



- - - Colima, Colima, 15 (quince) de mayo del año 2023 (dos mil veintitrés). -----

- - - En el EXPEDIENTE LABORAL No. 17/2019 promovido por el C. RAMÓN PADILLA IBARRA 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. 17/2019 promovido por el C. RAMÓN PADILLA IBARRA en contra del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA. Quien en su escrito inicial de demanda reclama las siguientes prestaciones: -----

- - - a).- Se demanda a la Entidad Pública H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ para que expida mi NOMBRAMIENTO como RECOLECTOR DE BASURA adscrito a la DIRECCIÓN DE SERVICIOS PUBLICOS de dicha Entidad Municipal, con la categoría de TRABAJADOR DE RASE acorde con las funciones, actividades y servicios que prestó para la Entidad Pública demandada, toda vez que nos encontramos ante el supuesto que disponen los Organismos Descentralizados del Estado de Colima; es decir solicito se me tenga demandado LA BASIRCAGÓN de la plaza respectiva. b)- El reconocimiento de mi ANTIGÜEDAD desde el día 25 de marzo de 2013 fecha en que ingresé a laborar para el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, c).- El pago de la PRIMA MENSUAL INDIVIDUAL, prevista en el artículo 68 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, mejor conocida como QUINQUENIO, solicitando dicho pago con efectos retroactivos al 25 de marzo de 2018, fecha en la que cumplí los cinco años de servicio prestados de manera ininterrumpida para la Entidad Pública demandada, y por este hecho tengo derecho a recibir el pago de la mencionada prima quinquenal, prestación que no me ha sido asignada por la demandada; así como que esa misma prestación se me siga pagando, tomando en cuenta los aumentos o incrementos salariales que el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, le otorgue a sus trabajadores de base y de base sindicalizados, d).- El AJUSTE Y/O NIVELACIÓN DEL SALARIO del suscrito como Recolector de \$ adscrito a la Dirección de Servicios Públicos del H, Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, bajo el principio del derecho laboral que reza "A TRABAJO IGUAL, CORRESPONDE SALARIO IGUAL", debido a que existen en la misma Entidad Publica otras personas que desempeñan las mismas funciones que el suscrito y tienen un salario superior, tal y como se demostrara en el momento procesal oportuno, sirve de fundamento a la prestación demandada en el presente inciso el artículo 57 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y en su caso demando el pago de las diferencias dejadas de aplicar al suscrito una vez acreditada dicha igualdad de labores. e).- El pago de la cantidad que resulte por concepto de TIEMPO EXTRAORDINARIO de servicios prestados para la Entidad Publica demandada, específicamente por laborar los días sábados de cada semana en un horario de 18:00 PM a 00:30 AM, toda vez que desde que ingrese a laborar el 25 de marzo del año 2013 laboro los todos los días sábados con el horario antes mencionado, sin que se me

retribuyan las horas extras; teniendo como fundamento la presentación que reclamo, lo dispuesto en los artículos 45, 47 y 48 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos, y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, toda vez que este último numeral refiere que "por cada cinco días de trabajo, disfrutara el trabajador de dos días de descanso con sueldo íntegro, preferentemente los sábados y domingos". -----

## ----- RESULTANDOS -----

---1.- Mediante escrito recibido el día 16 (dieciséis) de enero del año 2019 (dos mil diecinueve) compareció ante este Tribunal el **C. RAMÓN PADILLA IBARRA**, demandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de **HECHOS**: -----

--- 1.- Con fecha lunes 25 de marzo de 2013 inicie a prestar mis servicios personales para la Entidad Pública demandada, desempeñándome desde entonces como RECOLECTOR DE BASURA, adscrito a la DIRECCIÓN DE SERVICIOS PUBLICOS, siendo Presidente Municipal el C. ENRIQUE ROJAS OROZCO, categoría que hasta la fecha sigo ostentando; en la Administración Municipal 2015-2018 estuve bajo la subordinación del C. JAVIER CRUZ CALVARIO, y en la actual Administración 2018-2021 estoy subordinado al G HECTOR RUBEN CISNEROS, quien es el actual Director de Servicios Públicos y mi jefe directo de quien recibo instrucciones es el C. HECTOR LOPEZ CARRILLO, señalando que mi puesto no es considerado por la Ley Reglamentaria como puesto de Confianza, pues en este, no tengo poder decisión, facultades de mando, ni estoy a cargo de alguna Dirección, por tanto no puedo ser considerada como trabajadora de confianza. Estando como Presidente Municipal ENRIQUE ROJAS OROZCO de la Entidad Demandada me dieron de alta en el Instituto Mexicano de Seguro Social, asignándome el número de Seguridad Social No 52007502207, según lo acreditare con el alta respectiva ante dicha Institución. 2.- Las actividades que desempeño, producto de la plaza laboral citada en el punto anterior, consisten en: Los días lunes me toca recolectar la basura en el carro número 15 y me toca recolectar la basura en las colonia de el Llano y en la Colonia Burócratas Municipales, los días martes de cada semana me toca recolectar la basura en el mismo carro 15 en las colonias Punta Diamante, La Comarca, El Haya, Vista Volcanes; los días miércoles me toca recolectar la basura en la ruta de los días lunes» el jueves se recolecta la basura en la ruta de los martes, los viernes recolecto la basura en la ruta de los lunes y el por último el sábado se recolecta la basura en la ruta de los martes, es decir trabajo en dos rutas lunes, miércoles y viernes en una, y los martes jueves y sábados de cada semana en la otra; mis actividades consisten en recoger la basura en las rutas y en los días antes señalados y llevar el carro a descargar en el basurero municipal, y en general realizo las actividades que me instruye el DIRECTOR DE SERVICIOS PÚBLICOS en funciones o el señor HECTOR LÓPEZ CARRILLO como Encargado de las Rutas de Recolección de Basura Nocturna, ya que soy subordinado a este Funcionario, haciéndolo en un horario laboral de 6:00 PM a 12:30 AM horas de lunes a sábado. El sueldo que percibo actualmente por este trabajo es la cantidad aproximada de \$1,170.00 (UN MIL CIENTO SETENTA PESOS 00/100 MN) Semanales. 3.- Es preciso mencionar que el pasado 25 de marzo de 2018, el suscrito cumplí 05 (cinco) años de prestar mis servicios de forma ininterrumpida para la Entidad Pública demandada, y hasta la fecha no me ha sido aplicado, ni incluida en mis percepciones semanales la PRIMA MENSUAL que establece el artículo de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado, prestación mejor conocida como QUINQUENIO, y que se me adeuda desde la fecha en que cumplí mis cinco años



de servicios (25 de marzo de 2018) y que se me sigue adeudando hasta que este H. Tribunal determine su pago y obligue al Ayuntamiento demandado a fijar y a contemplar el mismo a futuro en el presupuesto de egresos respectivo, razón por la cual también le demando al H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Colima; el pago de dichas QUINQUENIOS desde la fecha mencionada en el presente punto de hechos hasta en la que se dé el cumplimiento de su pago. 4.- Es el caso además que desde que ingrese a laborar al Ayuntamiento de Villa de Álvarez, lo he hecho obedeciendo siempre las indicaciones y órdenes de mis superiores, apegándome a la reglamentación y normativa municipal, desempeñándome siempre de manera eficiente en el ejercicio de mis funciones, aunado a lo anterior quiero señalar que no tengo llamada de atención alguna o nota desfavorable en mi expediente, y es el caso además que de acuerdo a mis funciones y actividades que desempeño derivadas de mi categoría y plaza que ostento, así como lo establecido en la Ley de la Materia, específicamente en sus artículos 6, 7, 8, 9 y 10, las labores que desempeño son por deducción de las clasificadas y/o catalogadas como CATEGORÍA DE BASE, y por lo tanto tengo derecho a la inamovilidad, reconocida está en el derecho laboral como el principio a la estabilidad en el empleo, ya que me he desempeñado eficientemente en las labores encomendadas y han transcurrido más de seis meses desde mi fecha de ingreso, sin que hasta a la fecha la Entidad Pública demandada me haya contemplado para considerar la basificación de mi plaza en el presupuesto respectivo, dejándome en consecuente estado de incertidumbre y desprotección total, sujeto a los vaivenes políticos derivados de los cambios de Administración Municipal que se dan cada tres años de esta marcación; pese a que el suscrito ha solicitado a varias administraciones que contemplen mi plaza para la basificación respectiva, sin que hasta la fecha hayan hecho caso a mi solicitud la referida Entidad Pública, razón por la cual me veo en la imperiosa necesidad de demandar la expedición de mi NOMBRAMIENTO como RECOLECTOR CE BASURA adscrito a la DIRECCION SERVICIOS PUBLICOS DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, con el RECONOCIMIENTO de categoría como TRABAJADOR DE BASE, en los términos precisados en la presente demanda. Resulta aplicable por analogía, la siguiente tesis Época: Novena Época Registro: 178586 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXI, Abril de 2005 Materia(s): Laboral Tesis: III.2o. I.156 L Página: 1520 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS. INTERPRETACIÓN DE LA EXPRESIÓN "DESPUÉS DE TRANSCURRIDOS SEIS MESES ININTERRUMPIDOS DE SERVICIOS", CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 7o. DE LA LEY RELATIVA. PARA QUE ADQUIERAN INAMOVILIDAD. El alcance del precepto en cita, respecto de la inamovilidad de los empleados al servicio de los entes públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, es que los que tengan nombramiento de base, por esa sola circunstancia alcanzan el derecho a la permanencia en el empleo; mientras que los de nuevo ingreso lo adquieren después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicios; sin nota desfavorable en su expediente. Esto es, los empleados de nuevo ingreso serán Inamovibles inmediatamente después de que transcurra ese término, que acontece en el momento en el que se cumplan los seis meses referidos en el mencionado artículo 7o. de la Ley para los Ser' / H es Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, sin que forzosamente tenga que transcurrir un día más para que alcancen ese derecho, pues no debe atenderse al vocablo "después" de manera aislada, sino dentro del contexto del que forma parte. Ello se entiende así, porque la norma jurídica en estudio, protectora de los derechos de los trabajadores de base, al indicar que la inamovilidad se adquiere después de transcurridos seis meses ininterrumpidos, impuso como requisito, tanto para el trabajador como para la entidad, que el primero laborara dicho lapso sin interrupción y, a continuación, si no existiera nota desfavorable, la segunda le reconociera el derecho a la inamovilidad, que es la interpretación correcta que debe darse a dicha redacción, ya que sí el legislador hubiera pretendido que la inamovilidad se adquiriera cuando el

trabajador laborara un tiempo mayor de seis meses, así lo hubiera indicado expresamente. Al respecto, es necesario efectuar un análisis hermenéutico respecto de lo que dispone la multicitada Ley Burocrática en torno a las categorías y/o tipos de trabajador o plaza al servicio de las diversas dependencias del Gobierno del Estado de Colima y/o de sus Ayuntamientos, ordenamiento legal que establece ARTICULO 5.- Los trabajadores se clasifican en tres grupos: I. De confianza; II. De base; y III. Supernumerarios. Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Area, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas en el presupuesto de la Entidad o dependencia de que se trate, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, esté desempeñando tales funciones u ocupando puestos que a la fecha son de confianza; c) Manejo de fondos o valores: cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido; d) Auditoría: a nivel de Auditores y Subeditores, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las áreas de Auditoría; e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Entidad o dependencia de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras; f) Investigación científica y tecnológica: siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo; g) Asesoría o consultoría: únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Gobernador, Secretarios de Gobierno, Oficial Mayor, Procurador, Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades; y h) Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y a en inventarios Según se desprende de la narración de hechos de esta demanda y según se comprobara con los medios de prueba idóneos en el momento procesal oportuno, las labores que el suscrito realiza como RECOLECTOR DE BASURA adscrito a la DIRECCIÓN DE SERVICIOS PUBLICOS de la Entidad demandada, NO CORRESPONDEN a la clasificación enumerada en el artículo 6, ya que como se comprobara en el transcurso de este procedimiento, el suscrito trabajador no ocupó ningún cargo directivo, ni jefe de departamento o de área, tampoco realizó funciones de inspección, fiscalización o vigilancia en nivel alguno, tampoco tengo a mi cargo el manejo de fondos o valores, ni funciones de auditoría a nivel alguno, tampoco tengo ni tenía a mi cargo el control directo de adquisiciones de ninguna área o dependencia; tampoco realizó funciones de investigación científica y tecnológica, ni de asesoría ni consultoría ni de almacenes ni inventarios, ya que, como lo he narrado, únicamente funjo como un empleado burocrático o trabajador adscrito a La referida Dirección de Servicios Públicos del Ayuntamiento demandado, y a obedecer las indicaciones que en la materia me da mi jefe inmediato en la Dependencia señalada, por lo que estas no pueden considerarse de ninguna manera funciones de confianza con base a los numerales citados; siendo aplicable por analogía las jurisprudencias siguientes: Época: Novena Época Registro: 167819 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXIX, Febrero de 2009 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J.9/2009 Página: 465 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ASÍ COMO DE LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS. CUANDO EJERCEN LA ACCIÓN DE OTORGAMIENTO DE UN NOMBRAMIENTO DE BASE, CORRESPONDE A LA PARTE PATRONAL LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO CONTROVIERTA LA CALIDAD DEL PUESTO. La Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas no contempla reglas específicas sobre la carga de la prueba, por lo que con fundamento en su artículo noveno transitorio debe acudir a la supletoriedad, primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y luego de la Ley Federal del Trabajo, de la cual derivan reglas tutelares a favor de la clase trabajadora, específicamente en sus artículos 784, 804 y 805, que



prevén que en todo caso el trabajador quedará eximido de la carga de la prueba cuando por otros medios se esté en posibilidad de descubrir la verdad sobre los hechos materia de la litis, entre otros supuestos, cuando haya controversia respecto del contrato individual de trabajo, que aplicado a la materia burocrática se refiere al nombramiento, el cual por disposición del artículo 11, fracción III, de la Ley burocrática local, debe contener el tipo de nombramiento -base, confianza o interino. Por tanto, si dicho documento, conforme al indicado artículo 804, debe ser conservado y exhibido en juicio por el patrón, so pena de actualizarse la presunción contenida en el mencionado artículo 805, de tener por presuntivamente ciertos los hechos que con el mismo se pretendan acreditar, cuando el patrón controvierte la calidad del puesto desempeñado, le corresponda la carga probatoria, pues no existe justificación legal alguna para dividirla, dado que el hecho controvertido es la calidad de base o confianza del nombramiento. Época: Novena Época Registro: 175735 Instancia: Pleno Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXIII, Febrero de 2006 Materia(s): Laboral Tesis: P./J. 36/2006 Página: 10 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL De la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que "la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza", se desprende que el Poder Revisor de la Constitución tuvo la clara intención de que el legislador ordinario precisara qué trabajadores al servicio del Estado, por la naturaleza de las funciones realizadas, serían considerados de confianza y, por ende, únicamente disfrutarían de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social y, por exclusión, cuáles serían de base; lo que implica, atendiendo a que todo cargo público conlleva una específica esfera competencia, que la naturaleza de confianza de un servidor público está sujeta a la índole de las atribuciones desarrolladas por éste, lo que si bien generalmente debe ser congruente con la denominación del nombramiento otorgado, ocasionalmente, puede no serlo con motivo de que el patrón equiparado confiera este último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza. Por tanto, para respetar el referido precepto constitucional y la voluntad del legislador ordinario plasmada en los numerales que señalan qué cargos son de confianza, cuando sea necesario determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base, deberá atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña o realizó al ocupar el cargo, con independencia del nombramiento respectivo. Por otro lado, en una enumeración de carácter limitativo, dada la naturaleza del mismo precepto, el artículo 7º de la multicitada LEY BUROCRÁTICA refiere que tipo de trabajadores tendrán las categorías de Confianza en los Ayuntamientos de la Entidad, y en el caso que nos ocupa, dicho dispositivo legal especifica lo siguiente: ARTICULO 7.- Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: (REFORMADO, DECRETO 596, 28 DE JULIO DE 2009 IV.- En los Ayuntamientos de la Entidad: a) Los Secretarios de los Ayuntamientos, Tesoreros, Oficiales Mayores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Contratistas, Oficiales del Registro Civil, Auditores, Coordinadores, Supervisores e Inspectores, así como todos los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito. De la simple apreciación de la citada enumeración de puestos, se puede observar que ninguna de las categorías mencionadas corresponden a las desempeñadas por el suscrito como RECOLECTOR DE BASURA adscrito a la DIRECCIÓN DE SERVICIOS PUBLICOS, por lo que no puedo ser catalogado como trabajador de confianza; pero tampoco es dable considerar mis funciones en la hipótesis que señala el artículo 112 de la Ley de la Materia, es decir, tampoco puede considerarse que el suscrito labora como un trabajador supernumerario, ya que según se establece en las fracciones II, III, IV Y V del artículo 19 2 al que remite el numeral 112 referido, ambos de la Ley Burocrática invocada, ninguna

de las categorías que ahí aparecen encuadran en el supuesto en que labora el suscrito; ya que no ocupo plaza interina, ni provisional, ni por tiempo determinado ni por obra determinada, es decir, no tengo el carácter de supernumerario ni de eventual, ya que como lo he narrado, he desempeñado desde el año 2013 y a la fecha, de forma ininterrumpida y sin nota desfavorable en mi expediente, las labores enunciadas en el punto número dos de hechos de este escrito, prestando mis servicios para la Entidad Pública demandada, sin que hasta la fecha se haya dado la expedición de mi nombramiento en los términos solicitados y al que tengo derecho, es decir, con la categoría de trabajador de base. 5.- Ahora bien, en esta tesitura, suponiendo sin conceder que la Entidad Pública demandada al momento de contestar esta demanda adujera que el suscrito tengo el carácter de trabajador de confianza o eventual, por el simple hecho que así se me tenga registrado en sus recibos de nómina o listas de raya, lo cierto es que dicha hipótesis es insuficiente para determinar la naturaleza de la relación de trabajo que tengo con la Entidad Pública, pues como lo he manifestado en este escrito de demanda y como lo acreditare en el momento procesal oportuno, esta Autoridad Laboral tendrá los elementos de convicción suficientes para determinar que las labores que desempeña el suscrito no corresponden a los de un trabajador de confianza, simple y sencillamente porque las actividades que realizo todos los días no pertenecen a ninguna de las enunciadas por los artículos 6° y 7° de la Ley Burocrática, además de que la norma debe de interpretarse de manera armónica, congruente, y no en sentido literal ni aislado, pues de la simple lectura de la Ley de la materia se desprende que el espíritu redactor del legislador fue que en el caso debe de acreditarse las funciones desempeñadas, pues como ha quedado dicho y se demostrara de manera oportuna, el suscrito no desempeño funciones directivas generales, ni adjuntas, ni a nivel jefatura de departamento, ni cuento tampoco, como consecuencia del ejercicio de atribuciones legales, con representatividad ni poder de decisión en el ejercicio de mando, pues tal como lo he manifestado, únicamente me dedico a realizar las labores propias de un empleado subordinado adscrito a la Dirección de Servicios Públicos de la Entidad Pública demandada, sirve de fundamento a lo manifestado en el presente punto las Jurisprudencias siguientes Época: Novena Época Registro: 180045 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XX, Noviembre de 2004 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 160/2004 Página: 123 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA CONSIDERARLOS DE CONFIANZA, CONFORME AL ARTÍCULO So., FRACCIÓN II, INCISO A), DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO BASTA ACREDITAR QUE ASÍ CONSTE EN EL NOMBRAMIENTO SINO, ADEMÁS, LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN DESEMPEÑADAS, La calidad de confianza de un trabajador al servicio del Estado es excepcional en atención a la regla general consistente en que los trabajadores se consideran de base, de ahí que conforme al artículo So., fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para considerar que un trabajador es de confianza no basta que en el nombramiento aparezca la denominación formal de director general, director de área, adjunto, subdirector o Jefe de departamento, sino que también debe acreditarse que las funciones desempeñadas están incluidas en el catálogo de puestos a que alude el artículo 20 de la ley citada o que efectivamente sean de dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando. 6.- Por último, es preciso mencionar que en la misma Dirección de Servicios Públicos existen otros compañeros trabajadores que realizan las mismas actividades y funciones del suscrito, es decir, realizan las mismas actividades que enuncie en el punto número 2 (dos) del presente escrito, con 13 misma categoría y nivel, pero con un sueldo superior al que percibo, sin que exista justificación alguna al respecto, ya que desempeñamos las mismas actividades y no tiene por qué existir diferencias salariales, actuación ante la cual la referida Entidad Pública violenta el principio constitucional que consagra que en igualdad de circunstancias, a trabajo igual



*corresponde igual salario, razón por la cual demando también el ajuste y/o nivelación del salario del suscrito como RECOLECTOR DE BASURA adscrito a la DIRECCIÓN DE SERVICIOS PUBLICOS, fundamentando la presente petición en el artículo 57<sup>o</sup> de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y en su caso, proceda a pagarme las diferencia adeudadas por este motivo desde la fecha en que ingrese a laborar a! AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA. -----*

- - - **2.-** Mediante acuerdo de fecha 04 (cuatro) de Junio del año 2019 (dos mil diecinueve) 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 la EXPEDICIÓN DE SU NOMBRAMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE, por lo que se ordenó el emplazamiento a la parte demandada, a efecto de emplazar a la parte demandada y dentro del término legal concedido produjera su contestación respecto a la demanda instaurada en su contra. -----

- - - **3.-** Mediante acuerdo de fecha 22 (veintidós) de octubre del año 2019 (dos mil diecinueve), se tuvo a la parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ<sup>1</sup>**, por conducto del **C. FELIPE CRUZ CALVARIO** en su carácter de Presidente Municipal del Ayuntamiento, dando contestación a la demanda instaurada por la parte actora. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento. -----

- - - **4.-** A petición de la parte actora y en atención a lo que previene el Artículo 149 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este Tribunal señaló día y hora para el desahogo de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, audiencia de Ley que se llevó a cabo **09:00 (NUEVE HORAS) DEL DÍA 30 (TREINTA) DE JULIO DEL**

<sup>1</sup> Visible a fojas de la 30 a la 34 de autos

**AÑO 2021 (DOS MIL VEINTIUNO)**,<sup>2</sup> misma que una vez se declaró abierta bajo la presencia del Magistrado Presidente, en uso de las facultades que la ley de la materia le confiere, inició con la fase conciliatoria entre las partes exhortándolas a que llegaran a un arreglo, a quienes las partes se manifestaron inconformes con todo arreglo que pusiera fin al presente juicio. -----

- - - Acto seguido 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 para que ampliara o ratificara su escrito de demanda, quien por conducto de su apoderado especial tuvo a bien ratificar su escrito de demanda presentado. -----

- - - Del mismo modo, se concedió el uso de la voz a la parte DEMANDADA, para que ampliara o ratificara su escrito de contestación a la demanda, quien por conducto de su apoderado especial tuvo a bien ampliar su escrito de contestación a la demanda.

- - - Siguiendo el desahogo de la audiencia de Ley, y de conformidad con el artículo 152 de la Ley Burocrática Estatal se declaró abierto el período de ofrecimiento de pruebas, en las que ambas partes ofrecieron y objetaron las que estimaron convenientes, reservándose el derecho este Tribunal de calificarlas, mismas que después de ser analizadas y estudiadas, por acuerdo de fecha 22 (veintidós) de noviembre del del año 2021 (dos mil veintiuno) <sup>3</sup> le fueron admitidas a las partes. -----

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

---

<sup>2</sup> Visible a foja 96 a 99 de autos.

<sup>3</sup> Visible a fojas de la 280 a 284 de autos



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

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

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

--- 1.- **CONFESIONAL POR OFICIO**, consistente en las posiciones que absolvió personalmente y no mediante Apoderado EL PRESIDENTE MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, mediante Oficio TAE. NO. 751/2022 y que tuvo su desahogo con fecha 16 de agosto del año 2022 y que se encuentra **visible a foja 170 de autos**, quien al dar respuesta las posiciones que por escrito se le formularon y que fueron calificadas de legales, no se desprenden elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda. -----

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

de jurisprudencia: -----

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

--- **2.- TESTIMONIAL**, consistente en las declaraciones que rindieron ante este Tribunal de Arbitraje y Escalafón, los **TESTIGOS** de nombre **CC. CARLOS ENRIQUE PÉREZ DELGADO, HÉCTOR MANUEL LÓPEZ CARRILLO Y JOSÉ ARMANDO GÓMEZ ÁVALOS** y que tuvo su desahogo con fecha 09 de mayo del año 2022, y que se encuentra visible a fojas 86 a 90 de autos, y que de la declaración de los testigos se advierte estos fueron coincidentes al señalar que conocían al actor porque trabajaban con él, que sabían que su fecho de ingreso fue en marzo del año 2013 quien ha trabajado ininterrumpidamente desde esa fecha, que se desempeña como Auxiliar de Aseo y que sus funciones consisten en recolectar basura, desempeñando sus labores en un horario de 18:00 a 00:30 hrs, y que tiene valor probatorio para acreditar los hechos contenidos en la declaración de los testigos, sirve de apoyo la jurisprudencia de rubro y contenido siguiente: -----

--- Registro digital: 164440 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Común Tesis: I.8o.C. J/24 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXI, Junio de 2010, página 808 Tipo: Jurisprudencia **PRUEBA TESTIMONIAL. SU VALORACIÓN.** Aunque el valor de la prueba testimonial queda al prudente arbitrio del juzgador, ello no debe violar las reglas fundamentales sobre la prueba, pues no puede admitirse que por el hecho de que los testigos fueron uniformes en sus declaraciones scbre determinado hecho, tenga que otorgársele valor probatorio pleno a sus dichos, pues la prueba debe ser valorada en su integridad, como lo es que los testigos coincidan tanto en lo esencial como en lo incidental del acto; conozcan por sí mismos los hechos sobre los que declaran y no por inducción ni referencia de otras personas; que expresen por qué medios se dieron cuenta de los hechos sobre los que depusieron aun cuando hubieren sido tachados por la contraparte; que justifiquen la verosimilitud de su presencia en el lugar de los hechos; que den razón fundada de su dicho y que coincida su ofrecimiento con la narración de los hechos materia de la litis. OCTAVO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO. ---

--- **3.- INSPECCIÓN JUDICIAL** DE conformidad con el último párrafo del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley de la materia, y que consiste en la revisión sobre el que se



practicará en: LAS LISTAS DE RAYA Y/O NÓMINA Y/O RECIBOS DE PAGO DE SALARIO Y/O COMPROBANTES DE PAGO, LISTAS DE ASISTENCIA Y/O CONTROLES DE ASISTENCIAS Y/O REGISTROS DE ASISTENCIA, O EN GENERAL, donde aparezcan las condiciones del desempeño de la relación laboral de los trabajadores en general con el H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, por el período correspondiente que comprende el último año laborado y a la fecha de la diligencia, mismas que tuvo su desahogo con fecha 09 de mayo del año 2022 y que se encuentra **visible a fojas 101 a 169 de autos,** en la que el actuario adscrito a este Tribunal, y que sobre los documentos exhibidos por el patrón debió dar fe de los siguientes puntos: a). - *De la existencia del C. RAMÓN PADILLA IBARRA en esa lista de trabajadores* b). - *Que en dichos documentos, aparece registrado que RAMÓN PADILLA IBARRA inició a laborar para el H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez el día 25 de marzo del año 2013* c).- *Que en dichos documentos, aparece registrado que RAMÓN PADILLA LBARRA tiene el puesto de RECOLECTOR DE BASURA adscrito a la DIRECCIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA* d).- *Que en dicha documentación consta que el salario que RAMÓN PADILLA IBARRA percibe por concepto de sueldo es la cantidad de \$1,170.00 pesos semanales.* e).- *Que en dicha documentación consta que RAMÓN PADILLA IBARRA tiene un horario laboral de 6:00 PM a 12:30 AM de lunes a sábados de cada semana.* g).- *Que en dicha documentación consta que el H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Colima, dio de alta a RAMÓN PADILLA IBARRA ante el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL bajo el NNS 52007502207.* Y que sobre el particular se dio fe de que de los documentos exhibidos por el patrón se desprende que el actor Ramón Padilla Ibarra aparece como trabajador de lista de raya, y que efectivamente inició sus labores el día 23 de marzo del año 2013, que se desprende que el C. Ramón Padilla aparece en el puesto de Auxiliar de Aseo C Eventual y no en el de Recolector de Basura y que está adscrito a la oficina de limpia y sanidad y no a la Dirección de Servicios Públicos del H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, y que el salario que percibe por concepto de sueldo es variable y no un constante de \$1,170.00 pesos cada

semana y que cuenta con un tipo de jornada diurna, sin especificar el horario en el que labora y que efectivamente el H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez lo registro con el NSS 5200702207.

- - - Así mismo se advierte que la demandada únicamente exhibió los documentos requeridos respecto al año 2021 y 2022 y no desde la fecha de ingreso del trabajador el 25 de marzo del año 2013, por lo que se hace efectivo el apercibiendo decretado en autos mediante acuerdo de calificación de pruebas de veintidós de noviembre del año dos mil veintiuno respecto a los años 2013 al 2020 en relación con los puntos materia de inspección, además en relación al punto marcado con el INCISO E), si bien el actuario adscrito a este Tribunal dio fe de que se establece en sus recibos de pago una jornada DIURNA dicho hecho ha quedado desvirtuado por tener prueba en contrario como lo es las TESTIMONIAL que ofreció el actor con la que se demuestra que laboraba en una jornada de las 18:00 a las 00:30 hrs, así también al no exhibir los controles o registro de asistencia del actor, es que se tiene por presuntivamente cierto por no tener prueba en contrario que el actor laboraba de lunes a sábado de cada semana, así mismo se tiene por acreditado de los recibos de nómina exhibidos en autos se logra apreciar que durante el año 2022 el actor estuvo percibiendo semanalmente el sueldo de \$1,327.41 (MIL TRESCIENTOS VEINTISIETE PESOS 41/100 M.N.) integrado por los conceptos de sueldo (7) \$721.42 y sobresueldo \$605.99 pesos, en la plaza de Auxiliar de Aseo C. -----

- - - *Registro digital: 187136 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: II.T.216 L Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XV, Abril de 2002, página 1316 Tipo: Aislada **PRUEBA DE INSPECCIÓN OCULAR EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SU VALOR PRESUNCIONAL ES SUFICIENTE PARA ACREDITAR LOS EXTREMOS PRETENDIDOS, DE NO EXISTIR OTRA PRUEBA QUE GENERE MAYOR CONVICCIÓN.** Si en la diligencia de inspección ocular desahogada por un funcionario investido de fe pública, se hace constar la no exhibición de los documentos que de conformidad con el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio, se crea la presunción de ser ciertos los extremos pretendidos por el accionante en su demanda relacionados con aquella, salvo la existencia de prueba en contrario, la cual debe aportar, desde luego, un grado de convicción mayor al generado con la presuncional obtenida de la inspección; por tanto, si la empleadora ofrece la testimonial, sin que la misma genere convicción del porqué la empresa no contaba con la documentación respectiva, tal probanza carece de valor convictivo y, en esa tesitura, al no haberse destruido la presunción derivada de la*



inspección, ésta debe prevalecer sobre la testimonial. TRIBUNAL COLEGIADO EN  
MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO. -----

- - - Registro digital: 2025339 Instancia: Segunda Sala Undécima Época Materias(s):  
Laboral Tesis: 2a./J. 46/2022 (11a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la  
Federación. Libro 18, Octubre de 2022, Tomo III, página 2546 Tipo: Jurisprudencia  
**PRUEBA DE INSPECCIÓN OCULAR OFRECIDA POR EL TRABAJADOR SOBRE  
LOS CONTROLES DE ASISTENCIA. EL PATRÓN PUEDE EXHIBIRLOS O  
MANIFESTAR SU IMPOSIBILIDAD DE HACERLO, CUANDO CONTESTA LA  
DEMANDA Y/O RATIFICA DICHO ESCRITO, O BIEN, CUANDO SE CELEBRA LA  
AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS Y/O SE LE DA VISTA  
CON LAS OFERTADAS POR SU CONTRAPARTE.** Hechos: Dentro de tres juicios  
laborales tramitados conforme a la vía ordinaria, los Tribunales Colegiados de Circuito  
contendientes llegaron a conclusiones distintas respecto al momento oportuno para que  
el patrón exhiba los controles de asistencia ofrecidos por el trabajador a través de la  
prueba de inspección ocular, pues mientras uno determinó que el momento de hacer  
manifestaciones en el sentido de que no se cuenta con las listas de asistencia, entrada  
y salida de los trabajadores, debe ser únicamente cuando se contesta la demanda, o  
bien, se ratifica dicho escrito, no así cuando se celebra la audiencia de ofrecimiento y  
admisión de pruebas; por su parte, los otros afirmaron que el momento procesal oportuno  
para realizar esas alegaciones debe ser cuando se celebra la audiencia de ofrecimiento  
y admisión de pruebas, o bien, cuando se le da vista a las partes con las ofertadas por  
su contraparte, no así cuando se lleva a cabo el desahogo de la prueba de inspección  
ocular. Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación  
determina que cuando los controles de asistencia –que el patrón debe conservar– son  
objeto de la prueba de inspección ocular ofertada por el trabajador, el demandado puede  
exhibirlos o manifestar su imposibilidad de hacerlo cuando contesta la demanda y/o  
ratifica dicho escrito, o bien, cuando se celebra la audiencia de ofrecimiento y admisión  
de pruebas y/o se le da vista con las ofertadas por su contraparte. Justificación: Acorde  
con los artículos 784, 804, 872, 878, 828 y 880 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto  
anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de  
2019, el patrón cuenta con esos dos momentos para ello, pues puede darse el caso que  
desde el escrito inicial el trabajador se manifieste sobre ellos o incluso ofrezca dicha  
prueba relacionándola con los hechos que pretende demostrar, acompañando las  
pruebas que se consideren pertinentes, por lo que el patrón podrá agregar a ese respecto  
las explicaciones que estime convenientes; o bien, puede acontecer que el trabajador la  
ofrezca hasta la segunda etapa (de ofrecimiento, vista y admisión de pruebas), siendo  
que ante tal proceder la Junta deberá apercibir al patrón, que en caso de no hacerlo, se  
tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que se pretenden probar. Esto a  
condición de que el trabajador no hubiese ofertado la prueba de inspección desde el  
escrito inicial de demanda, pues siendo así el patrón deberá proceder conforme al primer  
supuesto señalado. Lo anterior en el entendido de que salvo que se trate de hechos  
supervenientes, no podrán presentarse o realizarse manifestaciones en torno a ellos en  
alguna otra etapa posterior a la últimamente señalada, pues de hacerlo se dejaría al  
trabajador en estado de indefensión, al no permitirle que se genere la presunción de  
certeza de los hechos establecida en la ley y se le haría nugatorio su derecho u  
oportunidad al oferente de perfeccionar dicho medio de convicción o incluso ofrecer otro.

- - - Registro digital: 2023413 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima  
Época Materias(s): Laboral Tesis: III.2o.T.12 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario  
Judicial de la Federación. Libro 4, Agosto de 2021, Tomo V, página 4911 Tipo: Aislada  
**PRUEBA DE INSPECCIÓN OCULAR SOBRE CONTROLES DE ASISTENCIA  
OFRECIDA POR EL TRABAJADOR. LA OMISIÓN DE LA DEMANDADA DE  
EXHIBIRLOS EN LA DILIGENCIA DE DESAHOGO, GENERA QUE SE PRESUMAN  
CIERTOS LOS HECHOS QUE PRETENDEN DEMOSTRARSE, AUN CUANDO EN  
ESE MOMENTO ALEGUE IMPOSIBILIDAD POR NO LLEVAR ESE TIPO DE  
CONTROLES EN EL CENTRO DE TRABAJO, TODA VEZ QUE ELLO DEBIÓ  
HACERLO DESDE QUE SE LE DIO VISTA CON SU OFRECIMIENTO Y NO  
DESPUÉS.** Hechos: En un juicio laboral, entre otros reclamos, el trabajador exigió el  
pago del tiempo extraordinario laborado y, en lo concerniente a la demostración de la  
jornada, ofreció la prueba de inspección ocular sobre controles de asistencia, para

*evidenciar que laboró tiempo extraordinario. Por su parte, al desahogarse la vista con el ofrecimiento de tal prueba, la demandada no hizo valer la imposibilidad para la aportación de los documentos aludidos (que en el centro de trabajo no se llevaban controles de asistencia), lo que sí manifestó con posterioridad, específicamente al desahogarse la diligencia relativa. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que la objeción contra la prueba de inspección ocular ofrecida sobre controles de asistencia, basada en que dichos controles no se llevan en el centro de trabajo, debe ser formulada por la demandada cuando se le da vista con el ofrecimiento de dicho medio de convicción y no con posterioridad, por ejemplo, durante la diligencia de desahogo correspondiente –con la salvedad de que hubiere hecho la manifestación relativa desde la contestación de la demanda–, so pena de que se genere en su perjuicio la presunción de ser ciertos los hechos que pretenden probarse. Justificación: Ello es así, pues de permitir que la citada objeción se formule después de ofrecida y admitida la prueba, incluso con posterioridad a la vista que con la misma se le haya dado, por ejemplo hasta su desahogo, se dejaría al trabajador en estado de indefensión, toda vez que ya no tendría oportunidad de modificar el objeto de su medio de convicción para que se inspeccionen otro u otros documentos, proponer diversa prueba en sustitución o, incluso, presentar evidencia que desmienta la imposibilidad alegada por la demandada.*

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. -----

- - - **4.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en los autos, documentos y demás constancias que obran en el expediente y que se agreguen al mismo, en todo aquello que favorezca los intereses de la parte actora; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza. -----

- - - **5.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en el razonamiento lógico jurídicos que lleve a cabo esta Autoridad laboral respecto de las constancias de los autos; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza. -----

- - - Ahora bien, de las pruebas ofrecidas y admitidas a la parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ COLIMA** se desprende lo siguiente: -----

- - - **1.- CONFESIONAL** consistente en las posiciones que en forma personalísima y no por Apoderado absolvió ante este Tribunal el C. RAMÓN PADILLA IBARRA en su carácter de parte ACTORA y que tuvo su desahogo con fecha 09 de mayo del año 2022, y que se encuentra visibles a fojas 91 a 92 de autos, quien al dar respuesta las posiciones que por escrito se le formularon y que fueron calificadas de legales, no se desprenden elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda. -----



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

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

- - - **2.- DOCUMENTAL** consistente en 9 (nueve) RECIBOS DE NÓMINA timbrados relativos a la parte trabajadora, que comprenden el último pago realizado por parte del ayuntamiento demandado a la parte trabajadora en el periodo del 04 de enero de 2019 al 28 de febrero de 2019, documentales visibles a fojas de la 68 a la 76 de los presentes autos, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

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

--- **3.- DOCUMENTAL** consistente en copia certificada de un OFICIO expedido por la DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS donde manifiesta que RAMÓN PADILLA IBARRA, es personal Eventual y que actualmente se desempeña en el puesto de Auxiliar de Aseo C,

Lista de raya, con adscripción en la Oficina de Limpia y Sanidad de este H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, de fecha 28 de julio del 2021, documento visible en foja 65 de los presentes autos, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

- - - **4.- DOCUMENTAL** consistente en el original de un CONTRATO de fecha 07 de enero de 2019, celebrado Entre Ramón Padilla Ibarra y el H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, documento visible a foja 66 y 67 de los presentes autos, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

- - - **5.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todas las constancias procesales que integran el presente expediente y que favorezcan a su representada; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponda. - - - - -

- - - **6.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en todo lo



actuado y por actuar en los mismos términos de la probanza anterior, es decir en cuanto a todo lo que les beneficie a los intereses de su representada; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza. -----

--- IV.- 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 la acción que hace valer consistente en la EXPEDICIÓN DE SU NOMBRAMIENTO en el puesto de RECOLECTOR DE BASURA adscrito a la Dirección de Servicio Públicos del Ayuntamiento en el que se le reconozca su calidad de TRABAJADOR DE BASE, y como consecuencia de ello el ajuste y/o nivelación de salario como RECOLECTOR DE BASURA bajo el principio de a trabajo igual salarios igual, y del mismo modo el reconocimiento de su antigüedad desde la fecha de su ingreso el día 25 de marzo del año 2013, el pago de la prima mensual individual en términos del artículo 68 de la Ley

de la materia, así como el tiempo extraordinario por laborar los días sábados de cada semana en un horario de 18:00 p.m. a 00:30 a.m. en términos del artículo 45, 47 y 48 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

--- O si por el contrario resultan procedentes o no las excepciones o defensas hechas valer, por la demandada H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, quien negó acción y derecho del actor para demandar todas y cada una de las prestaciones que reclama, en virtud de que dijo el accionante cuenta con depósitos realizado a su número de cuenta donde se le deposita su termino de contrato, es decir que existe una interrupción laboral, además de que dijo el actor realiza funciones de confianza de conformidad con los taxativos 6 y 7 de la ley de la materia, así como aquellas contenidas en su ampliación de demanda, en donde reitera la improcedencia del actor ya que dijo la parte actora omite informar a este Tribunal que se ha venido desempeñando como trabajador eventual a través de lista de raya, obedeciendo cada una de esas contrataciones únicamente a las necesidades del Ayuntamiento que vayan aconteciendo, feneciendo por tanto cada contratación y extinguiéndose la relación laboral una vez finalizado cada contratación, siendo que en cada uno de esos períodos se realizó la contratación como trabajador supernumerario, por lo que resulta imposible que el puesto solicitado sea basificable. -----

--- **V.- ANÁLISIS DE LA CALIDAD DE TRABAJADOR Y ACCIÓN DE BASIFICACIÓN.** -----

--- Una vez que se ha fijado la litis, y a fin de resolver lo que en derecho corresponda, en relación de la acción que hace valer el demandante el inciso **A)** de su escrito de demanda, consistente en el OTORGAMIENTO de su nombramiento definitivo como RECOLECTOR DE BASURA adscrito a la Dirección de Servicios Públicos, y a fin de resolver lo que en derecho corresponde debe precisarse cuál fue la situación laboral real en que se ubicó el



trabajador, es decir este H. Tribunal debe esclarecerse lo relativo a la naturaleza de su contratación, específicamente si esta fue en forma definitiva o temporal, así como determinar el periodo en que ha permanecido en sus labores para establecer el tiempo efectivo de trabajo, así como el plazo o la obra específica materia de su contratación, y así poder resolver en torno a la estabilidad en el empleo que demanda la parte actora; por lo que una vez que se ha fijado la Litis, y con apoyo en las actuaciones que conforman el expediente, las pruebas ofertadas por ambas partes, y el alcance jurídico de cada una de ellas, del expediente que hoy se resuelve, este Tribunal considera importante que previo a realizar un pronunciamiento respecto de las prestaciones reclamadas por el actor resulta importante distribuir la carga probatoria, ya que en términos de ley tanto actor como demandado deben acreditar sus propias afirmaciones, sirviendo de apoyo a lo anterior los criterios de rubro y contenido siguiente: -----

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

- - - *Registro digital: 2026121 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: XXXII.6 L (11a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tipo: Aislada **NOMBRAMIENTO DE BASE DEFINITIVO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE COLIMA. CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR LA IMPROCEDENCIA DE SU OTORGAMIENTO SI AFIRMA QUE EL PUESTO RECLAMADO NO ES UNA PLAZA VACANTE (INTERINA O PROVISIONAL) O DE NUEVA CREACIÓN.** Hechos: Una trabajadora al servicio del Gobierno del Estado de Colima, en un juicio laboral burocrático reclamó, entre otras prestaciones, el nombramiento de base definitivo; prestación que la patronal sostuvo era improcedente, toda vez que la plaza solicitada por la actora era temporal, regida por partidas establecidas en el Presupuesto de Egresos, por lo que se encuentra supeditada a la subsistencia de la partida presupuestal creada para cubrir los salarios correspondientes, o bien por terminar las necesidades del servicio que motivaron el nombramiento. El tribunal laboral burocrático determinó que la actora no demostró su acción y absolvió a la demandada. Contra esa determinación aquélla promovió juicio de amparo directo. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que*

cuando la patronal alega que el puesto reclamado por el trabajador burocrático no es una plaza vacante (interina o provisional) o de nueva creación, le corresponde satisfacer en su integridad la carga procesal para acreditar la improcedencia del otorgamiento del nombramiento de base definitivo. Justificación: Conforme al artículo 784, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria por mandato del artículo 15 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Públicos Descentralizados del Estado de Colima, deriva que, entre otros supuestos, la persona trabajadora queda eximida de la carga procesal cuando exista controversia sobre el contrato de trabajo. De ahí que ante la disputa sobre el tipo de nombramiento expedido a una persona servidora pública, esto es, si ostenta y se desempeña en un puesto considerado de confianza, supernumerario o de base, debe ser al patrón al que corresponda satisfacer en su integridad la carga procesal, si no quiere soportar la consecuencia derivada de su incumplimiento y la condena respectiva. TRIBUNAL COLEGIADO DEL TRIGÉSIMO SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 363/2022. 4 de noviembre de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: Joel Fernando Tinajero Jiménez. Secretario: Juan Carlos Pérez Muñoz. Esta tesis se publicó el viernes 10 de marzo de 2023 a las 10:13 horas en el Semanario Judicial de la Federación. -----

--- Registro digital: 2025376 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: 1.5o.T. J/3 L (11a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 18, Octubre de 2022, Tomo IV, página 346 Tipo: Jurisprudencia **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL ANÁLISIS DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE BASIFICACIÓN REQUIERE LA ACREDITACIÓN DE DIVERSOS ELEMENTOS Y CARGAS PROBATORIAS ADICIONALES Y DIFERENCIADAS RESPECTO DE LA DIVERSA DE REINSTALACIÓN.** Hechos: Diversos trabajadores al servicio del Estado que fueron despedidos demandaron su reinstalación en el puesto que desempeñaban, así como el otorgamiento de los nombramientos de base respectivos, entre otras prestaciones. La Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje absolvió respecto del otorgamiento de los nombramientos de base, a pesar de que la mayor parte de los trabajadores acreditaron haber laborado en su plaza durante un lapso mayor a seis meses. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que para la procedencia de la acción de basificación y, por tanto, la expedición de un nombramiento de base, tratándose de trabajadores al servicio del Estado, se requiere: a) Que la dependencia demandada no acredite las excepciones y defensas opuestas (inexistencia de una relación laboral – contrato civil–, puesto de confianza, nombramiento interino o temporal, nombramiento por sustitución, o cualquier otra en la que funde su defensa); y, b) Que de las pruebas aportadas en el juicio se adviertan indicios que apunten a que el trabajador cuenta con el derecho a obtener un nombramiento de base (que se desempeñó durante un lapso superior a seis meses en una plaza vacante sin nota desfavorable en su expediente – que no tenga alguna persona titular asignada en esa plaza– y que la misma sea basificable –que por su naturaleza y características– esté en aptitud de otorgarse su titularidad en favor del actor). Justificación: Lo anterior es así, porque corresponde a la dependencia demandada, en su carácter de patrón equiparado, la carga de ofrecer las pruebas con las que acredite fehacientemente sus excepciones y defensas, como se advierte del criterio sustentado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 24/2021 (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO POR TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL ESTADO, EN SU CARÁCTER DE EMPLEADOR EQUIPARADO, JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DE SU NOMBRAMIENTO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICA FEDERAL Y DEL ESTADO DE COLIMA).", además, la autoridad laboral debe verificar la existencia de indicios que al menos generen la presunción en favor del servidor público de que se desempeñó por más de seis meses ininterrumpidos en una plaza basificable y que la misma se encuentre vacante, en términos del artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece los presupuestos que deben colmarse para que un trabajador burocrático adquiera el derecho de inamovilidad en el empleo. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

--- De los criterios anteriormente transcritos, se observa que cuando exista controversia en relación al tipo de contratación y puesto que



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

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

- - - Y que atendiendo a lo establecido en la Jurisprudencia con Registro Digital 2025376, emitida por el QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, determina que para la procedencia de la acción de basificación y, por tanto, la expedición de un nombramiento de base, tratándose de trabajadores al servicio del Estado, se requiere: **a)** Que la dependencia demandada no acredite las excepciones y defensas opuestas (inexistencia de una relación laboral –contrato civil–, puesto de confianza, nombramiento interino o temporal, nombramiento por sustitución, o cualquier otra en la que funde su defensa); y, **b)** Que de las pruebas aportadas en el juicio se adviertan indicios que apunten a que el trabajador cuenta con el derecho a obtener un nombramiento de base (que se desempeñó durante un lapso superior a seis meses en una plaza vacante sin nota desfavorable en su expediente –que no tenga alguna persona titular asignada en esa plaza– y que la misma sea basificable –que por su naturaleza y características– esté en aptitud de otorgarse su titularidad en favor del actor. - - - - -

- - - De los fundamentos anteriormente expuestos, es preciso señalar que en autos la entidad pública demandada ofreció las pruebas DOCUMENTALES, visibles a fojas 65 a 76, consistentes en 1) CONSTANCIA expedida por el Director de Recursos Humanos en el que señala que el C. Ramón Padilla Ibarra es personal eventual, actualmente desempeña el puesto de AUXILIAR DE ASEO C, Lista de Raya, con adscripción en la Oficina de Limpia y Sanidad. 2) Contrato por tiempo determinado celebrado entre el Ayuntamiento de Villa de Álvarez y el actor de fecha 07 de enero del año 2019, en el que se establece se contratan sus servicios por tiempo determinado para desempeñarse en la Oficina de Limpia y Sanidad del Ayuntamiento por el período del 01 de enero al 31 de mayo de 2019, con un sueldo semana de \$1,215.87 (MIL DOSCIENTOS QUINCE PESOS 87/100 M.N.) y 3) RECIBOS DE NÓMINA expedidos en Comprobante Fiscal por Internet que abarcan del 31 de diciembre de 2018 al 03 de marzo de 2019, a nombre del C. Ramón Padilla Ibarra quien ocupa el puesto de Auxiliar de Aseo C Eventual, adscrito a la Oficina de Limpia y Sanidad percibiendo un sueldo semanal de \$1,215.87 (MIL DOSCIENTOS QUINCE PESOS 87/100 M.N.) integrado por los conceptos de: *sueldo (7) \$660.80, sobresueldo \$555.07*, con fecha de ingreso el día 25 de marzo del año 2013. - - -

- - - Del mismo modo, de las pruebas ofrecidas por la parte actora, se encuentra el desahogo de la prueba de INSPECCIÓN OCULAR desahogada con fecha 09 de mayo del año 2022, ante la fe del Secretario Actuario adscrito a este Tribunal y que se encuentra visible a fojas 101 a 165 de autos, en la que se tuvo a la parte demandada exhibiendo los recibos de nómina del 08 de enero de 2021 al 03 de abril del año 2022, sobre los cuales el Secretario Actuario dio fe de que el actor aparece como trabajador a lista de raya, y que inició sus labores el día 25 de marzo del año 2013, así como que aparece en el puesto de Auxiliar de Aseo C eventual y no en el de Recolector de Basura, y que se encuentra adscrito a la Oficina de Limpia y Sanidad, y no a la Dirección de Servicios Públicos



del H. Ayuntamiento, que el salario que percibe es variables y que cuenta con un tipo de jornada diurna sin especificar el horario, y que se encuentra inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social con el NSS 51007502207; Así como la prueba TESTIMONIAL a cargo de los CC. CARLOS ENRIQUE PÉREZ DELGADO, HÉCTOR MANUEL LÓPEZ CARRILLO Y JOSÉ ARMANDO GÓMEZ AVALOS quienes fueron coincidentes al declarar que conocían al actor porque son compañeros de trabajo, así como que las actividades desempeñadas consisten en la recolección de basura y que tenían una jornada de trabajo de seis de la tarde a doce de la noche y que ha trabajado ininterrumpidamente como Auxiliar de Aseo desde la fecha de su ingreso en marzo de 2013. -----

- - - Del mismo modo no pasa desapercibido para este Tribunal lo manifestado por el actor en el apartado número 2 de hechos de su demanda y que a la letra señala: *“Las actividades que desempeño, producto de la plaza laboral citada en el punto anterior, consisten en: Los días lunes me toca recolectar la basura en el carro número 15 y me toca recolectar la basura en las colonias de el Llano y en la Colonia Burócratas Municipales, los días martes de cada semana me toca recolectar la basura en el mismo carro 15 en las colonias Punta Diamante, La Comarca, El Haya, Vista Volcanes; los días miércoles me toca recolectar la basura en la ruta de los días lunes» el jueves se recolecta la basura en la ruta de los martes, los viernes recolecto la basura en la ruta de los lunes y el por último el sábado se recolecta la basura en la ruta de los martes, es decir trabajo en dos rutas lunes, miércoles y viernes en una, y los martes jueves y sábados de cada semana en la otra; mis actividades consisten en recoger la basura en las rutas y en los días antes señalados y llevar el carro a descargar en el basurero municipal, y en general realizo las actividades que me instruye el DIRECTOR DE SERVICIOS PÚBLICOS en funciones o el señor HECTOR LÓPEZ CARRILLO como Encargado de las Rutas de Recolección de Basura Nocturna, ya que soy subordinado a este Funcionario, haciéndolo en un horario laboral de 6:00 PM a 12:30 AM horas de lunes a sábado”.* -----

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

- - - **ARTICULO 4.-** *Trabajador público es todo aquél que preste un trabajo personal físico, intelectual o de ambos géneros, en cualquiera de las Entidades o dependencias mencionadas en el Artículo 2 de esta Ley, en virtud de nombramiento expedido por la autoridad*

competente o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. Se presume la existencia de la relación de servicio público entre el particular que presta un trabajo personal y la Entidad pública que lo recibe. **ARTICULO 5.- Los trabajadores se clasifican en tres grupos: I. De confianza; II. De base; y III. Supernumerarios.** **ARTÍCULO 6.-** Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: a) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas en el presupuesto de la Entidad o dependencia de que se trate, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, esté desempeñando tales funciones u ocupando puestos que a la fecha son de confianza; c) Manejo de fondos o valores: cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido; d) Auditoría: a nivel de Auditores y Subauditores, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las áreas de Auditoría; e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Entidad o dependencia de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras; f) Investigación científica y tecnológica: siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo; g) Asesoría o consultoría: únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Gobernador, Secretarios de Gobierno, Oficial Mayor, Procurador, Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades; y h) Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios. **ARTICULO 7.-** Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: En el Poder Legislativo: aquellos a los que se refiere el artículo 35 de su Ley Orgánica y los artículos 191 y 192 de su Reglamento; así como lo establecido por el artículo 7 de la Ley Orgánica de la Contaduría Mayor de Hacienda del Estado de Colima; tales como: Oficial Mayor, Contador Mayor de Hacienda, Subcontralores, Secretarios Particulares, Secretarios Privados y Auxiliares, Directores, Asesores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Auditores y Contralores; **(REFORMADO, DECRETO 596, 28 DE JULIO DE 2009)** ii. En el Poder Ejecutivo: Secretario Particular del Gobernador, Representante del Gobierno en el Distrito Federal, Cuerpo de Seguridad, Ayudantes y Choferes al servicio directo del Titular del Ejecutivo; Secretarios de Despacho, Subsecretarios, Procurador, Subprocuradores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Asesores; Secretarios Particulares, Secretarios Privados; Administradores; Coordinadores; Auditores, Contralores, Valuadores, Peritos, Supervisores, Visitadores; Agentes del Ministerio Público, Oficiales Secretarios; Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Procuradores y Subprocuradores de la Defensa del Trabajo, Coordinadores e Inspectores; Integrantes de los Consejos Tutelares o Asistenciales; Vocales Representantes en Dependencias Públicas y Organismos Descentralizados; Directores, Alcaldes, Celadores y Personal de Vigilancia en Cárceles e Instituciones de Asistencia y Prevención y Readaptación Social y el personal sujeto a honorarios; todos los miembros operativos de los Servicios Policiacos, así como los miembros de la Policía de Procuración de Justicia. III. En el Poder Judicial: a) Secretarios de Acuerdos del Supremo Tribunal; Secretario Particular; Jueces, Secretarios de Acuerdos, Secretarios Actuarios y Proyectistas; Directores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Coordinadores, Visitadores, Jefe de Unidad de Apoyo Administrativo, Asesores y Supervisores. **(REFORMADO, DECRETO 596, 28 DE JULIO DE 2009 IV. En los Ayuntamientos de la Entidad:** Los Secretarios de los Ayuntamientos, Tesoreros, Oficiales Mayores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, **Jefes de Departamento con funciones de Dirección**, Contralores, Oficiales del Registro Civil, Auditores, Coordinadores, Supervisores e Inspectores, así como todos los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito. En el Tribunal: a) Secretario General de Acuerdos, Secretarios Proyectistas y Secretarios Actuarios. VI. El Secretario y Segundo Vocal en la Comisión Agraria Mixta; VII. En el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF): el Director General, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Administradores, Asesores, Auditores y Contralores. VIII. El titular de la Defensoría de Oficio así como los abogados adscritos a esta dependencia; y IX. En los Organismos Descentralizados, así como en las Empresas



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

- - - De lo anterior se advierte, que, conforme lo dispuesto en el artículo 8° de la ley burocrática estatal, se consideran trabajadores de base, aquellos que no están comprendidos en los artículos 6 y 7 de la mencionada ley, antes transcritos, siendo considerados de confianza aquellos que desempeñen las funciones definidas en el artículo 6 tales como: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, manejo de fondo o valores, auditoría, control directo de adquisiciones, investigación científica y tecnológica, asesoría o consultoría y almacenes o inventarios o por estar comprendido dentro de los puestos en listados en el artículo 7 de la citada ley, y **que los de base tendrán derecho a la inamovilidad pasando seis meses de servicios desempeñando funciones de trabajadores de base.** - -

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

no es permanente; su duración será la de la materia que le dio origen.

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

- - - En relación con estos nombramientos, atendiendo desde luego a su temporalidad, debe señalarse que al estar precisado en la ley en qué supuestos se dará cada uno de ellos, la **denominación que se le atribuya al nombramiento respectivo no será determinante para establecer cuáles son los derechos que le asisten a un burócrata, pues debe atenderse a la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto**, a la existencia o no de un titular de la plaza para la que se le haya nombrado, así como a la naturaleza de ésta, permanente o temporal. - - - - -

- - - Sirve de apoyo la jurisprudencia 35/2006 emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, registro 175734, que dice: - - - - -

- - - **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.** *Conforme a los artículos 15, fracción III, 46, fracción II, 63 y 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el nombramiento que se otorga a los servidores públicos, en atención a su temporalidad, puede ser: a) definitivo, si se da por un plazo indefinido y cubre una plaza respecto de la cual no existe titular; b) interino, cuando cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses; c) provisional, si cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular; d) por tiempo fijo, si se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido; y, e) por obra determinada, si se confiere en una plaza temporal para realizar una labor específica por un plazo indeterminado. En tal virtud, para determinar cuáles son los derechos que asisten a un trabajador al servicio del Estado, tomando en cuenta el nombramiento conferido, debe considerarse la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, ya que al tenor de lo previsto en los citados preceptos legales, de ello dependerá que el patrón equiparado pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna.* - - - - -

- - - Ahora, para determinar la inamovilidad de los trabajadores no sólo debe tomarse en consideración la definición relativa a si el trabajador



es de base y no de confianza sino, además, el tipo de nombramiento que ostenta (definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada). En efecto, la prerrogativa de la inamovilidad prevista en el artículo 9 de la ley burocrática, sólo corresponde a los servidores públicos que desarrollen una actividad de base y, además, que ostenten un nombramiento en una plaza de nueva creación o en una vacante definitiva, siempre y cuando hayan laborado por más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente. -----

--- En ese orden de ideas, y atendiendo a las pruebas exhibidas en autos, como de las manifestaciones realizadas por las partes, este Tribunal estima que en autos ha quedado debidamente acreditado que el C. Ramón Padilla Ibarra ingresó a laborar al Ayuntamiento de Villa de Álvarez, quien ha venido desempeñando ininterrumpidamente sus servicios a la entidad pública demandada, como Auxiliar de Aseo C, consistiendo sus principales funciones la recolección de basura, en una jornada de las 18:00 a las 12:00 hrs y que viene percibiendo como último sueldo la cantidad semanal de \$1,327.42 (MIL TRESCIENTOS VEINTISIETE PESOS 42/100 M.N.) integrado por los conceptos de: *sueldo (7) \$741.42 y sobresueldo \$605.99 pesos.* -----

--- En esa tónica jurídica si bien es cierto que, de las pruebas documentales ofrecidas por el trabajador, si bien es cierto aparece como tipo de trabajador "EVENTUAL", así como que la demandada exhibió un "CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO" con vigencia del 01 de enero al 31 de mayo de 2019, se insiste que dichos documentos no resultan objetivamente suficientes para demostrar dicha calidad, pues en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, correspondía al patrón acreditar, además de la fecha de ingreso de la trabajador, la antigüedad de este, así como el tipo de contratación, cuestión que no logró demostrar con prueba alguna en autos, así tampoco demostró que las actividades desempeñadas por el actor se debieran a una obra o programa en específico, ni mucho menos demostró que

la partida presupuestal con la que se pagaran los emolumentos del actor se encontrara agotada, ni que las funciones y puesto desempeñado por la demandante fueran de aquellas consideradas de confianza, por lo que se insiste que si bien en los recibos de nómina aparece como trabajador eventual, en autos ha quedado evidenciado una relación de trabajo ininterrumpida desde la fecha de su ingreso el 25 de marzo de 2013, lo que denota la intención de la patronal de eludir la responsabilidad laboral de reconocer que la relación que lo une con el accionante es por tiempo indefinido, toda vez que la materia de la contratación continúa, máxime que ello se traduce en el desconocimiento de los derechos laborales adquiridos a lo largo del tiempo, con las consecuentes obligaciones a su cargo.-

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

- - - Por tanto, a la luz de la legislación laboral burocrática, la demandada no justificó las características del nexo laboral entre las partes, para que tuviera validez la temporalidad de la contratación con la que aparece en los recibos de nómina, ya que, como se ha visto, no es acorde a la situación real del vínculo jurídico establecido entre las partes. Sirviendo de fundamento el criterio jurisprudencial publicado en el Seminario Judicial de la Federación, aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con número de registro 2023346 de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *Registro digital: 2023346 Instancia: Segunda Sala Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 24/2021 (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tipo: Jurisprudencia **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO POR TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL ESTADO, EN SU CARÁCTER DE EMPLEADOR EQUIPARADO, JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DE SU NOMBRAMIENTO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICA FEDERAL Y DEL ESTADO DE COLIMA).** Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sostuvieron conclusiones diferentes en relación con los nombramientos de carácter temporal de trabajadores al servicio del Estado; así, mientras uno consideró suficiente para acreditar el carácter eventual de un trabajador el nombramiento en el que se establece una relación de trabajo por tiempo determinado, el otro consideró que para ello también era*



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

- - - Registro digital: 2026121 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: XXXII.6 L (11a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 23, Marzo de 2023, Tomo IV, página 3922 Tipo: Aislada **NOMBRAMIENTO DE BASE DEFINITIVO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE COLIMA. CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR LA IMPROCEDENCIA DE SU OTORGAMIENTO SI AFIRMA QUE EL PUESTO RECLAMADO NO ES UNA PLAZA VACANTE (INTERINA O PROVISIONAL) O DE NUEVA CREACIÓN.** Hechos: Una trabajadora al servicio del Gobierno del Estado de Colima, en un juicio laboral burocrático reclamó, entre otras prestaciones, el nombramiento de base definitivo; prestación que la patronal sostuvo era improcedente, toda vez que la plaza solicitada por la actora era temporal, regida por partidas establecidas en el Presupuesto de Egresos, por lo que se encuentra supeditada a la subsistencia de la partida presupuestal creada para cubrir los salarios correspondientes, o bien por terminar las necesidades del servicio que motivaron el nombramiento. El tribunal laboral burocrático determinó que la actora no demostró su acción y absolvió a la demandada. Contra esa determinación aquélla promovió juicio de amparo directo. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que cuando la patronal alega que el puesto reclamado por el trabajador burocrático no es una plaza vacante (interina o provisional) o de nueva creación, le corresponde satisfacer en su integridad la carga procesal para acreditar la improcedencia del otorgamiento del nombramiento de base definitivo. Justificación: Conforme al artículo 784, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria por mandato del artículo 15 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Públicos Descentralizados del Estado de Colima, deriva que, entre otros supuestos, la persona trabajadora queda eximida de la carga procesal cuando exista controversia sobre el contrato de trabajo. De ahí que ante la disputa sobre el tipo de nombramiento expedido a una persona servidora pública, esto es, si ostenta y se desempeña en un puesto considerado de confianza, supernumerario o de base, debe ser al patrón al que corresponda satisfacer en su integridad la carga procesal, si no quiere soportar la consecuencia derivada de su incumplimiento y la condena respectiva. TRIBUNAL COLEGIADO DEL TRIGÉSIMO SEGUNDO CIRCUITO. -----

- - - Así las cosas, pues, tomando en consideración que en el Expediente Laboral Burocrático que hoy se lauda, la parte DEMANDADA, no acreditó de su parte que el estatus laboral del trabajador ACTOR fuera de forma eventual, además que, como vemos las funciones y puesto desempeñados por el actor no se encuentran contempladas como de confianza de conformidad a lo previsto por los numerales 6° y 7° de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, por lo que al no reunir los requisitos de un trabajador de esta naturaleza, deviene aplicable al caso a favor del actor, lo previsto por el artículo 8° anteriormente citado. -----

- - - Lo anterior arroja derecho en favor del demandante para los reclamos que de su parte realiza, pues de actuaciones se desprende que al no haberse acreditado plenamente el carácter de eventual ni de confianza, del **C. RAMÓN PADILLA IBARRA** este es susceptible de beneficiarse con el derecho de la inamovilidad o estabilidad en el empleo, del mismo modo no pasa desapercibido para este Tribunal que si bien el actor demanda la expedición de su nombramiento como trabajador de base en el puesto como RECOLECTOR DE BASURA, en autos quedó acreditado que el puesto que ocupa es el de AUXILIAR DE ASEO C en el cual realiza como principales funciones la recolección de basura, por lo que este Tribunal estima reconocer su calidad de trabajador de base en el puesto de AXULIAR DE ASEO C, por lo que atenta a la situación real en que su ubicó el trabajador, se le debe otorgar un nombramiento congruente con las funciones realizadas, sin que ello implique incongruencia en el dictado del laudo, ya que este Tribunal debe resolver la cuestión efectivamente planteada, como lo establece el criterio siguiente: -----

--- Registro digital: 2022730 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: VII.2o.T.297 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro: 83, Febrero de 2021, Tomo III, página 2922 Tipo: Aislada **REINSTALACIÓN EN UN PUESTO DIVERSO AL EXPRESAMENTE RECLAMADO EN LA DEMANDA. EL LAUDO QUE CONDENA AL PATRÓN A ELLA NO ES INCONGRUENTE, SI AQUÉL ES EL REALMENTE DEMOSTRADO EN AUTOS, AL**



**NO IMPLICAR VARIACIÓN DE LA ACCIÓN PRINCIPAL.** De conformidad con los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, los tribunales tienen la obligación de emitir los laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, pero expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen; además deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente. Así, cuando un trabajador demanda la reinstalación en un determinado puesto, bajo el argumento de que fue despedido injustificadamente, y esto último queda demostrado en autos, la autoridad jurisdiccional debe condenar a llevarla a cabo en el cargo que en realidad aparece demostrado en el sumario de origen, aun cuando éste no coincida con el reclamado expresamente por aquél en su demanda, pues la acción laboral es la misma, es decir, su reinstalación en el puesto que venía desempeñando para la demandada, y con esa forma de resolver no se incurre en incongruencia ni se altera la litis, puesto que no implica la variación de la acción principal ni puede desconocerse el cargo que realmente se justificó en el juicio, so pretexto de que no corresponde al señalado en la demanda de origen. **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO. - - -**

- - - Por lo que este Tribunal estima procedente condenar a la H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, a la expedición del nombramiento que como trabajador de **BASE** corresponde al **C. RAMÓN PADILLA IBARRA** en el puesto de **AUXILIAR DE ASEO C** adscrito a la Oficina de Limpia y Sanidad, calidad que deberá reconocerse a partir de la fecha de emisión del presente laudo, el cual deberá contener los requisitos establecidos por el artículo 20 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. - - -

- - - Registro digital: 2018923 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.14o.T.5 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 62, Enero de 2019, Tomo IV, página 2661 Tipo: Aislada **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ADQUIEREN SU DERECHO A LA INAMOVILIDAD DESPUÉS DE SEIS MESES DE SERVICIO EFECTIVO EN EL PUESTO.** De la interpretación que realizó la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 134/2006, entre otros, del artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, **se advierte que la prerrogativa a la inamovilidad de esos trabajadores sólo corresponde a quienes, además de cumplir los requisitos relativos, se les otorga un nombramiento en una plaza donde se realizan labores que no sean de confianza, y siempre que hayan "laborado por más de 6 meses" en el puesto.** Esto es, el trabajador obtendrá el derecho a la base en el puesto ocupado, siempre que haya prestado sus servicios por más de 6 meses, debiendo descontarse para el cómputo, los días que estuvo ausente del empleo por licencias médicas; lo que se justifica bajo el razonamiento de que el servicio público que brinda el Estado y su personal, se realiza con el fin de satisfacer el orden público e interés de la sociedad, de manera que la ausencia del trabajador a su empleo, incide en el beneficio de la inamovilidad en el puesto. De lo anterior se concluye que las ausencias de los trabajadores se reflejan en las funciones que están obligados a brindar a la sociedad, pues coadyuvan en el cumplimiento de los objetivos del Estado; de ahí que la importancia y propósito de los trabajadores regulados en esa ley, es que cumplan con el lapso mayor a 6 meses para alcanzar la inamovilidad en el puesto. **DÉCIMO CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER**

CIRCUITO. -----

--- VI. – ANÁLISIS DE LA ACCIÓN DE AJUSTE Y/O NIVELACIÓN SALARIAL. -----

--- Ahora bien, una vez que este Tribunal ha reconocido la calidad de trabajador de BASE del actor en el puesto de AUXILIAR DE ASEO C, resulta conveniente analizar la prestación que demanda en el inciso D) de su demanda, consistente en la nivelación salarial como recolector de basura, bajo el principio del derecho laboral que reza “a trabajo igual, corresponde salario igual.”, debido a que dijo existen en la misma Entidad Pública otras personas que desempeñan las mismas funciones que el suscrito y tienen un salario superior, demandando además las diferencias salariales dejadas de aplicar una vez acreditada dicha igualdad de labores, y que sobre el particular la demanda negó acción y derecho en virtud de que dijo el accionante no reúne los elementos necesarios para el ajuste salariales, haciendo énfasis que su puesto es como trabajador supernumerario. -----

--- Luego entonces, a fin de resolver lo que en derecho corresponde, resulta aplicable al caso en estudio la Tesis: I.6o.T.71 L (10a.) de rubro y contenido siguiente: -----

--- Registro digital: 162248 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: III.1o.T.Aux.6 L Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIII, Mayo de 2011, página 999 Tipo: Aislada **ACCIÓN DE NIVELACIÓN U HOMOLOGACIÓN DE SALARIOS DE SERVIDORES PÚBLICOS. ELEMENTOS PARA SU ESTUDIO.** 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 y si el trato salarial que se les da, con base en el propio parámetro de comparación de actividad o desempeño laboral es diferente. Así, cuando los sujetos comparados no sean iguales en los elementos objetivos que inciden y otorgan contenido a su actividad laboral, o bien, resulte que a pesar de tener un trabajo igual, salarialmente no son tratados de manera desigual, no podrá hablarse de que existe por la entidad pública patronal una



*infracción al narrado principio constitucional de igualdad contenido en el artículo 123, apartado B, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia laboral. En cambio, una vez demostrada la situación de equivalencia de trabajo y la diferencia de remuneración salarial conforme a los conceptos que perciben los trabajadores sujetos a contraste, debe determinarse si la diferenciación persigue una finalidad constitucional o legalmente válida. Esto, porque las diferencias de asignaciones salariales deben ser injustificadas como presupuesto para asumir que es indebida la remuneración del que percibe más, a pesar de la igualdad de trabajo. Por ende, será propio de la actividad de valoración del órgano juzgador esta última cuestión de análisis de la diferencia salarial (decidir que si existe sustento racional u objetivo para la diferenciación del pago a trabajo igual). Esto es, debe analizar y valorar que esa diferenciación no esté amparada en parámetros jurídicos aceptables, pues si bien es verdad que la regla es la uniformidad de salarios de quienes tienen idéntica plaza y actividad material, también lo es que la diferencia de sueldos y prestaciones de cada servidor puede atender a que los rubros o conceptos por los que obtiene prestaciones adicionales a los del actor, provienen de un motivo o elemento acorde con los principios constitucionales y legales, así como de justicia laboral. Por tanto, sería suficiente que la finalidad perseguida con la asignación salarial que hace la diferencia sea constitucional o jurídicamente aceptable, claro está, dentro de los límites y lineamientos fijados en el marco presupuestario y tabulador aplicable para que sea improcedente la acción de nivelación de salarios, pues si bien esta acción parte de que a trabajo igual debe corresponder un mismo salario también es cierto que ello ocurre en tanto los operarios se encuentren en igualdad de circunstancias cuantitativas y cualitativas, así como que no exista un elemento de diferenciación de remuneración salarial racional y justificable objetivamente. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO AUXILIAR, CON RESIDENCIA EN GUADALAJARA, JALISCO. -----*

- - - Atento a lo anterior, y dada la controversia planteada, la carga de la prueba respecto al pago de diferencias salariales corresponde al actor, pues señala que se le adeuda el pago de diferencias salariales respecto su puesto o plaza de recolector de basura y que existen en la misma entidad pública otras personas que desempeñan las mismas funciones que él y reciben un salario superior, 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. -----

- - - Luego entonces, del análisis de la contestación del patrón en relación a los reclamos hechos valer por la actora en los incisos anteriormente precisados, se advierte este se limitó a negar el derecho de su pago, bajo la excepción de que la actora al ser un trabajador SUPERNUMERARIO no era posible condenar a su pago, circunstancia que como vemos no fue demostrada por la patronal, pues incluso en autos logró acreditarse la calidad que como trabajador de BASE ocupa el actor, calidad que se ha reconocido a partir la emisión del presente laudo, lo que genera derecho a favor del demandante incluso a recibir en igualdad de condiciones aquellas prestaciones que reciben los trabajadores de BASE al servicio de la demandada, del mismo modo ha de señalarse que en términos del artículo 56 y 57 de la legislación burocrática del estado, establecen que el sueldo es la remuneración que debe pagarse al trabajador por los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones que se establezcan y que este será uniforme para cada una de las categorías el cual se fijará en los presupuestos de egresos respectivos. - - - - -

- - - Así pues, a efecto de resolver lo que en derecho corresponde, resulta conveniente tomar en consideración los artículos 1 y 123, apartado B), fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en lo que interesa, disponen lo siguiente: - - - - -

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



reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas." -----

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

- - - Del primero de los artículos transcritos se advierte, que todo individuo gozará de los derechos fundamentales previstos en la Constitución Federal y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, mismas que no pueden restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ésta establece. Las normas referentes a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y los tratados internacionales de la materia, bajo el principio *pro persona*. -----

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

- - - Ahora, del último párrafo del artículo 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. - - - - -

- - - En las constancias que integran el juicio laboral de origen se advierte, que el actor estuvo desempeñándose en el puesto de AUXILIAR DE ASEO C, en el que este Tribunal ha reconocido su BASE, por lo que el sueldo que tiene derecho a percibir debe ser aquel que conforme al presupuesto de egresos se haya fijado para la citada plaza, por lo que este Tribunal estima invocar como HECHO NOTORIO el tabulador de remuneraciones del año 2022, del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, atento el criterio de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *Registro digital: 2000248 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: 1.6o.T.3 L (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro V, Febrero de 2012, Tomo 3, página 2365 Tipo: Aislada* **MANUAL DE PERCEPCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL. AL SER PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA**



**FEDERACIÓN TIENE LA CALIDAD DE HECHO NOTORIO, POR LO QUE LA AUTORIDAD LABORAL ESTÁ OBLIGADA A CONSULTARLO PARA CUANTIFICAR LA CONDENA QUE IMPONGA, CON INDEPENDENCIA DE QUE HAYA SIDO OFRECIDO COMO PRUEBA POR LAS PARTES.** Conforme al criterio sostenido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 65/2000, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XII, agosto de 2000, página 260, de rubro: "PRUEBA. CARGA DE LA MISMA RESPECTO DE LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y ACUERDOS DE INTERÉS GENERAL PUBLICADOS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN.", no se necesita probar la existencia de las leyes, reglamentos, decretos y acuerdos de interés general, pues la autoridad judicial está obligada a tomarlos en cuenta en virtud de su naturaleza y obligatoriedad, por lo que al ser hechos notorios quedan eximidos de acreditarse por las partes. En consecuencia, las autoridades laborales se encuentran obligadas a consultar y tomar en cuenta el Manual de Percepciones de la Administración Pública Federal, con la finalidad de cuantificar la condena que impongan, al haber sido publicado en el Diario Oficial de la Federación, aun cuando no hubiese sido ofrecido como prueba por las partes en el procedimiento laboral. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

- - - Documento público, consultable en la página <https://villadealvarez.gob.mx/transparencia/wpcontent/uploads/2023/04/TABULADOR-DE-PUESTOS-1-ER-TRIM-2023.pdf> . -----

Clave Tipo	Tipo de Puesto	Clave Puesto	Nombre del Puesto	Tipo de Contratación	Sueldo	Dieta	Compensación	Gastos de representación	Beca	% Sobresueldo	Nivel Salarial	Tipo de Titulo SAT
05	OPERATIVO	0001	AUXILIAR DE ASEO B	SINDICATO	7,052.21	N/A	N/A	N/A	N/A	0.00	0001	03 - CLASE III
05	OPERATIVO	0002	AUXILIAR DE ASEO C	SINDICATO	7,052.21	N/A	N/A	N/A	N/A	90.00	0002	03 - CLASE III
05	OPERATIVO	0003	REPARTIDOR A	SINDICATO	7,052.21	N/A	N/A	N/A	N/A	0.00	0003	03 - CLASE III

- - - Si bien del tabulador de sueldos aparece el puesto de AUXILIAR DE ASEO C tipo de contratación SINDICATO con un sueldo mensual de \$7,052.21 (SIETE MIL CINCUENT AY DOS PESOS 21/100 M.N.), también lo es que a la luz de lo dispuesto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo, la Doctrina y la Jurisprudencia, pues tratándose de materia laboral, los derechos sociales se encuentran reconocidos en forma específica en el Artículo 123 apartado A, fracción XVI pues establece el derecho a la libre asociación a favor de los trabajadores para la defensa de sus intereses en tanto señala *la libertad sindical de que deben gozar los trabajadores para fundar sindicatos, afiliarse a los de su elección y elegir libremente a sus representantes, o en su caso, también implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno constituye uno de los derechos*

*fundamentales de las relaciones laborales, encuentra sustento lo anterior en la Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro y contenido siguiente: -----*

*- - - Época: Novena Época Registro: 193868 Instancia: Pleno Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo IX, mayo de 1999 Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: P./J. 43/99 Página: 5*  
**SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL.** *El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses. -----*

*- - - Época: Décima Época Registro: 2010285 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 23, octubre de 2015, Tomo II Materia(s): Constitucional Tesis: 2a. CXIV/2015 (10a.) Página: 2087*  
**LIBERTAD SINDICAL. POSTULADOS EN QUE SE SUSTENTA ESE PRINCIPIO.** *El principio de libertad sindical reconocido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el Convenio Número 87, relativo a la Libertad Sindical y la Protección al Derecho Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, se sustenta fundamentalmente en cuatro postulados: 1. Derecho de libre asociación; 2. Derecho para redactar estatutos y reglamentos administrativos; 3. Derecho para elegir libremente a sus representantes; y 4. Derecho de organización interna. Estas cuatro premisas se encuentran íntimamente relacionadas entre sí, pues no puede entenderse una sin la existencia de las otras; es decir, no puede concebirse el derecho de libre asociación, sin la facultad de redactar sus propios estatutos y, desde luego, sin la potestad de elegir libremente a sus representantes, mucho menos sin el derecho de establecer su organización interna. De manera que la afectación de uno de estos postulados por cualquier norma jurídica representa, desde luego, una violación al principio de libertad sindical. -----*

*- - - De lo anterior se colige que la libertad sindical constituye una garantía social establecida para los intereses de la clase obrera, cuyo respeto debe ser garantizado por el Estado y que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir a fin de entorpecer el*



ejercicio legal para respetar sus estatutos, elegir a sus representantes y demás actividades; o, por el contrario, la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno. - -

- - - Así pues, como se precisó en líneas que anteceden, el sueldo de los trabajadores constitucionalmente se encuentra protegido el derecho fundamental que los trabajadores que realicen un trabajo igual le corresponderá un salario igual; con ello, el legislador pretendió proteger las condiciones de eficiencia en una actividad determinada, al margen de que el nombramiento se hubiese expedido por autoridad facultada para tal efecto, pues dicho aspecto, se insiste, atañe a diversa cuestión. -----

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

- - - En ese sentido, resultan improcedentes las manifestaciones hechas valer por la Entidad Pública demandada, pues se insiste que, dada la calidad reconocida al actor, no existe restricción alguna para que goce de **las mismas prestaciones y emolumentos, en igualdad de condiciones,** respecto de diverso trabajador **en el puesto de AUXILIAR DE ASEO C** en términos del sueldo designado para el citado puesto, en términos del tabulador de sueldos, 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 y que se reconoce a partir de la emisión del presente laudo, que es cuando se ha reconocido su derecho como trabajador de BASE. -----

- - - Resultando igualmente, procedente condenar al Ayuntamiento demandado, al pago de las prestaciones legales que se encuentran establecidas en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno,

Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, texto jurídico del cual se desprenden las siguientes prestaciones: *Artículo 51.- DOS PERIODOS VACACIONALES AL AÑO, Artículo 52.- PRIMA VACACIONAL DEL 30% DE LOS DIAS CORRESPONDIENTES A CADA PERIODO, Artículo 56.- SUELDOS, Artículo 57.- SUELDO Y SOBRESUELDOS, Artículo 67.- AGUINALDO, y Artículo 68.- QUINQUENIOS, preceptos legales que a la letra dicen: -----*

*- - - ARTICULO 51.- Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen en el calendario que para ese efecto establezca la Entidad pública, de acuerdo con las necesidades del servicio. En todo caso, se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos pendientes, para las que se utilizarán, de preferencia, los trabajadores que no tuvieran derecho a vacaciones. -----*

*- - - ARTICULO 52.- Los trabajadores percibirán una prima de vacaciones adicional al sueldo, equivalente al treinta por ciento de los días correspondientes a cada período. -----*

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

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

*- - - ARTICULO 67.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual, que estará comprendido en el presupuesto de egresos, equivalente por lo menos a cuarenta y cinco días de sueldo, mismo que deberá pagarse en una sola exhibición antes del diecinueve de diciembre de cada año. El pago de aguinaldo no estará sujeto a deducción impositiva alguna. Los trabajadores que no hayan cumplido un año de labores, tendrán derecho a que se les pague esta prestación, en proporción al tiempo efectivamente trabajado. -----*

*- - - ARTICULO 68. - Por cada cinco años de servicios efectivos prestados, hasta llegar a treinta, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima mensual individual como complemento del salario. En los presupuestos de egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima, oyendo la opinión del sindicato correspondiente. -----*

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

**- - - Por otra parte, se condena a la Entidad Pública denominada H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA a RECONOCERLE como lo ha solicitado y demandado el**



**C. RAMÓN PADILLA IBARRA** en el **INCISO B) del CAPÍTULO de PRESTACIONES** de su escrito de demanda, el reconocimiento de la antigüedad a partir de la fecha de ingreso al servicio de la Entidad Pública demandada, y que como en autos ha quedado acreditado de los recibos de nómina exhibidos por la demandada, se acredita como fecha de ingreso **desde el 25 de marzo del año 2013**, 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 **Artículos 74**, el cual dispone: -----

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

- - - En esa tesitura, se insiste en la procedencia del reclamo ejercitado, lo que trae como consecuencia que se condene al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA** a RECONOCERLE al **C. RAMÓN PADILLA IBARRA** la antigüedad generada en su empleo **por los servicios prestados de manera ininterrumpida** a partir de la fecha de su ingreso al servicio

de la demandada del día 25 de marzo del año 2013 y durante todo el tiempo que dure la relación de trabajo, otorgándole la constancia que en derecho corresponda, resulta de oportuna aplicación, por analogía y en lo conducente, el siguiente criterio de jurisprudencia emitido por los TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN que a continuación se insertan bajo el RUBRO de: -----

**- - - ANTIGÜEDAD GENÉRICA. EN SU CÓMPUTO PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PENSIONES PREVISTAS EN LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE SINALOA, DEBE ACUMULARSE EL TIEMPO TOTAL QUE EL EMPLEADO PRESTÓ SUS SERVICIOS DERIVADOS DE UN MISMO VÍNCULO LABORAL, AUNQUE LO HUBIERA HECHO EN PERIODOS DISCONTINUOS.** *La antigüedad genérica es la creada de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente, respecto de la cual el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsista la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre, y la adquieren los trabajadores desde el primer día de labores, no obstante sus interrupciones en el servicio, pues así deriva del artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer ese derecho a favor de los trabajadores temporales mencionados en el ordinal 156 de esa Ley. En estas condiciones, se concluye que para el cómputo de la antigüedad genérica o de empresa deben tomarse en cuenta los diferentes periodos que la integran, aunque sean discontinuos, para distintos efectos, entre ellos, el pago de las pensiones previstas en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa, lo anterior en virtud de un mismo vínculo laboral, entendiéndose como tal el proveniente de las distintas dependencias públicas que pertenecen al Gobierno de la entidad, es decir, la antigüedad que debe acumularse para tales efectos es la derivada del trabajo prestado a esas dependencias, no así a entidades diversas pertenecientes al orden federal o a la iniciativa privada, en razón de que pertenecen a un marco normativo diverso en cuanto a las relaciones laborales, a las normas de seguridad social y a los órganos jurisdiccionales encargados de dirimir sus conflictos de trabajo. Además, el derecho a la acumulación de la antigüedad derivada de un mismo vínculo laboral durante los periodos discontinuos es el reconocimiento al desgaste natural generado en los años efectivamente laborados y, como tal, no puede dejarse a decisión de la parte patronal, pues el derecho lo adquiere el trabajador por virtud del tiempo total de trabajo productivo que le dieron el derecho a garantizar tanto su subsistencia como la de su familia. Sostener lo contrario daría incluso opción a que, al advertir que algún trabajador computa determinada antigüedad, el patrón lo dé de baja, aunque sea por un breve término, para después reintegrarlo a su trabajo, pues con ello eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos generados por sus trabajadores a lo largo del tiempo".* Jurisprudencia 2a./J. 194/2008, de la Segunda Sala del Alto Tribunal, publicada en la página 603, del Tomo XXIX, enero de 2009, de la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. -----

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

**- - - ANTIGÜEDAD GENÉRICA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EN SU RECONOCIMIENTO DEBEN COMPUTARSE LOS PERIODOS EN QUE HAYAN LABORADO CON EL CARÁCTER DE INTERINO, PROVISIONAL, POR TIEMPO FIJO O POR OBRA DETERMINADA.** *De la interpretación sistemática de los artículos 12, 15, 18, 43, 46, 48, 50, 51, 63, 64 y 65 de la Ley Federal de los Trabajadores*



*al Servicio del Estado se advierte que el empleado contratado con el carácter de interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada, tiene derecho al reconocimiento de su antigüedad por el periodo laborado, que debe ser acumulado en el supuesto de que sea nuevamente requerido por el patrón con cualquier calidad, sea eventual o permanente, ya que de la ley no se advierte que dichos lapsos necesariamente deban ser continuos o ininterrumpidos, por lo que en caso de existir interrupciones, deben entenderse como periodos no laborados entre una contratación y otra. Lo anterior, dado que la acumulación de la antigüedad derivada de un mismo vínculo laboral durante los periodos discontinuos, es el reconocimiento al desgaste natural generado en los años efectivamente laborados y como tal, no puede dejarse a decisión del patrón-Estado, pues el derecho lo adquiere el trabajador en virtud del tiempo total de trabajo productivo; sostener lo contrario, daría opción a que el empleador, al advertir que el trabajador computa determinada antigüedad para fines específicos, lo dé de baja, aunque sea por un breve término, para impedir que obtenga algún beneficio y después reintegrarlo a su trabajo, pues con ello fácilmente eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos generados a lo largo del tiempo que estuvo a su servicio". Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en la tesis I.13o.T.330 L, visible en la página 1288, del Tomo XXXIV, agosto de 2011, de la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.* -----

**--- VIII.- PAGO DE LA PRIMA MENSUAL INDIVIDUAL. -----**

--- En relación a la prestación que demanda el actor en el inciso C) de su demanda, consistente en el pago de la prima mensual individual prevista en el artículo 68 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, conocida como QUINQUENIO, y que sobre el particular la demandada negó que el actor tuviera derecho a su pago pues dijo que no reunía los requisitos establecidos para su obtención por ser una prestación extralegal. -----

--- Es así que, a efecto de resolver lo que en derecho corresponde ha de analizarse, lo que dispone el artículo 68 de la ley de la materia, y que a la letra dice: -----

--- **ARTICULO 68.-** Por cada cinco años de servicios efectivos prestados, hasta llegar a treinta, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima mensual individual como complemento del salario. En los presupuestos de egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima, oyendo la opinión del sindicato correspondiente. -----

--- Del mismo, ha de hacerse notar que en autos ha quedado acreditado como fecha de ingreso del actor el día 25 de marzo del año 2013, además que contrario a lo señalado por el demandado el pago de los quinquenios establecidos en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, resulta ser una prestación de carácter legal y que resulta ser un derecho irrenunciable de los

trabajadores. -----

--- Se insiste que, el pago de los quinquenios se trata de un beneficio económico que se otorga a los trabajadores por cada cinco años de servicios prestados, del cual se infiere que para la procedencia de su otorgamiento lo importante será haber cumplido cinco años de servicios debido a la efectividad de los servicios prestados, sirve de apoyo el siguiente criterio: -----

--- *Época: Novena Época Registro: 192586 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XI, Enero de 2000 Materia(s): Laboral Tesis: I.6o.T. J/25 Página: 945*  
**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. QUINQUENIO Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD. NATURALEZA.** *Las prestaciones relativas a quinquenio y prima de antigüedad, son de naturaleza diversa, toda vez que son prestaciones que se encuentran reguladas por legislaciones diferentes, pues el artículo 34 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, fracción II, establece: "Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario. En los presupuestos de egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima.". Y el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, dispone: "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes: I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;". De lo cual se aprecia que aun cuando estas prestaciones se basan en la antigüedad de los trabajadores, son de naturaleza diferente, ya que el quinquenio es un complemento del salario y la prima de antigüedad no; el monto del quinquenio se establece en el presupuesto de egresos y el monto de la prima de antigüedad, está señalado en la Ley Federal del Trabajo en forma mínima y puede ser aumentado convencionalmente por las partes; el monto del quinquenio no puede rebasar lo autorizado en el presupuesto de egresos y la prima de antigüedad puede rebasar los límites legales; y, por último, el quinquenio se paga durante el transcurso de la relación laboral y la prima de antigüedad se paga al término de la relación laboral. -----*

--- Por lo que, si en autos se ha reconocido como fecha de ingreso del actor, al servicio de la H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, COLIMA el 25 de marzo del año 2013, resulta claro que el derecho al pago de su primer quinquenio surgió a partir del 25 de marzo del año 2018, así como su segundo quinquenio con fecha 25 de marzo del año 2023, por lo que se estima resulta procedente su pago a partir del momento en que generó su derecho es decir del 25 de marzo de 2018 a razón de su primer quinquenio, y a partir del 25 de marzo de 2023 por concepto de su segundo quinquenio. -----



**--- IX.- PAGO DE LAS HORAS EXTRAS DE LOS DÍAS SÁBADOS.**

--- Finalmente en cuanto a la prestación demandada en el inciso E) de su demanda, consistente en el pago del tiempo extraordinario por los servicios prestados los días sábados de cada semana en un horario de 18:00 PM a las 00:30 AM, toda vez que desde que ingreso a laborar todos los días sábados, no se le han retribuido el pago de las horas extras y que demanda en términos del artículo 45, 47 y 48 de la Ley Burocrática del Estado, y que sobre el particular la demandada dijo que el actor en ningún momento laboro tiempo extraordinario y que además es una prestación extralegal. -----

--- Sobre el particular cabe destacar que existe controversia sobre el "tiempo extraordinario" laborado los días sábados de cada semana desde la fecha de su ingreso en un horario de 18:00 PM a las 00:30 AM, por lo que en primer término ha de precisarse que la Legislación Burocrática del Estado establece en sus artículos 40, 41, 42, 43, 44 y 45 lo siguiente: -----

--- **ARTICULO 40.-** La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la Entidad o dependencia pública para prestar sus servicios. -----

--- **ARTICULO 41.-** La jornada de trabajo puede ser diurna, que es la comprendida entre las seis y las veinte horas; nocturna, que es la comprendida entre las veinte y las seis horas; y mixta, que es la que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende mayor lapso, se considerará jornada nocturna. -----

--- **ARTICULO 42.-** La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna; siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta. -----

--- **ARTICULO 43.-** Cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera, la jornada máxima podrá ser reducida, teniendo en cuenta el número de horas que pueda trabajar un individuo normal, sin sufrir quebranto en su salud. -----

--- **ARTICULO 44.-** Durante la jornada continua de trabajo, si ésta fuera de ocho horas, se concederá al trabajador un descanso de media hora, por concepto de tiempo para la toma de alimentos. -----

--- **ARTICULO 45.-** Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, podrá hacerse, considerando este trabajo como extraordinario, que nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas en una semana. Las horas extraordinarias de trabajo a que se refiere este artículo, se pagarán con un cien por ciento más del sueldo asignado a las horas de jornada ordinaria. -----

--- Como puede observarse de las disposiciones anteriores, se ha establecido como jornada de trabajo, diurna, nocturna y mixta, y que La jornada de trabajo puede ser diurna, que es la comprendida entre las seis y las veinte horas; nocturna, que es la comprendida entre las

veinte y las seis horas; y mixta, que es la que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende mayor lapso, se considerará jornada nocturna. -----

- - - Atento a lo anterior, logra advertirse que el actor labora en una jornada nocturna pues su horario comprende las 18:00 a las 00:30 hrs, como logró acreditarlo con la TESTIMONIAL ofrecida en autos, esto al exceder de tres horas y media respecto a jornada nocturna que se encuentra comprendida a partir de las veinte horas, la cual no podrá exceder de siete horas al día, por lo que se advierte que el actor laboraba 6 horas y media y que se encuentra dentro del marco legal respecto a la jornada nocturna. -----

- - - De ese modo, debe precisarse que, no procede el reclamo como tiempo extraordinario de una jornada que corresponde a un día de descanso laborado; lo anterior, porque existe diferencia entre las horas extras laboradas en los días contratados y el trabajar en un día de descanso, pues las primeras encuentran su fundamento en el artículo 45 de la ley de la materia, y consisten en el tiempo excedente del límite de la jornada normal prevista en la ley o pactada en el contrato respectivo, que da lugar a que las primeras nueve en la semana se retribuyan en un cien por ciento más del salario, y las excedentes en un doscientos por ciento; mientras que conforme al artículo 50 del mismo ordenamiento, el trabajador no está obligado a prestar sus servicios en su día o días de descanso, por lo que si a pesar de esta prohibición se labora en una jornada completa, deberá pagársele un día de salario doble por el servicio prestado; de ahí, que sean situaciones distintas con prestaciones diferentes, e impiden que el tiempo extra que se reclama por la extensión de la jornada se adicione con el diverso tiempo generado por laborar en un día que correspondía al de descanso. -----

- - - **ARTICULO 48.-** Por cada cinco días de trabajo, disfrutará el trabajador de dos días de descanso con sueldo íntegro, preferentemente los sábados y domingos. En los trabajos que requieran una labor continua, se fijarán los días en que los trabajadores disfrutarán el descanso semanal, de acuerdo a los roles



de actividades que se establezcan por el Titular de la Entidad o dependencia pública, escuchando la opinión del sindicato. -----

--- **ARTICULO 49.**- Serán considerados como días de descanso obligatorio, los que señala el Calendario Oficial, así como los días en que se verifiquen elecciones federales y locales. También podrán ser días de descanso los que convengan los Titulares de las Entidades con los trabajadores. -----

--- **ARTICULO 50.**- Los trabajadores que por necesidad del servicio laboren en sus días de descanso obligatorio, independientemente de su sueldo, percibirán un doscientos por ciento más del mismo por el servicio prestado, sin que tal evento pueda repetirse en más de dos ocasiones en treinta días naturales. A los trabajadores que laboren en domingo, sin que éste fuere su día de descanso, percibirán una prima del veinticinco por ciento del sueldo que corresponda a un día de jornada normal. -----

--- *Registro digital: 2007317 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: XXVII.3o.12 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 9, Agosto de 2014, Tomo III, página 1803 Tipo: Aislada* **HORAS EXTRAS. SON IMPROCEDENTES LAS RECLAMADAS CON MOTIVO DE HABERSE LABORADO LOS SEXTOS Y SÉPTIMOS DÍAS DE LA SEMANA, SI EN ÉSTOS NO SE EXCEDIÓ LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA DIARIA (LEGISLACIÓN LABORAL BUROCRÁTICA DEL ESTADO DE QUINTANA ROO).** *El artículo 32 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo establece que por cada cinco días de trabajo disfrutará el servidor público de dos días de descanso (sábados y domingos), con goce de salario íntegro. Conforme a ello, si un trabajador al servicio del Estado (lato sensu) de Quintana Roo acredita que laboró en esos días, se genera derecho al pago de los sextos y séptimos días, como lo previene el artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria. Empero, esto no significa que las horas laboradas en esos días constituyan horas extras cuando el trabajo no excedió la duración máxima de la jornada que regulan los artículos 25 a 27 de la ley burocrática local, esto es, diurna (ocho horas), mixta (siete horas y media) o nocturna (siete horas); ya que se trata de supuestos con diversas bases y consecuencias jurídicas. Los sextos y séptimos días de descanso semanal tienen como objeto preservar la salud física y mental de los trabajadores, por lo que éstos no están obligados a prestar sus servicios en esos días, pero, de hacerlo, tendrán derecho a que se les cubra, independientemente del salario que les corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado; en cambio, la prescripción de jornadas máximas de trabajo tiene como finalidad que el servidor público cuente con tiempo suficiente diario para reposar, comer, reponer energías y convivir con su familia, de ahí que se busque desincentivar que labore en exceso de ellas a través del pago de horas extras a razón de 100% (hasta nueve horas a la semana) o 200% (las que excedan de nueve horas a la semana). Por tanto, las horas laboradas en los días de descanso semanal que no excedan de la jornada legal diaria no deben cuantificarse como horas extras de la semana, ya que el hecho de que el trabajador labore en esos días genera derecho a reclamar un salario doble como sanción económica para el patrón, de forma que tomarlas en cuenta también como horas extras implicaría un doble pago. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO SÉPTIMO CIRCUITO.* -----

--- Ahora si bien es cierto, que en principio la carga de la prueba respecto a la jornada de trabajo corresponde al patrón, también lo es que tratándose de los días de descanso y descanso obligatorio se generan dos cargas procesales la primera, consiste en la obligación

del trabajador de demostrar que efectivamente los laboró y, la segunda, una vez justificada por el obrero la carga aludida, corresponde al patrón probar que los cubrió, atento al criterio de rubro y contenido siguiente: -----

--- *Época: Décima Época Registro: 2014582 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 43, Junio de 2017, Tomo II Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 63/2017 (10a.) Página: 951 **DÍAS DE DESCANSO SEMANAL Y DE DESCANSO OBLIGATORIO. CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE RECLAMACIONES POR AQUEL CONCEPTO.** En atención al principio general de que quien afirma se encuentra obligado a probar, la hipótesis bajo la cual el trabajador sostiene que el patrón no le cubrió la remuneración correspondiente a los días de descanso semanal y de descanso obligatorio, permite estimar que el reclamo en ese sentido conlleva la afirmación de que los laboró; de manera que siempre que exista controversia, se generan dos cargas procesales basadas en el referido principio: la primera, consiste en la obligación del trabajador de demostrar que efectivamente los laboró y, la segunda, una vez justificada por el obrero la carga aludida, corresponde al patrón probar que los cubrió. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades que el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo confiere a la Junta de eximir de la carga de la prueba al trabajador cuando pueda llegar a la verdad por otros medios. -----*

--- De lo anterior puede apreciarse que, los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso a la semana, los cuales serán preferentemente sábados y domingos, y que en los trabajos que se requiera una jornada continua, la dependencia fijara los días que los trabajadores disfrutarán en sus días de descanso, así como aquellos trabajadores que laboren en sus días de descanso como de descanso obligatorio independientemente de su sueldo, percibirán un doscientos por ciento más del mismo por el servicio prestado. -----

--- En ese sentido, de las pruebas ofrecidas por la parte ACTORA, y de la presunción generada al desahogar la prueba de INSPECCIÓN JUDICIAL ante la falta de los documentos al patrón como lo son los controles de asistencia del trabajador, y al no tener prueba en contrario, se estima suficiente para demostrar que la jornada de trabajo del actor fue de lunes a sábado de cada semana, y que una vez satisfecha dicha carga probatoria, el patrón no logró demostrar su pago, por lo que se estima procedente el pago de los días sábados laborados desde la fecha de su ingreso y los que se hubieran seguido generando hasta el cumplimiento del presente laudo, en términos del



artículo 50 de la Ley de la materia, y al respecto sirven de apoyo los criterios de rubro y contenido siguiente: -----

--- Registro digital: 2016329 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: VII.2o.T. J/28 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 52, Marzo de 2018, Tomo IV, página 3131 Tipo: Jurisprudencia **DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. REQUISITOS PARA CONDENAR A SU PAGO CUANDO SE TIENE AL DEMANDADO POR CONTESTANDO LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO ANTE SU INCOMPARECENCIA A LA AUDIENCIA DE LEY EN SU ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.** La otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 4a./J. 27/93, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Número 66, junio de 1993, página 15, de rubro: "DESCANSO OBLIGATORIO, CARGA DE LA PRUEBA DE HABER LABORADO LOS DÍAS DE.", estableció que para acreditar la procedencia del reclamo de los días de descanso obligatorio, existen dos cargas procesales: la primera, corresponde al empleado demostrar que laboró los días de descanso obligatorio cuando así lo haya afirmado; la segunda, que una vez acreditado por este último que trabajó esos días, es al patrón a quien atañe probar que los cubrió. Asimismo, el artículo 879, párrafo tercero, de la Ley Federal del Trabajo prevé la sanción procesal consistente en que si el demandado no concurre a la audiencia de ley en el periodo de demanda y excepciones, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo. En ese tenor, cuando el actor reclama del patrón el pago de los días de descanso obligatorio con base en el supuesto de que los laboró, a éste corresponde demostrar su procedencia; carga probatoria que solventa si en su demanda mencionó expresamente haber laborado esos días y el patrón no comparece a la audiencia, lo que genera que se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo; pues el hecho de tenerse por presuntamente cierto lo manifestado por el actor en su ocurso inicial, da lugar a satisfacer la carga probatoria que pesa en su contra, en el sentido de demostrar que sí laboró los días de descanso obligatorio, siempre y cuando en ese escrito así se haya manifestado y que la parte demandada no hubiese ofrecido ninguna prueba que invalidara dicha presunción de certeza, ya que, en ese caso, tal expresión hace prueba plena si no se encuentra en contradicción con alguna otra probanza. Por ende, una vez acreditada la carga probatoria por el actor, el débito correlativo recae en el patrón de haber cubierto los días de descanso obligatorio laborados, y si el empleador no demuestra su pago, procede emitir condena por ese concepto. **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.** -----

--- Registro digital: 160019 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: XXXI. J/8 (9a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro X, Julio de 2012, Tomo 3, página 1725 Tipo: Jurisprudencia **SÉPTIMOS DÍAS Y DE DESCANSO OBLIGATORIO. SI SE SUSCITA CONTROVERSIA RESPECTO DE LOS HECHOS RELACIONADOS CON EL PAGO DE DICHAS PRESTACIONES, LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL TRABAJADOR AFIRMA QUE LOS LABORÓ CORRESPONDE AL PATRÓN.** De la interpretación correlacionada, literal y sistemática de los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo se colige que la carga de la prueba de los hechos relacionados con el desempeño de la jornada de trabajo, cuando existe controversia respecto de éstos, incumbe al patrón, toda vez que el primero de dichos numerales lo obliga a probar la asistencia del trabajador, el contrato de trabajo, la duración de la jornada, el pago de días de descanso y obligatorios, entre otros extremos; en tanto que el segundo obliga a la patronal a conservar y exhibir en juicio los documentos concernientes a contratos de trabajo, listas de raya o nómina del personal, recibos de pago de salarios, controles de asistencia, comprobantes de pago, entre otros. Con lo anterior, se exenta al trabajador

de la carga de demostrar los extremos relacionados con la jornada de trabajo y, por tanto, de las labores en domingos y días de descanso obligatorio, al quedar comprendidos dentro del tópico relativo a la jornada de trabajo; lo que a su vez permite establecer que cuando se suscita controversia en torno de tales prestaciones, la carga de la prueba corresponde a la patronal, cuenta habida que es la apreciación conjunta de tales extremos y documentos la idónea para justificar que el trabajador disfrutó de los séptimos días y descansos obligatorios durante el tiempo que duró la relación de trabajo, o bien, que le fueron retribuidos en términos de ley por haberlos laborado. Además, los hechos que fundan la acción cuando se demanda el pago de séptimos días y de descanso obligatorio implican una negación como es la concerniente a que el trabajador no disfrutó de esos días, de modo que arrojar a éste la carga de la prueba en torno de tales eventos implicaría un contrasentido, en virtud de que constituye un principio procesal el atinente a que el que afirma está obligado a probar, como también el concerniente a que el que niega, debe probar cuando su negativa envuelve la afirmación expresa de un hecho. Hipótesis esta última que no se actualiza cuando se demanda el pago de séptimos días y de descanso obligatorio, en virtud de que dicho reclamo encuentra sustento en el hecho de que no se disfrutó de esos días. TRIBUNAL COLEGIADO DEL TRIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO. -----

### - - - X.- APERTURA INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN. -----

- - - Importes de prestaciones que deberán ser determinados en **incidente de liquidación** de laudo que al efecto se instaure, del cual desde este momento se ordena su apertura, a efecto de que las partes acrediten la cuantía líquida de los conceptos materia de la condena, en relación al pago de los días sábado desde la fecha de su ingreso el 25 de marzo del año 2013, al pago de los quinquenios generados desde que generó su derecho el día 25 de octubre de 2018 y los que se sigan generando hasta el cumplimiento del presente laudo, por lo cual con fundamento en los Artículos 761 y 843 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se insertan: **Artículo 761.-** *Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley. Artículo 843.-* En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación”, es por lo que desde este momento se ordena la apertura del Incidente de liquidación laudo, en el cual ambas partes deberán de presentar sus conciliaciones contables. Se sustenta lo anterior en las tesis de jurisprudencia que a continuación se inserta: -----

- - - Época: Novena Época. Registro: 184113. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su



Gaceta. Tomo XVII, Junio de 2003. Materia(s): Laboral. Tesis: I.130.T.21 L. Página: 1004. **INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN. SÓLO PROCEDE SI SE ORDENA SU APERTURA EN EL LAUDO.** La intelección del artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, que prevé la sustanciación del incidente de liquidación, debe ser en el sentido de que sólo es dable por excepción, siempre y cuando se disponga desde el laudo que se emita en el juicio natural, o bien, aun cuando no se establezca su apertura, las condenas no hayan sido cuantificadas en forma líquida; de tal suerte que resulta ilegal que la Junta dé trámite a dicho procedimiento a instancia de la parte interesada, al no haber sido ordenado en el laudo respectivo y encontrarse cuantificadas en cantidad líquida las condenas. -----

- - - Con apoyo en lo anterior, en el **Incidente de Liquidación de Laudo** que al respecto se lleve a cabo en el presente Expediente Laboral Burocrático, ambas PARTES deberán de exhibir las conciliaciones contables que correspondan, en donde se plasmaran las cantidades y conceptos que cada una considere procedente por las prestaciones antes señaladas y que corresponden al C. RAMÓN PADILLA IBARRA. -----

- - - 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. RAMÓN PADILLA IBARRA probó su acción hecha valer. -----

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

- - - **TERCERO.** - Por las manifestaciones vertidas en los considerandos del expediente que hoy se cumplimenta, se condena a la H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, COLIMA a: -----

--- 1) Expedirle al trabajador su nombramiento que lo acredite como

trabajador de BASE a partir de la fecha de emisión del presente laudo en términos del artículo 20 de la Ley Burocrática Local, en el puesto de AUXILIAR DE ASEO C adscrito a la oficina de limpia y sanidad. –

- - - **2) A SU HOMOLOGACIÓN SALARIAL** respecto al sueldo que percibe un trabajador en el puesto de AUXILIAR DE ASEO C que asciende a la suma mensual de \$7,052.21 (SIETE MIL CINCUENTA Y DOS PESOS 21/100 M.N.), en términos del sueldo designado para el citado puesto, y conforme al tabulador de sueldos, así como al pago de las prestaciones legales previstas en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, texto jurídico del cual se desprenden las siguientes prestaciones: *Artículo 51.- DOS PERIODOS VACACIONALES AL AÑO, Artículo 52.- PRIMA VACACIONAL DEL 30% DE LOS DIAS CORRESPONDIENTES A CADA PERIODO, Artículo 56.- SUELDOS, Artículo 57.- SUELDO Y SOBRESUELDOS, Artículo 67 AGUINALDO, y Artículo 68.- QUINQUENIOS.* - - - - -

- - - **3) Reconocer al trabajador, la antigüedad generada en su empleo por los servicios prestados de manera ininterrumpida a partir de la fecha de su ingreso al servicio de la demandada del día 25 de marzo del año 2023 y por todo el tiempo que dure la relación de trabajo, otorgándole la constancia que en derecho corresponda.** - - -

- - - **4) AL PAGO** de la prima mensual individual en términos del artículo 68 de la ley de la materia, desde la fecha en que genero su derecho, es decir, a partir del 25 de marzo del año 2018. - - - - -

- - - **5) AL PAGO** de los días sábados laborados desde la fecha de su ingreso el 25 de marzo del año 2013 y los que se hubieran seguido generando hasta el cumplimiento del presente laudo en términos del artículo 50 de la Ley de la materia. - - - - -

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

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



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado  
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 17/2019

RAMÓN PADILLA IBARRA.

Vs.

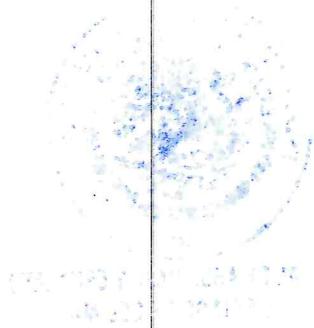
H. AYTO DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

**CARREÓN COBIÁN** Secretaria de Acuerdos que autoriza y da fe; en los términos del artículo 133 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y ESCALAFÓN  
DEL ESTADO DE COLIMA



Not.  
26/06/23