

20/05/24



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 24/2020

vs.
H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

- - - Colima, Colima, 12 (doce) de abril del año 2024 (dos mil veinticuatro).

- - - En el Expediente Laboral No. 24/2020 promovido por el C. en contra del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, este H. Tribunal tiene a bien emitir el siguiente:

L A U D O

- - - **V I S T O** para resolver en definitiva el expediente laboral No. 24/2020 promovido por el C. MAGAÑA 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 DIBUJANTE A adscrita a la Dirección de Desarrollo Municipal de dicha demandada. **B)** El reconocimiento de mi antigüedad como trabajador de base, en el puesto de DIBUJANTE A adscrita a la Dirección de Desarrollo Municipal de dicha demanda desde el día 18 de agosto del 2011. **C)** La recategorización de mi puesto y categoría de base como DIBUJANTE A adscrito a la Dirección de Desarrollo Municipal del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima y que desde el día 18 de agosto del año 2011, vengo desempeñándome al servicio de la demandada H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima, y en donde actualmente me vengo desempeñando como tal. **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 mía, 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 HABLES CADA UNO, ADEMÁS 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.

RESULTANDOS

- - - **1.-** Mediante escrito recibido el día 27 (veintisiete) de enero del año 2020 (dos mil veinte) compareció ante este Tribunal el C. demandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de HECHOS:

- - - 1.- El suscrito ingresé desde el día 18 de agosto de 2011, a prestar mis servicios personales como trabajador al servicio de la demandada, ocupando actualmente la plaza de Dibujante, adscrito a la Dirección de Desarrollo Municipal 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, actualmente me desempeño en la DIRECCIÓN DE DESARROLLO MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, percibiendo un sueldo actual de \$2,211.96 (Dos mil doscientos once pesos 96/100 M.N.) de manera quincenal ya con las deducciones (ISR, APORTACIÓN 4.5% PENSIONES, IMSS, FONDO DE AHORRO PERSONAL ETC) en un horario de 8:30 am a 15:00 p.m. de lunes a viernes y teniendo de descanso los días sábados y domingos como todo el personal de base. 2.- Mis actividades actuales al servicio de la demandada consisten en hacer diseños de proyectos de obras públicas, desglosar lo que conlleva el proyecto en cuanto a metros, detalles de obras, detalles arquitectónicos, medición para la comprobación de las obras y cualquier otra actividad que me solicite el director. . 3.- Así 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 así 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. 4.- Es el caso que la entidad demandada, no obstante que el suscrito es trabajador de base solo me paga en forma quincenal 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 así 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 20 (veinte) de abril 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**, así como tercero llamado a juicio al **SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO, DIF Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE VILLA DE ÁLVAREZ** 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.-----

--- De igual forma se previno a la parte actora para que en el término de tres días hábiles siguientes a su notificación, precisara diversas cuestiones que por su contenido que guardan resultan ser oscuras, irregulares y omisas siendo lo siguiente: *a) Precise y describa en el numeral 1 del capítulo de HECHOS como se integra de su SUELDO QUINCENAL de \$2,211.96, es decir, describir los conceptos que integran sus percepciones totales o si es una sola concepto de percepción de SUELDO.* -----

--- **4.-** Por acuerdo de fecha 17 (diecisiete) de agosto del año 2020 (dos mil veinte), se tuvo a la parte actora por conducto de su apoderado especial cumpliendo a la prevención que le fue formulada y se ordenó correr traslado con la misma a la parte demandada, para que manifestara su contestación al respecto. -----

--- **5.-** Mediante acuerdo de fecha 30 (treinta) de septiembre del año 2020 (dos mil veinte) 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, así como a los **CC. MARÍA TERESA RAMÍREZ GUZMÁN, NORMA ELIZABETH PINEDA OSORIO Y SERGIO TOVAR MONTAÑO**, en su carácter de Secretaria General, Secretaria de Trabajo y Conflictos y Secretario de Organización del **SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO, DIF Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE VILLA DE ÁLVAREZ**, 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 12:00 (doce horas) del día 22 (veintidós) de septiembre 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 16 (dieciséis) de marzo del año 2022 (dos mil veintidós)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 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

¹ Visible a foja 93 a 97 de autos.

² Visible a fojas de la 118 a 123 de autos.



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: -----

- - - 2.- **DOCUMENTAL** consistente en impresión original de UN RECIBO DE NÓMINA, Comprobantes Fiscal Digital por Internet, BAJO FOLIO No. 0523037 extendido por el H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Colima al C. FRANCISCO JAVIER RADILLO MAGAÑA, que corresponde a la quincena del 16 de junio al 30 de junio de 2020, en el que aparece como trabajador de BASE en el puesto de DIBUJANTE TAE 2 , que resulta **visible a fojas 80 Y 81 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. -----

- - - 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 82 a la 97 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.- INSPECCIÓN OCULAR** consistente en las nóminas de los trabajadores de BASE, recibos de pago, correspondientes al ACTOR de nombre únicamente en

lo que corresponde del período del 18 de agosto de 2011 al 15 de febrero de 2021, en razón de que el trabajador se encuentra laborando, esto en términos de los artículos 782, 783 y 804 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, para que una vez exhibida la documentación se diera fe de lo siguiente: **a).**- Que el actor del presente juicio aparece como trabajador de base en el Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima figurando en la nómina de trabajadores de base a su servicio indicado, en el puesto de DIBUJANTE adscrito a la Dirección de Desarrollo Urbano Municipal del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA. **B).**- Que el actor del presente juicio cobra sus sueldos quincenales, firmando en las nóminas correspondientes a los trabajadores de base, en el puesto de DIBUJATE adscrito a la Dirección de Desarrollo Urbano Municipal del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA. **C).**- Que en los recibos de pago del actor, le paga el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, las prestaciones de sueldo, sobresueldo, compensación ordinaria, fondo de ahorro personal, 45 días de aguinaldo, por lo quinquenios que corresponda, dos periodos vacacionales por año de 10 días de salario al 100% de sueldo, sobresueldo y quinquenios por cada período, canasta navideña de quince días de sueldo y 60 días de sobresueldo, quinquenios y compensación, apoyo cuesta de enero, consistente en 30 días de sueldo, sobresueldo, quinquenios y compensación, a más tardar el días 15 de enero de cada año, bono de ayuda de transporte por la cantidad de \$803.40 pesos mensuales, bono de ayuda de renta por la cantidad de \$699.64 pesos mensuales, bono de previsión social por la cantidad de \$421.44 pesos mensuales. Misma que tuvo desahogo con fecha 24 de abril del año 223 y que obra **visible a foja 190 y 191 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. -----

- - - **6.- 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. - - - - -

- - - **7.- 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.- INSPECCIÓN OCULAR** consistente en las nóminas de los trabajadores de BASE, recibos de pago, correspondientes al ACTOR de nombre

únicamente en lo que corresponde del período del 18 de agosto de 2011 al 15 de febrero de 2021, en razón de que el trabajador se encuentra laborando, esto en términos de los artículos 782, 783 y 804 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, para que una vez exhibida la documentación se diera fe de lo siguiente:

*a).- Que es cierto que existe lista del trabajador Francisco Javier Radillo Magaña en el período comprendido del 18 de agosto de 2011 al 27 de enero del 2020. Misma que tuvo desahogo con fecha 24 de abril del año 223 y que obra **visible a foja 192 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.* - - - - -

- - - **2.- 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. - - - - -

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

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

- - - En términos del Artículo 842 de la Ley Federal de Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia en concordancia con lo que dispone el Artículo 157 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del

Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado a efecto de dictar un laudo congruente con las pretensiones de las partes expuestas en la demanda y en la contestación, analizando las pruebas ofrecidas y apreciándolas en conciencia sin sujetarse a reglas fijas en su estimación, en esa tesitura en primer término se procede a fijar la *Litis* tal y como quedó planteada. -----

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

--- En ese orden de ideas, debe decirse que la *Litis* en el presente juicio, se circunscribe a fin de que este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, determine si resultan procedentes o no las prestaciones que solicita la parte actora, tanto en su escrito de demanda y aclaratorio de demanda, consistentes en su RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE en el puesto de DIBUJANTE A adscrito a la Dirección de Desarrollo Municipal 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 DIBUJANTE, el reconocimiento de su antigüedad desde la fecha de su ingreso desde el 18 de agosto de 2011 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, reconociendo la fecha de ingreso señalada por el actor, así como el horario y funciones que el actor señala realiza, manifestando además que el actor percibe su sueldo su sueldo en el puesto real que desempeña en el puesto de Dibujante TAE 2, negando que realice las mismas actividades que los trabajadores que se desempeñan como Dibujante A, y que las



actividades que realiza las desempeñe en la misma jornada y mismas condiciones y eficiencia que los trabajadores que se desempeñan como Dibujante A, por lo que no le aplica ningún tipo de homologación, por lo que al no existir un parámetro para comparar en forma cuntitativa y cualitativa las actividades desempeñadas por este y los trabajadores que se desempeñan como Dibujante A, puesto que no debe perderse de vista que la parte actora funda de su derecho tomando como supuesto fundamento la igualdad laboral pero sin precisar en forma clara y precisa y detallada los elementos sobre lo que basa la supuesta homologación, 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 y de la prueba CONFESIONAL a su cargo, al momento de dar contestación de la demanda, ha quedado acreditado que el C.

ingreso a laborar para la demandada con fecha 18 de agosto del 2011, y que su salario se encuentra integrado únicamente por los conceptos de sueldo, sobresueldo y subsidio al empleo, así como que el actor labora a su servicio como DIBUJANTE TAE 2 con las funciones consistentes en hacer diseños de proyectos, desglosar lo que conlleva el proyecto en cuanto a metro, detalles de obras, detalles arquitectónicos, medición para la comprobación de las obras etc... -----

--- V. – ANÁLISIS DE LA ACCIÓN DE RECATEGORIZACIÓN DE PUESTO. -----

--- Ahora bien, por lo que va a la prestación que demanda consistente en la recategorización de su puesto como trabajador en el puesto de DIBUJANTE A ya que actualmente recibe su sueldo como Dibujante adscrito a la Dirección de Desarrollo Municipal del Ayuntamiento percibiendo únicamente un sueldo quincenal bruto de \$3,937.00 (TRES MIL NOVECIENTOS TREINTA Y SIETE PESOS 00/100 M.N.) integrado por los conceptos de: *sueldo \$2,072.10 pesos, sobresueldo \$1,864.89 y subsidio para el empleo \$0.01*, y que no obstante que es personal de base el patrón se ha negado a pagarle las prestaciones laborales que se pagan en forma ordinaria y regular a los trabajadores de base sindicalizados 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 y sueldo que percibe son como DIBUJANTE TAE 2, sin que la actividades que realizan

puesto de DIBUJANTE A . - - - - -

- - - Previo a analizar la procedencia de dicha prestación, tomar en consideración lo expuesto en el criterio de rubro y contenido siguiente:

- - - *Registro digital: 2027603 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: XIX.2o.P.T.2 L (11a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 31, Noviembre de 2023, Tomo V, página 4507 Tipo: Aislada* **ACCIÓN DE NIVELACIÓN SALARIAL Y PAGO DE DIFERENCIAS SALARIALES. PARA DETERMINAR SI SE ESTÁ FRENTE A LA PRIMERA O ANTE EL RECLAMO DEL SEGUNDO, DEBE ATENDERSE A LOS TÉRMINOS EN QUE SE FIJÓ LA LITIS Y ASÍ ESTABLECER LAS CARGAS PROBATORIAS DE LAS PARTES.** *Hechos: En un juicio laboral burocrático en el Estado de Tamaulipas, un trabajador demandó de su patrón equiparado las prestaciones que denominó como nivelación salarial y pago de diferencias salariales y sostuvo que se le pagaba un salario menor al de sus compañeros, no obstante que tenía el mismo puesto, jornada y funciones; el demandado no controvertió la categoría, horario de trabajo y labores y, en cambio, aseveró que se le pagaba el salario correcto, acorde al puesto que desempeñaba. Al resultar condenado en el juicio natural promovió juicio de amparo directo y expuso como concepto de violación que el trabajador no demostró los elementos de su acción de nivelación salarial. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito establece que para determinar si se está frente a una acción de nivelación salarial o a un reclamo de pago de diferencias salariales, debe atenderse a los términos en que se fijó la litis y así establecer las cargas probatorias de las partes. Justificación: Ello es así, ya que cuando el trabajador sostiene que se le paga un sueldo menor al que perciben sus compañeros de trabajo y afirma que desarrolla las mismas funciones en igualdad de puesto, jornada y condiciones de eficiencia, lo cual es controvertido por el patrón, es decir, niega que se trate del mismo trabajo e iguales características de labores y asevera y ofrece pruebas encaminadas a demostrar otro puesto y labores de trabajo asignadas a su contraparte; entonces, la fijación de la litis desemboca en una pretendida acción de nivelación salarial, en la cual la carga de la prueba le asiste al trabajador, toda vez que la pretensión de éste es lograr una remuneración mayor a la que percibe, porque desempeña idénticas labores, en la misma jornada y con la misma eficiencia que otros sujetos mejor remunerados que él, frente a la oposición del patrón en el sentido de que no desarrolla las mismas funciones, en la misma jornada y con la misma eficiencia que otros empleados con salario superior e, inclusive, afirma y ofrece pruebas para demostrar que su contrario fue contratado en un puesto y para labores diferentes. En cambio, cuando la pretensión del accionante es que se le paguen diferencias salariales porque desarrolla cierto puesto de trabajo, en determinada jornada y con las mismas funciones que despliegan otros trabajadores, frente a lo cual el patrón únicamente controvierte el monto del salario, pero sin refutar el puesto, jornada, labores y eficiencia de los trabajos prestados, entonces, la litis no involucra una acción de nivelación salarial, sino que solamente se está frente a una demanda de pago de diferencias de salario, en la cual la carga de la prueba del monto y pago correcto le asiste al patrón, de conformidad con el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria; es decir, cuando la controversia no involucra temas propios de la acción de nivelación salarial, sino que se reduce al pago del monto del salario correcto, la complejidad de la litis se resuelve con el régimen de cargas probatorias que establece dicho artículo. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS PENAL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO. - - - - -*

- - - *Registro digital: 2004901 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.6o.T.71 L (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XXVI, Noviembre de 2013, Tomo 2, página 1315 Tipo: Aislada* **DIFERENCIAS SALARIALES. SI EL TRABAJADOR RECLAMA QUE EL SALARIO DE LA CATEGORÍA EN QUE SE DESEMPEÑÓ ES SUPERIOR AL QUE PERCIBIÓ, A ÉL CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA DEL MONTO SALARIAL DE DICHA PLAZA.** *Cuando en el juicio laboral el trabajador reclama el pago de diferencias salariales con el argumento de que recibió un salario inferior al que correspondía a la categoría que desempeñó, y la demandada se excepciona en el sentido de que el salario que corresponde a la misma es el que percibió el actor, la controversia se genera, no respecto del monto del salario pagado, sino en relación con el que corresponde a una categoría determinada. En tal virtud, no se actualiza el*



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 24/2020

Vs.
H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

supuesto previsto en la fracción XII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, que impone al patrón la obligación de acreditar en juicio el monto y pago del salario, pues éste se entiende referido al caso en que se discute el pagado al trabajador; de manera que si la controversia versa sobre el monto del salario que corresponde a cierta plaza, hecho sobre el cual descansa su pretensión de diferencias salariales, la carga de la prueba corresponde al actor, porque conforme a los mencionados numeral y fracción, relacionados con los diversos 804 y 805 de la citada ley, cuando la disputa es el pago de diferencias salariales por haberse pagado un salario menor al que en realidad correspondía, la carga de la prueba deberá dividirse entre las partes; al patrón le corresponderá demostrar la cantidad que efectivamente pagó al trabajador y, a éste, que tenía derecho a un salario superior. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

--- Atento a lo anterior, y dada la controversia planteada, la carga de la prueba respecto al pago de su reconocimiento y recategorización de su puesto de base como DIBUJANTE A corresponde al actor, pues señala que pese a es trabajador de base y realiza las mismas un trabajador en el puesto de DIBUJANTE A únicamente se le pagan los conceptos de sueldo y sobresueldo, respecto al que recibe un trabajador sindicalizado. Dado que la acción de nivelación salarial implica un ejercicio de comparación o contrastes y, por ende, un escrutinio de igualdad, es básico que el actor demuestre primero los extremos de su acción para definir si existe una situación de igualdad -comprobar los requisitos que permiten afirmar el desempeño de un trabajo igual con el otro empleado en que sustenta el actor sus pretensiones a un salario igual, y segundo, determinar por el órgano juzgador si es válida la diferenciación salarial. Lo anterior es así, porque el presupuesto de esta acción es que a trabajo igual corresponde un salario igual, de ahí que es menester la elección del parámetro de comparación apropiado, que permita analizar a los trabajadores en contraste desde un determinado punto de vista y, con base en éste, definir si se encuentran o no, uno del otro, en una situación de igualdad de actividad y méritos laborales que jurídicamente puedan ser susceptibles de remunerarse dentro de los límites del marco presupuestario. -----

--- Atento a lo anterior, de las pruebas ofrecidas por la parte demandada, **visibles a fojas 127 a 178 de autos**, que comprenden del 16 de septiembre de 2016 al 28 de febrero de 2021, de los que se observa recibe su sueldo como trabajador de BASE en el puesto de DIBUJANTE TAE 2 por la cantidad quincenal bruta **de \$3,936.99 (TRES MIL NOVECIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS 99/100 M.N.)** Integrado por los conceptos de sueldo y sobresueldo y que guardan relación con el recibo de nómina que **exhibe el actor a foja 80 de autos**, sin que en autos obre alguna otra prueba ofrecida por el actor que ilustre a ese Tribunal respecto a la diferencia salarial entre el que el recibe y aquel que recibe un trabajador sindicalizado en el puesto de DIBUJANTE A. -----

--- Así también, 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

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 1º 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.** -----

--- Luego entonces, se insiste que en relación a las funciones desempeñadas por el actor como dibujante el actor señaló que sus actividades consisten en hacer diseños de proyectos de obras públicas, desglosar lo que conlleva el proyecto en cuanto a metros, detalles de obras, detalles arquitectónicos, medición para la comprobación de las obras y cualquier otra actividades que le solicite el director, hecho que fue reconocido por el patrón, más controvertió que las actividades que realiza el actor no son las mismas que desempeña un trabajador en el puesto de DIBUJANTE A y que recibe



el sueldo acorde al puesto que desempeña, sin que tampoco el patrón señalara cuales son las actividades que desempeña un trabajador en el puesto de DIBUJANTE A. -----

- - - De ese modo, y con el fin de resolver lo que en derecho corresponde, 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, sin necesidad de haber sido ofrecidas por las partes, ello se considera así en virtud de que los manuales de organización, de procedimientos y de servicios al público de las dependencias y entidades de la administración pública, son cuerpos normativos que contienen la información sobre las funciones y estructura orgánica de las unidades administrativas que las integran, los niveles jerárquicos, los sistemas de comunicación y coordinación, los grados de autoridad, de responsabilidad y la descripción de los puestos; es decir, determinan el funcionamiento específico de cada una de ellas para el cumplimiento de sus objetivos y finalidades, además de que las mismas están disponibles en la página web del demandado, en su doble calidad de patrón y de sujeto obligado por la ley de transparencia y acceso a la información y aquéllas constituyen un hecho notorio y no son objeto de prueba, aun cuando no se hayan exhibido en juicio; sin perjuicio de que las partes puedan aportar pruebas para objetar su validez total o parcial, tal y como lo establece la jurisprudencia de rubro y contenido siguiente: -----

- - - *Registro digital: 2019001 Instancia: Segunda Sala Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 130/2018 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 62, Enero de 2019, Tomo I, página 560 Tipo: Jurisprudencia*
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. CUANDO SE ENCUENTRAN PUBLICADAS EN MEDIOS DE CONSULTA ELECTRÓNICA TIENEN EL CARÁCTER DE HECHOS NOTORIOS Y NO SON OBJETO DE PRUEBA. *Un hecho notorio es cualquier acontecimiento del dominio público, conocido por todos o casi todos los miembros de un sector de la sociedad, que no genera duda o discusión por tratarse de un dato u opinión incontrovertible, de suerte que la norma exime de su prueba en el momento en que se pronuncie la decisión judicial; por su parte, los artículos 6o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 23 y 70, fracción XVI, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública establecen que el acceso a la información es un derecho fundamental que debe garantizarse y que, dentro de éste, se encuentra el deber de los sujetos obligados de hacer públicas las condiciones generales de trabajo que regulen las relaciones laborales con su personal de base o de*

confianza; en consecuencia, si éstas están disponibles en la página web del demandado, en su doble calidad de patrón y de sujeto obligado por la ley mencionada, aquéllas constituyen un hecho notorio y no son objeto de prueba, aun cuando no se hayan exhibido en juicio; sin perjuicio de que las partes puedan aportar pruebas para objetar su validez total o parcial. -----

- - - Luego entonces, de los manuales de organización en cita se describen las funciones relativas al puesto de DIBUJANTE siendo las siguientes: -----

2014	2022
Objetivo del puesto: Proyectar y diseñar espacios Obra Pública	Objetivo del puesto: Proyectar y diseñar espacios de obra pública
Funciones del puesto:	Elaboración de catálogos de conceptos y cuantificación.
Proyectar y diseñar espacios y edificios públicos.	Proyectar y diseñar espacios y edificios públicos.
Elaboración de planos arquitectónicos y estructurales.	Elaboración de planos arquitectónicos y estructurales
Elaboración de catálogos de conceptos y cuantificación	

- - - Igualmente del TABULADOR DE SUELDOS 2024 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: <https://villadealvarez.gob.mx/transparencia/wpcontent/uploads/2024/02/Tabulador.pdf> en el que obra la existencia del puesto de DIBUJANTE A Y DIBUJATE TAE 2 como a continuación se evidencia:

04	TECNICO	0090	VALIADOR D	SINDICATO	11751.63	5875.82	2748.06	391.72	0000	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0093	SOLDADOR D	SINDICATO	9458.45	3228.23	1506.21	218.22	0000	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0096	ELECTRICISTA G	SINDICATO	6090.03	3348.02	1562.41	222.2	0000	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0131	DIBUJANTE D	PATRON	6007.64	3028.82	1413.45	201.82	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0161	ELECTRICISTA F	PATRON	6199.16	3099.28	1446.47	206.64	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0189	DIBUJANTE A	SINDICATO	8564.44	4432.22	2068.84	295.22	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0200	DIBUJANTE B	SINDICATO	8197.53	4098.77	1917.76	272.25	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0201	DIBUJANTE C	SINDICATO	7807.47	3903.74	1821.24	260.25	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0202	ELECTRICISTA A	SINDICATO	13184.49	6592.25	3078.28	432.45	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0203	ELECTRICISTA AUTOMOTRIZ A	SINDICATO	12181.19	6091.6	2844.61	406.27	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0204	ELECTRICISTA AUTOMOTRIZ B	SINDICATO	11810.72	5905.26	2799.17	387.02	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0205	ELECTRICISTA AUTOMOTRIZ C	SINDICATO	11805.96	5904.49	2798.96	386.57	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0206	ELECTRICISTA AUTOMOTRIZ D	SINDICATO	10530.63	5266.22	2457.15	351.02	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0207	ELECTRICISTA B	SINDICATO	9261.78	4630.89	2161.08	308.73	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0208	ELECTRICISTA C	SINDICATO	8821.23	4410.62	2058.29	294.04	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0209	ELECTRICISTA D	SINDICATO	8422.33	4211.47	2018.02	286.43	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0247	SOLDADOR A	SINDICATO	2472.84	1236.32	574.9	240.13	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0248	SOLDADOR B	SINDICATO	2117.77	1058.88	464.81	237.26	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0249	SOLDADOR C	SINDICATO	6363.13	3181.57	1629.47	232.77	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0260	TOPOGRAFO A	SINDICATO	9109.41	4554.21	2133.43	303.25	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0261	TOPOGRAFO B	SINDICATO	8662.78	4331.4	2022.25	289.89	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0262	TOPOGRAFO C	SINDICATO	8221.3	4110.65	1922.77	276.11	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0265	VALIADOR A	SINDICATO	12683.92	6341.96	3174.25	452.46	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0266	VALIADOR B	SINDICATO	12855.47	6427.74	3202.94	431.85	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0267	VALIADOR C	SINDICATO	12328.7	6169.35	2878.03	411.29	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0261	INGENIERO C	SINDICATO	17794.62	8897.22	4268.75	579.82	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0262	INGENIERO B	SINDICATO	15731.54	7865.77	4137.63	581.12	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0263	INGENIERO A	SINDICATO	18618.93	9309.47	4344.42	605.63	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0327	DIBUJANTE TAE 1	PATRON	7497.27	3748.63	1749.26	249.81	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0328	DIBUJANTE TAE 2	PATRON	4208.52	2104.26	995.89	142.26	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0345	ASISTENTE DE MANTENIMIENTO	PATRON	6021.8	3010.9	1405.11	200.72	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0347	ELECTRICISTA A TAE	PATRON	8420.1	4210.05	1964.00	280.67	0001	03 - CLASE III	SI
04	TECNICO	0348	DIBUJANTE TAE 3	PATRON	7011.1	3505.55	1636.29	232.77	0001	03 - CLASE III	SI
05	OPERATIVO	0015	ALMAJAL OFICIAL D	SINDICATO	7658.87	3829.43	1787.05	252.3	0000	03 - CLASE III	SI
05	OPERATIVO	0016	PEON DE ALMAJAL E	SINDICATO	6641.58	3320.79	1549.7	221.29	0000	03 - CLASE III	SI
05	OPERATIVO	0023	ALMAJAL DE ASEO D	SINDICATO	7010.12	3505.07	1773.7	252.07	0000	03 - CLASE III	SI
05	OPERATIVO	0024	ALMAJAL DE ASEO E	SINDICATO	6625.16	3312.58	1551.7	221.07	0000	03 - CLASE III	SI
05	OPERATIVO	0025	BALNEADOR D	SINDICATO	6641.58	3320.79	1549.7	221.29	0000	03 - CLASE III	SI
05	OPERATIVO	0027	CHOFER B	SINDICATO	7610.13	3805.07	1773.7	252.07	0000	03 - CLASE III	SI
05	OPERATIVO	0028	CHOFER D	SINDICATO	6641.58	3320.79	1549.7	221.29	0000	03 - CLASE III	SI

- - - Del citado documento se observa el sueldo quincenal que percibe tanto el puesto de DIBUJANTE A SINDICALIZADO que asciende a \$4,433.22 pesos como DIBUJANTE TAE 2 PATRÓN de \$2,134.26,



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 catálogo de puestos únicamente describen el puesto de DIBUJANTE 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 DIBUJANTE A Y DIBUJANTE TAE 2, 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 Tribunal 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 DIBUJANTE TAE 2, al de DIBUJANTE A al encontrarse en un situación de igualdad respecto a las actividades realizadas para el puesto señalado, 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 "sindicalizado" en el puesto de **DIBUJANTE 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 DIBUJANTE TAE 2 en idénticas condiciones que un trabajador en el puesto de DIBUJANTE A es evidente que le corresponde el pago de un salario por el trabajo desempeñado. -----

--- Ciertamente, en la especie, del marco normativo en cita, no se evidencia una diferenciación justificada entre el puesto de DIBUJANTE A Y DIBUJANTE TAE 2, pues respecto al manual de organización se describen las funciones inherentes al puesto de DIBUJANTE y que corresponden a las mismas desempeñadas por el actor en el presente juicio, 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.** -----

- - - **VI. - 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, ADEMÁS 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 MÁS TARDAR EL DÍA 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 DEMÁS A QUE TENGA DERECHO Y QUE POR ECONOMÍA 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 DÍA 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 181 a 189 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 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo que sería además discriminatorio y

atentaría contra el derecho de igualdad, pues dicho precepto constitucional, establece: -----

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

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

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

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



por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Así pues, en cuanto a propósito de la dignidad humana en el orden jurídico mexicano, el Pleno del Máximo Tribunal en México estableció que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás. -

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- - - P./J. 28/2011, de rubro y texto siguientes: *Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXXIV, agosto de 2011, página 5 "ESCRUTINIO DE IGUALDAD Y ANÁLISIS CONSTITUCIONAL ORIENTADO A DETERMINAR LA LEGITIMIDAD DE LAS LIMITACIONES A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. SU RELACIÓN. Los criterios de análisis constitucional ante alegaciones que denuncian limitaciones excesivas a los derechos fundamentales tienen mucho de común a los que*



Vs.
H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

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. FRANCISCO JAVIER RADILLO MAGAÑA** 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

del sindicato correspondiente, en las condiciones generales de trabajo. Cabe resaltar que en caso de que las condiciones aludidas contengan alguna disposición que restrinja su aplicación a los trabajadores de base, a que se encuentren afiliados únicamente al sindicato mayoritario para gozar de los beneficios y prerrogativas contenidos en ese ordenamiento legal, debe inaplicarse, toda vez que contraviene el derecho a la libertad sindical citado. **PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.** Contradicción de tesis 2/2018. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados. - - -

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

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



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA COL.

Expediente Laboral No. 24/2020

vs.
H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

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 iniciar la prestación de un servicio, pues solo pueden otorgarse a partir de que se determina que las condiciones generales de trabajo deben hacerse extensivas a todo el personal que labora para mismo patrón y bajo idénticas condiciones de trabajo que un sindicalizado, ya sea por el patrón o por un tribunal laboral, pues es hasta ese momento en que se ubica con la categoría referida. -----

--- 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 y pago de las mismas, **las cuales le han sido reconocidas 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 parte 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 del trabajador, 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 el trabajador a percibir tales prestaciones, **sin embargo, en lo que ve a la totalidad de las prestaciones que perciben los trabajadores de base sindicalizados, también es verdad que el pago de ciertas prestaciones se encuentran condicionadas a una causa anterior, tal y como se desprende del Convenio General de Prestaciones, por lo que se reconoce el derecho que tiene el trabajador a percibir tales prestaciones, sin embargo, deberá demostrar que**

se ubica en los supuestos de hecho contenidos en esas cláusulas o fracciones, para que le puedan ser concedidas. - - -

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

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

- - - 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, 763 último párrafo y 843 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se insertan: **Artículo 761.-** *Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley. Artículo 763.-* *Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley se resolverán de plano oyendo a las partes. Artículo 843.-* *En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se*



determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación”, es por lo que desde este momento se ordena la apertura del Incidente de liquidación de 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 trabajador de BASE le corresponden al **C. FRANCISCO JAVIER RADILLO MAGAÑA**, en los términos en que se resolvió en el presente laudo. -----

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

- - - Por otra parte, se condena a la Entidad Pública denominada H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COL., a RECONOCERLE como lo ha solicitado y demandado el C. FRANCISCO JAVIER RADILLO MAGAÑA en el **INCISO B) 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 **18 de Agosto del 2011**, 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, COL.**, a RECONOCERLE al **C. FRANCISCO JAVIER RADILLO MAGAÑA** 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 **18 de agosto del año 2011 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 -----

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

--- PRIMERO: El C. ----- 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. FRANCISCO JAVIER RADILLO MAGAÑA como trabajador de BASE y a la recategorización de su puesto como **DIBUJANTE A** adscrito a la **Dirección de Desarrollo Municipal** a partir de la fecha de emisión del presente laudo. -----

--- 2) A la homologación salarial a partir de la emisión del presente laudo atento al tabulador de sueldos, conforme al que recibe el puesto de **DIBUJANTE A** con la categoría de base. -----

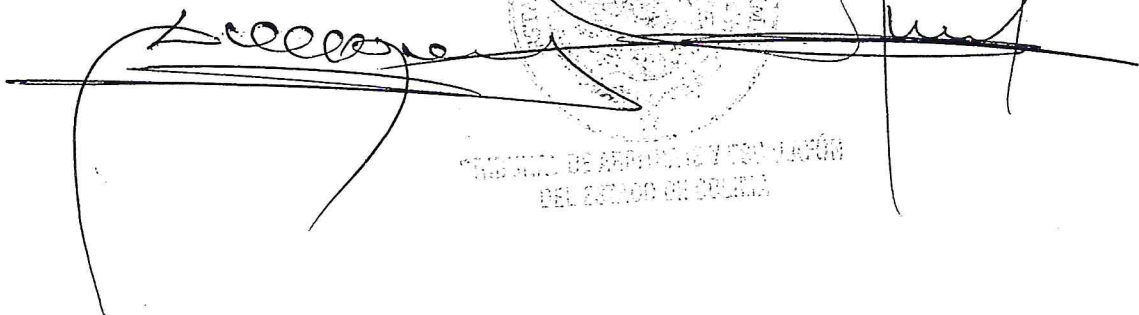
--- 3) Reconocerle y pagarle la cantidad que resulte por concepto de todas aquellas prestaciones que perciben los trabajadores de base y base sindicalizados y que se desprendan de los convenios suscritos entre el Ayuntamiento demandado y el sindicato a su servicio; sin embargo, deberá acreditar el derecho que tiene a percibir las, para que le puedan ser concedidas a partir de la emisión del presente laudo, tal y como se señaló en líneas que anteceden; 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 ----- por la prestación de sus servicios, esto es, a partir del día 18 de agosto de

2011, 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 **LICENCIADO JOSÉ MARTÍN GUTIÉRREZ DÍAZ**, 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 -----

A handwritten signature in black ink is written across the page, crossing over a horizontal line. Below the signature is a circular official stamp. The text within the stamp reads "TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y ESCALAFÓN DEL ESTADO DE COLIMA".