prestaciones que demanda en el inciso **D)** de su demanda, contenidas en las

Condiciones Generales de Trabajo que se otorgan a los trabajadores de base sindicalizados así como las diferencias salariales desde la fecha de su ingreso consistentes en: *CUALQUIER TIPO DE BONO ESTABLECIDO EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SUELDO, SOBRESUELDO, COMPENSACIÓN ORDINARIA, FONDO DE AHORRO PERSONAL, 45 DIAS DE AGUINALDO, POR LOS QUINQUENIOS QUE CORRESPONDAN, DOS PERIODOS VACACIONALES POR AÑO DE 10 DIAS HABILES CADA UNO, ADEMAS DEL PAGO DE LA PRIMA VACACIONAL DE 12 DIAS DE SALARIO AL 100% DE SUELDO, SOBRESUELDO Y QUINQUENIOS POR CADA PERIODO, CANASTA NAVIDEÑA DE 15 DIAS DE SUELDO Y 60 DIAS DE SOBRESUELDO, QUINQUENIOS Y COMPENSACIÓN, APOYO CUESTA DE ENERO CONSISTENTE EN 30 DIAS DE SUELDO, SOBRESUELDO, QUINQUENIOS Y COMPENSACIÓN A MAS TARDAR EL DIA 15 DE ENERO DE CADA AÑO, BONO DE AYUDA PARA TRANSPORTE POR LA CANTIDAD DE $803.40 PESOS MENSUALES, BONO DE AYUDA PARA RENTA POR LA CANTIDAD DE $699.64 PESOS MENSUALES, BONO DE PREVISIÓN SOCIAL POR LA CANTIDAD DE $421.44 PESOS MENSUALES Y LAS DEMAS A QUE TENGA DERECHO Y QUE POR ECONOMIA PROCESAL VIENEN CONTENIDAS DEL PUNTO 1 AL PUNTO 82 EN EL CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES SUSCRITO ENTRE DICHO SINDICATO CON EL H. AYUNTAMIENTO DEMANDADO Y EL CUAL SE ENCUENTRA VIGENTE DESDE EL DIA 01 DE OCTUBRE DEL 2014.* - - - - - - - - -

- - - Prestaciones sobre las cuales la demandada negó acción y derecho a recibir su pago en razón de su contratación por tiempo determinado, además de que dijo que correspondía al trabajador la carga de la prueba de acreditar de forma cuantitativa y cualitativa las actividades desempeñadas por este y los trabajadores sindicalizados.

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

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

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

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

- - - ***PRESTACIONES EXTRALEGALES. SU PROCEDENCIA DEBE SER ACREDITADA POR EL ACTOR, SALVO CUANDO EL PATRÓN O TERCEROS SE ENCUENTREN EN MEJOR POSICIÓN PARA DEMOSTRAR SU FUNDAMENTO Y LOS HECHOS CONTROVERTIDOS, CONFORME A LA CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA QUE OPERA EN MATERIA LABORAL.*** *Hechos: Algunos trabajadores que fueron contratados de forma irregular por un órgano desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública demandaron su basificación y diversas prestaciones extralegales, entre otras. La Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje absolvió de esos reclamos al atribuirle a los actores en términos absolutos la carga de la prueba de todas las prestaciones extralegales reclamadas. El Tribunal Colegiado resolvió declarar la invalidez del laudo al estimar que, con base en la carga dinámica de la prueba, en autos era posible apreciar indicios suficientes para considerar que los actores sí acreditaron el derecho a percibir algunas de las prestaciones extralegales reclamadas, sin que la parte demandada, en esa distribución probatoria, hubiera aportado datos tendentes a desvirtuar tales elementos indiciarios. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que, si bien por regla general, en la mayor parte de los asuntos en que se reclama una prestación extralegal, le corresponde al actor –trabajador– acreditar su procedencia, los hechos de su situación particular y las circunstancias personales que acreditan el derecho a disfrutarla, ello no conduce a determinar que se imponga al solicitante dicha carga en forma absoluta y mecanicista en todos los casos y sobre todos los hechos o aspectos discutidos en torno a la prestación extralegal reclamada, especialmente cuando el órgano jurisdiccional advierta que la patronal, el sindicato o terceros se encuentran en mejor posición para demostrar los supuestos normativos o algunos hechos relevantes controvertidos, conforme a la carga dinámica de la prueba que opera en materia laboral, lo que debe ser analizado, valorado y justificado de manera casuística atendiendo a los rasgos particulares de cada caso concreto. Justificación: Este tribunal observa que en una primera etapa, la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó, de manera absoluta y generalizada, que la carga de la prueba corresponde a la parte trabajadora tratándose de prestaciones extralegales, como se observa en la tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en*

la página 43, Volúmenes 217 a 228, Quinta Parte del Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, de rubro: "PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE.", entre muchos otros criterios; sin embargo, en fechas más recientes, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por ejemplo al resolver la contradicción de tesis 184/2016 el 1 de febrero de 2017, ha reconocido que aquel criterio debe matizarse, armonizarse y equilibrarse con las reglas de distribución de la prueba en materia laboral, de manera que no siempre se debe atribuir al actor la prueba de la existencia de las prestaciones extralegales ni la demostración de hechos negativos o que no le sean propios, entre otros casos. En ese orden de ideas, la Segunda Sala del Alto Tribunal ha interpretado que, incluso tratándose de prestaciones extralegales, los órganos jurisdiccionales deben relevar de esa carga a los trabajadores cuando el patrón, el sindicato o terceros se encuentren en una mejor posición de accesibilidad y control sobre los fundamentos normativos y los hechos controvertidos en torno a las prestaciones extralegales demandadas, de conformidad con el derecho humano al debido proceso laboral, en relación con los principios contenidos en los artículos 782, 783 y 784 de la Ley Federal del Trabajo. -

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

artículos 782, 783 y 784 de la Ley Federal del Trabajo. - - - - - - - - - - - - - De ese modo, en autos obra agregado el **CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES 2019** suscrito el H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Colima y el Sindicato de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento, DIF y Organismos Descentralizados de Villa de Álvarez, Colima, ofrecido por el actor y **visible a fojas 67 a 74 de autos**, y que tiene valor probatorio para acreditar las prestaciones concedidas a favor de los trabajadores sindicalizados, consistentes en: *AGUINALDO 45 DÍAS, SUELDO CORRESPONDIENTE A CADA CATEGORÍA, 90% DE SOBRESUELDO, QUINQUENIOS, PRIMA VACACIONAL, CANASTA NAVIDEÑA, APOYO CUESTA DE ENERO, CANASTA BÁSICA, AYUDA PARA TRANSPORTE, AYUDA PARA RENTA, APOYO DE PREVISIÓN SOCIAL MÚLTIPLE, AJUSTE DE CALENDARIO, ESTÍMULO PROFESIONAL, BONO DEL DÍA DE LA MADRA, BONO DEL DÍA DEL PADRE, BONO DEL DÍA DE LA SECRETARIA, APOYO EXTRAORDINARIO ANUAL, APOYO UTILES ESCOLARES, APOYO PARA JUGUETES, BECA A LOS TRABAJADORES QUE ESTUDIEN, PRIMA DE RIESGO, UNIFORMES ESCOLARES, ESTÍMULO POR DÍA DEL TRABAJADOR SOCIAL, AYUDA PARA LA ADQUISICIÓN DE LENTES ADAPTADOS, ESTÍMULO DE CUMPLEAÑOS, AYUDA ECONÓMICA, ESTÍMULO QUINCENAL A LAS CATEGORÍAS DE CHOFER U OPERADOS, , APOYO DEL 50% DE DESCUENTO DE ACTAS, ESTÍMULO QUICNENAL CON LA CATEGORÍA DE SEPULTEROS, APOYO DE CAPACITACIÓN, APOYO PARA GASTO FAMILIAR, COMPENSACIÓN ORDIANARIA TRABAJADORES QUE PRESTEN SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, ESTÍMULO POR EL DÍA DEL BUROCRÁTA, ESTÍMULO DE PRODUCTIVIDAD, ESTÍMULO SINDICAL, ESTÍMULO DE ANTIGÜEDAD, ESTÍMULO SEXENAL FEDERAL, ESTÍMULO SEXENAL ESTATAL, SEGURO DE VIDA, ESTÍMULO DE PUNTUALIDAD Y EFICIENCIA, SEGURO FACULTATIVO, ESTÍMULO DE JUBILACIÓN Y RETIRO, ESTÍMULO POR CESANTÍA Y VEJEZ, FONDO DE AHORRO, UNIFORMES, DÍAS DE DESCANSO SÁBADOS Y DOMINGO, JORNADA DE TRABAJO DE SEIS HORAS Y MEDIA, LICENCIAS ECONÓMICAS, GASTOS FUNERARIOS, SEGURO SOCIAL, INCAPACIDADES, LICENCIAS ECONÓMICAS, DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, 50% DE AYUDA PARA LA ADQUISICIÓN DE PROTESIS Y APARATOS ORTOPÉDICOS, CAPACITACIÓN, FONACOT, BECA MÉDICA, 50% DE DESCUENTO PARA LA COCOMPRA DE PANTEONES MUNICIPALES, PENSIONES, FINACIMIENTO*

PARA LA ADQUISICIÓN DE COMPUTADORA Y ACCESORIOS... - - - - - - - - -

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

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

- - - ***Artículo 1º****. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de*

universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas…"- -

- - - Asimismo las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia, todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, en consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. - - - - - - - - - - - - - - -

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

- - - En esa orden de ideas, en el párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado

civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Así pues, en cuanto a propósito de la dignidad humana en el orden jurídico mexicano, el Pleno del Máximo Tribunal en México estableció que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás. - - - - En esa tesitura, es oportuno precisar que aun cuando en la tesis que se mencionará, el Máximo Tribunal interpretó el artículo 1° constitucional antes de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha once de junio de dos mil once, y que constituye un criterio orientador para fijar el alcance de la dignidad de las personas, como derecho base de los demás, máxime que, según lo visto, actualmente el numeral 1°, quinto párrafo, de la Constitución, contempla expresamente la prohibición de cualquier tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos, viene al caso en concreto la siguiente tesis, que dice: -

*- - - Novena Época, Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXX, diciembre de 2009, página 8, tesis P. LXV/2009, "**DIGNIDAD HUMANA. EL ORDEN JURÍDICO MEXICANO LA RECONOCE COMO CONDICIÓN Y BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES**". El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razones étnicas o de nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que atente contra la dignidad humana y que, junto con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos suscritos por México, reconocen el valor superior de la dignidad humana, es decir, que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás, el derecho a ser reconocido y a vivir en y con la dignidad de la persona humana, y del cual se desprenden todos los demás derechos, en cuanto son necesarios para que los individuos desarrollen integralmente su personalidad, dentro de los que se encuentran, entre otros, el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, al honor, a la privacidad, al nombre, a la propia imagen, al libre desarrollo de la personalidad, al estado civil y el propio derecho a la dignidad personal. Además, aun cuando estos derechos personalísimos no se enuncian expresamente en la Constitución General de la República, están implícitos en los tratados internacionales suscritos por México y, en todo caso, deben entenderse como derechos derivados del reconocimiento al derecho a la dignidad humana, pues sólo a través de su pleno respeto podrá hablarse de un ser humano en toda su dignidad.* -

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

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

- - - En tanto, el numeral 7°, 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 7°. Las Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial:* -

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

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

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

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

para tratar de alcanzar un determinado fin, puede tener defectos de sobre inclusión o de infra inclusión, de los que derive una vulneración del principio de igualdad y no discriminación. - Dicho lo anterior, en algunas ocasiones, por el tipo de criterio deslucido por la norma legal examinada (origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas) o por la extensión e intensidad de la incidencia en el goce de un derecho fundamental, será necesario examinar con especial cuidado si los medios (distinciones) usados son adecuados a la luz del fin perseguido. Las anteriores consideraciones están plasmadas en la jurisprudencia que dice: -

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

derecho fundamental, será necesario examinar con especial cuidado si los medios (distinciones) usados por el legislador son adecuados a la luz del fin perseguido. -

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

- - - Es importante destacar que resulta improcedente la excepción de prescripción opuesta por la demandada, en razón de que el derecho a percibir dichas prestaciones no podría obtenerse por el solo hecho de inicia la prestación de un servicio, pues solo pueden otorgarse a partir de que se determina que las condiciones generales de trabajo deben hacerse extensivas a todo el personal que laboral para mismo patrón y bajo idénticas condiciones de trabajo que un sindicalizado, ya sea por el patrón o por un tribunal laboral, pues es hasta ese momento en que se ubica con la categoría referida. - - - - - - - - - - - -

- - - Esto es así, pues no puede establecerse su condena desde el tiempo que lo ha solicitado, tomando en consideración que en el expediente que hoy se lauda, la acción principal del demandante consistió en que por laudo se condenara a la patronal al reconocimiento como trabajadora de base, calidad que le ha sido reconocida a partir de la fecha de emisión del presente laudo, por lo que el reconocimiento de sus derechos surge a partir del momento en que se resuelve el presente laudo. Por consiguiente, si esas acciones se han declarado procedentes en el laudo que hoy se emite, entonces, debe convenirse que es a partir de la emisión del mismo, cuando surge el derecho de la trabajadora para obtener el pago de las prestaciones que se cubren a los demás empleados de base y no antes, porque es a partir de la emisión del presente laudo, que surge el reconocimiento del derecho de la trabajadora, a percibir dichas prestaciones. -

- - - Por otra parte, en lo que ve a la totalidad de las prestaciones que perciben los trabajadores de base sindicalizados, también es verdad que no acreditó en autos el derecho a su pago, ya que el pago de ciertas prestaciones se encuentran condicionadas a una causa anterior, tal y como se desprende del Convenio General de Prestaciones de 2019, mismo que obra en autos, por lo que se reconoce el derecho que tiene la trabajadora a percibir tales prestaciones, sin embargo, deberá acreditar el derecho que tiene a percibirlas, para que le puedan ser concedidas a partir de la emisión

del presente laudo, tal y como se señaló en líneas que anteceden. -

- - - 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.* -

- - - Importes de prestaciones que, de ser necesario deberán ser determinadas 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 en su caso acrediten la cuantía líquida de los conceptos materia de la condena, por lo que 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 de ser necesario se lleve a cabo en el presente Expediente Laboral Burocrático, ambas PARTES deberán de exhibir las conciliaciones contables que en su caso correspondan, en donde se plasmaran las cantidades y conceptos que cada una considere procedente por las prestaciones extralegales contenidas en los CONVENIOS DE CONCERTACIÓN LABORAL **reconocidas a partir de la fecha de emisión del presente laudo**, en su calidad de trabajadora de BASE le corresponden al **C. OMAR SIMENTAL MURAÑA**, en los términos en que se resolvió en el presente laudo. -

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

- - Por otra parte, se condena a la Entidad Pública denominada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ** a RECONOCERLE como lo ha solicitado y demandado el **C. OMAR SIMENTEL MURAÑA** en el **INCISO D) del CAPÍTULO de**

PRESTACIONES de su demanda, el reconocimiento de la antigüedad a partir de la fecha de ingreso al servicio de la Entidad Pública demandada, y que en autos quedó acreditado como fecha de ingreso el **16 DE OCTUBRE DEL AÑO 2012**, 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** los cuales disponen: -

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

- - - En esa tesitura, se insiste en la procedencia del reclamo ejercitado, lo que trae como consecuencia que se condene al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ** a RECONOCERLE al **C. OMAR SIMENTAL MURAÑA** 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 octubre del año 2012 y por todo el tiempo que dure la relación de trabajo**, con apoyo en el 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.* -

- - - 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 - - - - - -

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

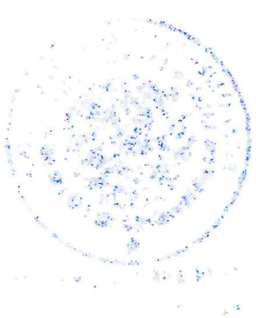
- - - **PRIMERO:** El **C. OMAR SIMENTAL MURAÑA,** parte actora en el presente juicio, probó su acción. -

- - - **SEGUNDO:** El **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA,** parte demandada en el presente juicio, no probó sus excepciones y defensas hechas valer. - - - - - - - -

- - - **TERCERO:** Por las razones expuestas en los considerandos del laudo que hoy se emite, se **CONDENA** al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA,** a: - - - - - - -

- - - **1)** Reconocer al **C. OMAR SIMENTAL MURAÑA** como trabajador

de BASE y a la recategorización de su puesto como **AUXILIAR DE ASEO A** adscrito a la **Oficina de Parques, Jardines y Áreas Verdes** a partir de la fecha de emisión del presente laudo. - - - - - - - - - - - - - - - - - **2)** A la expedición de su NOMBRAMIENTO como trabajador de BASE en el puesto como **AUXILIAR DE ASEO A** adscrito a la **Oficina de Parques, Jardines y Áreas Verdes** a partir de la fecha de emisión del presente laudo, conforme al artículo 20 de la Ley de la materia. - - - - **3)** A la homologación salarial a partir de la emisión del presente laudo atento al tabulador de sueldos, conforme al que recibe el puesto de **AUXILIAR DE ASEO A** con la categoría de base. - - - - - - - - - - - - - - - **4)** Reconocerle y pagarle la cantidad que resulte por concepto de todas aquellas prestaciones que perciben los trabajadores de base y base sindicalizados y que se desprendan de los convenios suscritos entre el Ayuntamiento demandado y el sindicato a su servicio; sin embargo, deberá acreditar el derecho que tiene a percibirlas, para que le puedan ser concedidas a partir de la emisión del presente laudo, tal y como se señaló en líneas que anteceden; así mismo, a los aumentos e incrementos salariales que en lo sucesivo se sigan generando y que otorgue el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA,** al salario; prestaciones e incrementos que deberán ser otorgados a partir de la fecha en que se le reconoció el derecho a su pago, es decir, a partir de la fecha de la emisión del presente laudo. - - - - - - - - - - - - - - - - - **5)** Que se le reconozca la **ANTIGÜEDAD** que en su favor ha generado el **C. OMAR SIMENTAL MURAÑA** por la prestación de sus servicios, esto es, a partir del día 16 de octubre del año 2012, y lo que se siga generando mientras subsista la relación laboral, otorgándole la constancia que en derecho corresponda; y - - - - - - - - - - - - - - - - - - - **NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE**. - Así lo resolvieron 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, quien autoriza y da fe,

en los términos de lo dispuesto por el artículo 133 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.- -

TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y ESCALAFÓN DEL ESTADO DE COLIMA