



Vs.

H. AYUNTAMIENTO COSTITUCIONAL DE
VILLA DE ÁLVAREZ.

- - - Colima, Colima, 30 (treinta) de junio del año 2023 (dos mil veintitrés). -----

- - - En el **EXPEDIENTE LABORAL No. 343/2020** promovido por el **C. FRANCISCO NIEBLAS VALLE** en contra del **H. AYUNTAMIENTO COSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA**, este 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. **343/2020** promovido por el **C. FRANCISCO NIEBLAS VALLE** en contra del **H. AYUNTAMIENTO COSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ**. Quien en su escrito inicial de demanda reclama las siguientes prestaciones: -----

- - - A). - *El otorgamiento y reconocimiento como trabajador de base que vengo desempeñando al servicio del H. AYUNTAMIENTO COSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, en la categoría de Auxiliar de Aseo adscrito a la Dirección de Limpia y Sanidad de la Dirección General de Servicios Públicos Municipales. B). - El pago de los aumentos o incrementos salariales y las prestaciones laborales que se otorguen en el futuro a los trabajadores de base de la Entidad Pública demandada en particular el incremento que se otorgue a la categoría y puesto que ocupó el suscrito, y conforme al incremento salarial que se otorgue a los trabajadores de base al servicio de la misma demandada. El porcentaje a que se refiere en los aumentos o incrementos salariales son los que se tienen pactados en el "Convenio de Incremento Salarial y Anual de Prestaciones 2014" de fecha 01 de mayo de 2014, concertados con la Organización Sindical y en las Condiciones Generales de Trabajo se otorgan al personal de base sindicalizado por la demandada, constante del 6.3%, el sueldo, sobresueldo y prestaciones nominales ordinarias, previsión social múltiple, canasta básica, Bono para Renta, Bono de Transporte, Prima de Riesgo, Prima Dominical, en la proporción que corresponda sobre la base del tabulador. Así como el incremento del 6.3% a las prestaciones anualizadas, según la cláusula segunda del convenio en comento. C). - Por el pago de la prima vacacional correspondiente al 30% de los días correspondientes al periodo del 17 de febrero del año 2019 a la fecha de cada periodo no pagado hasta la resolución de la presente demanda; conforme lo establece el artículo 52 de la multicitada Ley. D). - El reconocimiento de la antigüedad del actor a partir de la fecha de ingreso al servicio de la Entidad Pública demandada, es decir a partir del 17 de febrero del año 2010, conforme se precisara en el capítulo de hechos de esta demanda. E).- El pago de los días festivos de que señala el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, siendo los días primero de enero, el primer lunes de febrero, el tercer lunes de marzo, el primero de mayo, el dieciséis de septiembre, el tercer lunes de noviembre y veinticinco de diciembre de los años 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2020 que trabaje y siga trabajando a la institución, mismos que me deberán ser pagados conforme a la Ley de la materia, y que son los siguientes: Año 2010: miércoles 01 de enero, lunes 03 de febrero, lunes 17 de marzo, jueves 01 de mayo, martes 16 de septiembre, lunes 17 de noviembre y jueves 25 de diciembre, Año 2011: miércoles 01 de enero, lunes 03 de febrero, lunes 17 de marzo, jueves 01 de mayo, martes 16 de septiembre, lunes 17 de noviembre y jueves 25 de diciembre, Año 2012: Lunes 19 de noviembre y 25 de diciembre Año 2013: lunes 16 de septiembre, lunes 18 de noviembre y miércoles 25 de diciembre. Año 2014: miércoles 01 de Enero, lunes 03 de febrero, lunes 17 de marzo, jueves 01 de mayo, martes 16 de septiembre, lunes 17 de noviembre y jueves 25 de diciembre. Año 2015: jueves 01 de enero, lunes 02 de febrero, lunes 16 de marzo, viernes 01 de mayo, miércoles 16 de septiembre, lunes 16 de noviembre y viernes 25 de diciembre. Año 2016: viernes 01 de enero, lunes 01 de febrero, lunes 21 de marzo,*

viernes 16 de septiembre y lunes 21 de noviembre. Año 2017: lunes 06 de febrero, lunes 20 de marzo y lunes 01 de mayo. Año 2018: lunes 01 de enero, lunes 05 de febrero, lunes 19 de marzo, martes 01 de mayo, domingo 16 de septiembre, lunes 18 de noviembre y miércoles 23 de diciembre: Año 2019: lunes 01 de enero, lunes 05 de febrero, lunes 19 de marzo, martes 01 de mayo, domingo 16 de septiembre, lunes 18 de noviembre y miércoles 23 de diciembre: Año 2020: miércoles 01 de enero, lunes 03 de febrero, lunes 16 de marzo, viernes 01 de mayo y los que se sigan generando y acumulando. F). - El pago del 200% más del sueldo, de los 136 sábados que laboré del 01 de enero de 2018, hasta la fecha, y los que se acumulen hasta el cumplimiento del laudo, mismos que correspondían a días de descanso de conformidad con los artículos 48 y 50 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. G). - Por el pago de la cantidad que corresponda al aguinaldo correspondiente del periodo del 17 de febrero del año 2010 al 31 de diciembre de 2019, cantidad que reclamo en la misma proporción en la que se otorga a los trabajadores de base de la Entidad demandada misma que no podrá ser menor de 45 días, de conformidad con el artículo 67 de la Ley Burocrática Estatal. Es importante recalcar que la demandada no me ha cubierto ni siquiera parcialmente los dos últimos aguinaldos de los años 2016 y 2017. H).- El pago de la canasta básica en la misma proporción que la reciben los trabajadores de base, consistentes en 45 días de sueldo y sobresueldo. I). - Por el pago del fondo de ahorro que gozan todos los trabajadores de base, misma que deberá de cubrirse en la misma proporción, sin sufrir discriminación alguna, en detrimento de mis derechos humanos y de igualdad, en cuanto al salario se refiere. J). - Por la homologación de salario, con el mismo puesto de "Auxiliar de Aseo", dentro de la Entidad demandada y con los incrementos que se hayan generado a la fecha de cumplimiento del laudo, tal y como lo menciona la siguiente jurisprudencia: "SALARIO IGUAL A TRABAJO IGUAL. El artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo no rige sólo a los trabajadores que desempeñen sus labores en virtud de un contrato de trabajo permanente, por tiempo indefinido, por obra determinada o a precio alzado, sino que se ha establecido en la ley para regir toda clase de contrato de trabajo, así sea eventual o intermitente, pues el espíritu del precepto, es el principio de equidad: "a trabajo igual debe corresponder igual salario.". De manera que siempre que la calidad y cantidad se equipare a la de otro trabajador en jornada y condiciones de eficiencia iguales deberán percibir el mismo salario. Por ello, cada vez que un trabajador ocasional realice un trabajo, recibirá salario igual al que otros trabajadores que en forma permanente y tabulados en la empresa devenguen si desarrollan igual labor." K) El pago de los quinquenios que nunca se me ha pagado en virtud de que mi ingreso es desde el 17 de febrero de 2010. L) Por la homologación, otorgamiento y pago de todas y cada una de las prestaciones laborales que conforme a los Convenios de concertación con la Organización Sindical o en las Condiciones Generales de Trabajo se otorgan al personal de base sindicalizado por la demandada, así como las diferencias salariales que deriven de ello desde mi fecha de mi ingreso, hasta la fecha que sea reinstalada, y se dé cumplimiento al laudo condenatorio que se dicte en este juicio, así como todas aquellas prestaciones que se sigan generando en lo futuro durante la tramitación de este juicio, prestaciones laborales que preciso a continuación: I.- El pago de aguinaldo anual 45 días de sueldo que debió pagar la demandada a la suscrita desde la fecha de mi ingreso y como aguinaldo segunda parte se otorgará el equivalente a 30 días de sueldo en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. II.- El otorgamiento de la prestación denominada nivelación salarial por categoría y puesto basado en el tabulador de puestos y salarios en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. III.- El pago del 90% en concepto de sobresueldo a que tiene derecho conforme al salario devengado de acuerdo a los Convenios sindicales celebrados por la demandada. IV.- El pago del 40% del sueldo por día de manera generalizada por concepto de sobre sueldo en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. V.- El pago de dos periodos de vacaciones cada año, cantidad equivalente a 10 días hábiles cada uno, además del pago de prima vacacional de 12 días de salario al 100% de sueldo, sobresueldo y quinquenios como prima vacacional por cada periodo. VI.- El pago de la prestación denominada canasta navideña de 15 días de sueldo y 60 días de sobresueldo, quinquenios y compensación cada año. VII.- El pago de la prestación denominada ayuda a canasta básica equivalente a \$754.93 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. VIII.- El pago de la prestación denominada bono de transporte equivalente



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 343/2020
C. FRANCISCO NIEBLAS VALLE.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO COSTITUCIONAL DE
VILLA DE ÁLVAREZ.

a \$556.04 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. IX.- El pago de la prestación denominada previsión social múltiple equivalente a \$414.58 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. X.- El pago de la prestación denominada bono del gasto familiar cantidad equivalente a \$577.82 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XI.- El pago de la prestación denominada bono del día del padre equivalente a \$1,800 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XII.- El pago de la prestación denominada bono anual especial equivalente a \$1,667.0 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XIII.- El pago de la prestación denominada bono de la feria equivalente a la cantidad de \$478.00 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XIV.- El pago de la prestación denominada prima sabatina y dominical equivalente a 25% del sueldo diario en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XV.- El pago del sueldo y prestaciones en un 100% durante los periodos de incapacidad en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XVI.- El pago de la prestación denominada apoyo al deporte equivalente a \$5,000 mensuales para realizar distintas actividades que fomenten la práctica del deporte en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XVII.- El pago de la prestación denominada INFONAVIT en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XVIII.- El pago de la prestación denominada pago de marcha equivalente a 4 meses de sueldo, prestación que se entregara a los beneficiarios que el trabajador haya dispuesto en vida en la disposición testamentaria en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XIX.- El otorgamiento del apoyo de calzado equivalente a 3 pares de calzado anualmente en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XX.- El otorgamiento de 3 días con goce de sueldo a los trabajadores que enfrenten el fallecimiento de un familiar directo en el Estado de Colima; 8 días cuando el deceso sea fuera del Estado; 30 cuando se presenten el acaecimiento en el extranjero en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXI.- El seguro de vida, es decir, incluir al trabajador en la póliza de seguro de vida colectivo, la cual es renovada por el ayuntamiento cada año, la cual cubre seguro por muerte individual por causas naturales, por accidente o colectiva, estableciendo una prima equivalente a 40 meses de sueldo del trabajador en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXII.- El pago de la prestación denominada becas para hijos de trabajadores en igual proporción que se otorga a los trabajadores que tienen hijos estudiando en los siguientes niveles: Primaria y Secundaria: Calificación de 8 \$ 750.00 Calificación de 9 \$ 850.00 Calificación de 10 \$ 1,100.00 Medio y Superior: Calificación de 8 \$ 750.00 Calificación de 9 \$ 950.00 Calificación de 10 \$ 1,100.00 XXIII.- El pago del concepto denominado Canasta básica anual equivalente a 20 días de sueldo y sobresueldo en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXIV.- El pago del concepto denominado apoyo cuesta de enero de 30 días de sueldo, sobresueldo, quinquenios y compensación. XXV.- El pago del concepto denominado bono de ayuda para renta en cantidad de \$835.64 en términos de lo establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXVI.- El pago del concepto denominado ajuste de calendario cantidad equivalente a 5 ó 6 días, de sueldo, sobresueldo y prestaciones nominales por el pago de los días 31, teniendo un ajuste de calendario de 5 días u cuando sea año bisiesto el ajuste deberá ser de 6 días, por lo tanto, las 24 quincenas serán de 15 días. XXVII.- El pago del concepto denominado bono extraordinario anual por la cantidad de \$ 1,667.51 en términos de lo establecido en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXVIII.- El pago del concepto denominado bono de previsión social en cantidad \$503.37 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXIX.- El pago del concepto denominado bono de juguetes cantidad equivalente a 9 días de sueldo, sobresueldo, quinquenios y prestaciones nominales en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXX.- El pago del concepto denominado beca por la cantidad de \$1,002.30 dicha cantidad se deberá

incrementar conforme al porcentaje del incremento salarial que se otorgue cada año en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXXI.- El pago del concepto denominado bono para uniformes escolares por la cantidad de \$531.50 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXXII.- El pago del concepto denominado bono para útiles escolares cantidad equivalente a 8 días de sueldo en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXXIII.- El pago del concepto denominado bono sindical equivalente a 11 días de sueldo y sobresueldo en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXXIV.- El pago del concepto denominado bono del burócrata o del servidor público equivalente a 24 días de sueldo en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXXV.- El pago del concepto denominado días económicos equivalente a 10 días con goce de sueldo, los cuales el trabajador podrá disponer a lo largo del año cuando se le presente un problema familiar o personal en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXXVI.- El pago del 50% de ayuda en la adquisición de lentes adaptados en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXXVII.- El pago del concepto denominado bono a los pensionados y jubilados por la cantidad de \$1,000 en la quincena inmediata anterior a la fecha de cumpleaños del trabajador, y \$1,500 dividido a partes iguales entre las 24 quincenas de cada año en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXXVIII.- El pago del 50% de descuento como apoyo en la adquisición de actas de nacimiento, matrimonio, defunción, el pago por contrato matrimonial y del pago de inhumación. XXXIX.- El pago del concepto denominado apoyo para la asistencia a la capacitación por la cantidad de \$1,000 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XL.- El pago del concepto denominado estímulo de cumpleaños por la cantidad de \$1,000 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XLI.- El pago del concepto denominado bono para el gasto familiar por la cantidad de \$1,000 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XLII.- El pago del concepto denominado compensación ordinaria de \$216.80 mensualmente, cantidad que se incrementará de acuerdo al incremento salarial otorgado cada año en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XLIII.- El pago del concepto denominado bono de productividad, cantidad equivalente a 10 días de sueldo, sobresueldo, quinquenios, compensación, previsión social múltiple, canasta básica, ayuda para renta y transporte en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XLIV.- El pago del concepto denominado bono de antigüedad en el cual se incluirá sueldo, sobresueldo, quinquenios, compensación y prestaciones nominales. Por 10 años 31 días Por 15 años 46 días Por 20 años 66 días Por 25 años 90 días Por 30 años 130 días XLV.- El pago del concepto denominado bono sexenal federal cantidad equivalente a 15 días de sueldo, sobresueldo, compensación, quinquenios y prestaciones nominales en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XLVI.- El pago del concepto denominado bono sexenal estatal cantidad equivalente a 15 días de sueldo, sobresueldo, compensación, quinquenios y prestaciones nominales en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XLVII.- El pago del concepto denominado bono de puntualidad y eficiencia cantidad equivalente a 4 días de sueldo, sobresueldo, quinquenios, compensación y prestaciones nominales en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XLVIII.- El pago del concepto denominado seguro facultativo para familiares hasta 4o grado por la cantidad de \$300 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XLIX.- El pago del concepto denominado bono de jubilación y retiro por la cantidad de \$50,002.34 cantidad que se incrementara de acuerdo al porcentaje del incremento salarial que se otorgue en cada año en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. L.- El pago del concepto denominado bono por cesantía y vejez por la cantidad de \$50,002.34 por su jubilación cantidad que se incrementará de acuerdo al porcentaje que se otorgue al incremento salarial de cada año en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LI. - El pago del concepto denominado fondo de ahorro mismo



que es integrado con la aportación del H. Ayuntamiento de un 10% sobre la nómina del sueldo mensual de los trabajadores, y el trabajador aportará una cantidad igual en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LII.- El otorgamiento de uniforme que constará de camisa y pantalón para los varones, tela y confección de uniforme para las damas en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LIII.- El otorgamiento de los días sábados y domingos como días de descanso semanal en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LIV.- El otorgamiento de una jornada de trabajo en las oficinas del ente demandado de lunes a viernes de 8:30 a las 15:00 horas en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LV.- El otorgamiento de licencias económicas, 3 permisos económicos al año, cantidad equivalente a 2 de 3 días y 1 de 4 días para completar 10 días hábiles, con goce de sueldo para atender asuntos personales en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LVI.- El pago del concepto denominado gastos funerarios en su totalidad, además se entregarán el equivalente a 12 meses de salario íntegro al 100% de todas sus percepciones, y el pago inmediato del seguro de vida a los familiares beneficiarios de la disposición testamentaria autorizada y firmada por el trabajador en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LVII.- El otorgamiento del seguro social IMSS, mismos que serán inscritos en el instituto mexicano del seguro social, pagando el 4.36% del salario diario integrado en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LVIII.- El otorgamiento del equipo de trabajo necesario, para garantizar la seguridad e higiene del trabajador en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LIX.- El otorgamiento autorizado por el Congreso como día de descanso el día de su cumpleaños en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LX.- El otorgamiento de licencias económicas sin goce de sueldo hasta por 18 meses en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXI.- El otorgamiento de afores en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXII.- El derecho a un descuento del 37% en el pago del agua potable y drenaje en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXIII.- El otorgamiento como días de asueto los siguientes en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. 1o de Enero. Jueves y Viernes santo 21 de Marzo 1o de Mayo más un día feriado por el día del desfile 5 de Mayo 16 de Septiembre El primer Viernes del mes de Octubre 1 y 2 de Noviembre 20 de Noviembre Y 25 de Diciembre, y todos los demás que otorgue la ley. LXIV.- El otorgamiento del 50% de ayuda para la adquisición de prótesis y aparatos ortopédicos en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXV.- El otorgamiento de la capacitación necesaria, mediante cursos impartidos por personal calificado sienta este impartido dentro del horario de trabajo en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXVI.- El 50% de descuento en la compra de lotes en los panteones municipales en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXVII.- El otorgamiento de la prestación del crédito fonacot y crédito con otras casas comerciales en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXVIII.- El pago del concepto denominado beca medica por la cantidad de \$90 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXIX.- El otorgamiento del 2% del sueldo de la nómina quincenal para el fondo de pensiones civiles en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXX.- El otorgamiento de financiamiento para la adquisición de computadoras y accesorios por la cantidad de \$400,000 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXXI.- El otorgamiento del fondo de autofinanciamiento para vivienda en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXXII.- El otorgamiento de financiamiento para programas vacacionales, dentro y fuera de la ciudad en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXXIII.- El otorgamiento del 50% de descuento en las licencias de manejo en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. - - - - -

-----**RESULTANDOS**-----

- - - 1.- Mediante escrito recibido el día 11 (once) de agosto del año 2020 (dos mil veinte) compareció ante este Tribunal el **C. FRANCISCO NIEBLAS VALLE** demandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de: -----

- - - **"HECHOS:** El suscrito ingresé el día 17 de febrero del año 2010, a prestar mis servicios personales ininterrumpidos como trabajador de base, ocupando hasta la actualidad la plaza vacante de Auxiliar de Aseo, adscrito a la Dirección de Limpia y Sanidad de la Dirección General de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, desempeñando de manera ininterrumpida y continua desde la fecha de mi ingreso; el puesto y funciones que desempeño es de los considerados como de base, percibiendo actualmente un sueldo semanal neto de \$1,171.70 (MIL CIENTO SETENTA Y UN PESO 70/100 M.N.), sin ningún otro concepto de pago, solo el del sueldo.

2.- Desde la fecha de ingreso al servicio de la demandada, me fueron asignadas tareas y actividades de trabajo, siempre bajo la subordinación de mi Jefe Inmediato, actualmente el C. Rubén Cisneros Larios Director de Limpia y Sanidad, para realizar mi desempeño laboral, en especial siendo dirigida sobre las actividades laborales que el suscrito realiza, concretamente como Auxiliar de Aseo, que las mismas consisten en la recolección de basura de la ruta que me toca cubrir diariamente por en el Municipio de Villa de Álvarez, dicha función no se encuentra establecida en la Ley Burocrática Estatal como de confianza. Las condiciones de trabajo del suscrito, están dadas en la siguiente forma: El horario institucional de trabajo es de las 18:00 a 00:30 horas, de lunes a viernes de cada semana, sin embargo también laboro el día de mi descanso, es decir los sábados de las 18:00 a 00:30 horas, por ello, la demandada me adeuda el pago del 200% más del sueldo de los 136 sábados laborados, el cual siempre se ha negado a pagarme, violentando así en mi perjuicio lo dispuesto por el artículo 45 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. De igual forma, la entidad demandada me adeuda los días festivos del 25 de diciembre de 2012, primero de enero, el primer lunes de febrero, el tercer lunes de noviembre y veinticinco de diciembre, de los años, desde que inicie a laborar nunca me los ha pagado, por lo que se me deberán pagar los mismos conforme a la ley.

3.- Nunca se me ha pagado los 45 días de aguinaldo como mínimo, ni mucho menos la canasta básica, generando con ello, que la Entidad demandada viole mis derechos humanos, al tratarme discriminadamente, con pago diferenciado en comparación de otros compañeros que realizan las mismas funciones y que en la nómina tienen un sueldo mayor. Y la misma suerte corre la prestación laboral consistente en el fondo de ahorro. El monto del pago diferenciado en comparación con los otros compañeros que también se encuentran como Auxiliares de Aseo, son la siguientes, tomando como ejemplo el tabulador de remuneraciones del año 2017, del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, se encuentran conceptos de forma mensual: Auxiliar de Aseo C, tipo de contratación Base Sindicalizado \$13,520.92, Sueldo \$5,255.70, \$4,730.14, Canasta Básica \$1,489.34 Bono de Transporte \$854.02, Bono de Renta \$743.72, Previsión Social Múltiple \$448.00. Asimismo, manifiesto que el trabajador de base FRANCISCO TAPIA CERVANTES realiza las mismas actividades que el suscrito con el mismo puesto de auxiliar de aseo C y recibe mayor pago que el suscrito, tal y como lo mencione en el tabulador de remuneraciones anteriormente expuesto y de acuerdo a los recibos de nómina que recibe el trabajador en mención.

5.- Durante todo el tiempo, presto mis servicios con la mayor intensidad, cuidado y esmero, a completa satisfacción para la Entidad demandada, y aunque



he solicitado a la demandada en varias ocasiones que se me otorgue la base, siempre se me ha negado. 6.- Asimismo, hago mención que nunca he gozado de mi prima vacacional que legalmente me correspondían durante los años 2010 al año 2019 y lo que transcurren del presente año y subsecuentes, debido a que cuando las he solicitado, se me dice que yo no tengo derecho a las mismas, y que además tampoco se tienen recursos para pagarlas, teniendo obligación de hacerlo, de acuerdo a lo que señala la Carta Magna, concretamente en los artículos 10 y 123 apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en su Ley Reglamentaria y de la propia Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia. En virtud de todo lo anterior, es que me veo precisado a acudir en esta vía y forma ante ese H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima a reclamar el respeto y cumplimiento por parte de la Entidad Pública demandada de los derechos laborales que me asisten, así como también reclamo el pago de todas y cada una de las prestaciones laborales adeudadas. -----

--- 2.- Mediante acuerdo de fecha 28 (veintiocho) de agosto del año 2020 (dos mil veinte) este Tribunal previa nota de cuenta se avocó al conocimiento de la demanda, registrándose en el libro de Gobierno con el número correspondiente, teniéndose por admitida la demanda en contra del **H. AYUNTAMIENTO COSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COL.**, y demandando como acción principal la REINSTALACIÓN, para lo cual se ordenó emplazar a la parte demandada para que produjera su contestación en relación a los puntos materia de la controversia, en los términos que establece el artículo 148 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.-----

--- 3.- Mediante acuerdo de fecha 28 (veintiocho) de junio del año 2021 (dos mil veintiuno) se le tuvo a la parte demandada **H. AYUNTAMIENTO COSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COL.**, por conducto del **C. FELIPE CRUZ CALVARIO**, en su carácter de PRESIDENTE MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO COSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, dando contestación a la demanda instaurada por la parte actora dentro del término que para efecto se le concedió por este Tribunal. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento

en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. -----

- - - **4.-** A petición de la parte actora y en atención a lo que previene el Artículo 149 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este Tribunal señaló día y hora para el desahogo de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, audiencia de Ley que se llevó a cabo a las 11:00 (once horas) del día 28 (veintiocho) de octubre del año 2021 (dos mil veintiuno),¹ misma que una vez se declaró abierta bajo la presencia del Magistrado Presidente, en uso de las facultades que la ley de la materia le confiere, inició con la fase conciliatoria entre las partes exhortándolas a que llegaran a un arreglo, a quienes las partes se manifestaron inconformes con todo arreglo que pusiera fin al presente juicio. -----

- - - Acto continuo y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a las partes, quienes por conducto de sus apoderados especiales tuvieron bien ratificar en todos y cada uno de sus puntos, tanto su escrito de demanda, como 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 29 (veintinueve) de marzo del año 2022 (dos mil veintidós)² le fueron admitidas las pruebas ofrecidas por 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

¹ Visible a foja 59 a 61 de autos.

² Visible a fojas de la 73 a la 76 de autos.



y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y 885 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley antes invocada, se declaró concluido el procedimiento turnándose los autos para dar cumplimiento con los ordenamientos legales invocados, y - -

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

- - - I.- Este Tribunal es competente para tramitar el juicio en estudio y dictar laudo de conformidad con lo establecido en el inciso B del artículo 79, 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 deberá absolver personalmente y no mediante Apoderado, el quien acredite ser el presidente municipal del H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Colima, y que tuvo su desahogo mediante Oficio TAE/SA-M1/2010/2022 y que tuvo su desahogo mediante escrito presentado con fecha 16 de diciembre del año 2022, el cual se encuentra **visible a fojas 266** quien al dar respuesta a las posiciones que por escrito se le formularon y que fueron calificadas de legales, no se desprendieron elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda, además de ser hechos confesados por las partes en su demanda y contestación de demanda. -----

- - - Esta prueba **NO** le beneficia a la parte oferente; pues una vez analizado en su contexto lo manifestado por el absolvente, se

desprende que no existen elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda; lo anterior, toda vez que no existe un reconocimiento expreso o manifiesto de un hecho propio que se invoca en su contra, por lo que dicha prueba no puede producir efectos jurídicos en su perjuicio; sirviendo de apoyo la siguiente tesis de jurisprudencia: -----

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

- - - **2.- EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS** consistente en la exhibición de los siguientes documentos: **a) controles de asistencia** que se llevan en el centro de trabajo. Documentos que la patronal tiene la obligación de conservar y exhibir enjuicio de conformidad con el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, correspondiente al período que comprende el último año laborado y a la fecha de la diligencia, bajo el apercibimiento que de no dar cumplimiento al requerimiento en cuestión, se le tendrá por presuntivamente ciertos los hechos salvo prueba en contrario, en términos del artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, misma que se llevo a cabo con fecha cuatro de octubre del año dos mil veintidós, y que se encuentra **visible a fojas 243 de autos,** en la que vista la incomparecencia de la parte demandada H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, se hizo efectivo el apercibimiento decretado en autos, teniéndose por presuntivamente ciertos los hechos, salvo prueba en contrario. -----

- - - **3.- TESTIMONIAL** consistente en las declaraciones que rindieron ante este H. Tribunal los testigos de nombre CC. JUAN PABLO ROBLES HEREDIA Y ALEJANDRO RODRÍGUEZ ANDRADE, misma que tuvo su desahogo con fecha seis de octubre del año dos mil



veintidós y que se encuentra visible a fojas 245 a 246 de autos, quienes al dar respuesta a las preguntas que le fueron formuladas fueron coincidentes en señalar que conocían al actor porque son compañeros del C. Francisco Nieblas Valle y laboran juntos en la misma dirección recolectando basura, y que es cierto que el actor trabaja los días sábados y festivos, y solo el personal sindicalizado los descansa, y que tiene valor probatorio para acreditar los hechos ahí contenidos atento al criterio de rubro y contenido siguiente: - - - -

*--- Registro digital: 2006563 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.6o.T. J/18 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III, página 1831 Tipo: Jurisprudencia **PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SI EN LA DECLARACIÓN DE LOS TESTIGOS NO CONCURREN LOS REQUISITOS DE VERACIDAD, CERTEZA, UNIFORMIDAD Y CONGRUENCIA CARECE DE VALOR PROBATORIO.** Para que la prueba testimonial pueda merecer valor probatorio en el juicio laboral, los testigos tienen no sólo que declarar sobre los hechos controvertidos con cierto grado de certeza y veracidad, entendiéndose por esto que sus declaraciones sean dignas de crédito por estar apegadas a la verdad de los hechos motivo de la prueba, sino que además sus respuestas deben ser uniformes y congruentes con las que en lo particular formulen, así como con las de los demás atestes, para así poder estimar que el testigo es idóneo. Por tanto, si en un testigo no concurren tanto los requisitos de veracidad y certeza como los de uniformidad y congruencia, debe concluirse que esa declaración no puede provocar en el ánimo del juzgador certidumbre para conocer la verdad de los hechos y, por ello, no merecerá eficacia probatoria. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----*

4.- DOCUMENTAL PRIVADA consistente en un legajo de copias certificadas de los **CONVENIOS Y CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**, suscritos entre el Sindicato de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento, DIF Y Organismos Descentralizados del Estado de Colima y el H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Colima, documentales visibles a fojas de las 66 a la 205 de autos, ; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio al momento de dictar el LAUDO que en derecho corresponda. -----

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

- - - **5.- DOCUMENTAL** consistente en el INFORME solicitado al INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, respecto al C. FRANCISCO NIEBLAS VALLE con RFC NIVF61191113LA y CURERRO NIVF610111HCMBRLR01 y número de seguro social 52816100276 lo siguiente: a) *si se encuentra registrado y desde que fecha esta como trabajador el C. FRANCISCO NIEBLAS VALLE con número de seguro social 52816100276, subordinado del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima B).*- Que tipo y monto de salario respecto ante este Instituto del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, colima a favor del C. FRANCISCO NIEBLAS VALLE durante el período que labora para la patronal, expresando sus modificaciones salariales registrada por el patrón, misma que tuvo su desahogo mediante OFICIO N° 0690014550100/DL/2808/2022, de fecha 13 de octubre de 2022, y que se encuentra **visible a fojas 259 a 263 de autos**, en la que se informó que el C. FRANCISCO NIEBLAS VALLE sí se encuentra registrado como trabajador subordinado del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, con fecha de ingreso el día 17 de febrero del año 2010. - - - - -

- - - *Registro digital: 186847 Instancia: Segunda Sala Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 39/2002 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XV, Mayo de 2002, página 271 Tipo: Jurisprudencia **SEGURO SOCIAL. EL CERTIFICADO DE DERECHOS APORTADO COMO PRUEBA POR EL INSTITUTO RELATIVO, EN SU CARÁCTER DE DEMANDADO EN EL JUICIO LABORAL, TIENE PLENO VALOR PROBATORIO PARA ACREDITAR LOS DATOS QUE EN EL MISMO SE CONTIENEN, SALVO PRUEBA EN CONTRARIO, POR LO QUE PARA SU VALIDEZ ES INNECESARIO QUE SE ACOMPAÑEN LOS AVISOS DE ALTA Y BAJA RELATIVOS O EL PAGO DE LAS CUOTAS RESPECTIVAS.** De lo dispuesto en los artículos 78, fracción III, inciso d) y 150, fracción XVII, inciso d), del Reglamento de Organización Interna del Instituto Mexicano del Seguro Social, se advierte que dentro de las facultades de la Dirección de Afiliación y Cobranza, así como del delegado, ambos del Instituto Mexicano del Seguro Social, se encuentra la consistente en certificar la vigencia de derechos de los asegurados, por lo que el certificado que al respecto expidan es el documento oficial de control e información, utilizado para la determinación de las semanas que un derechohabiente ha cotizado tanto en el régimen obligatorio como en el voluntario, de conformidad con sus reglas específicas, a efecto de establecer si éste tiene o no derecho a percibir cualquiera de las prestaciones, tanto en especie como en dinero, que el instituto otorga acorde con su legislación y reglamentación particular. En congruencia con lo anterior, se concluye que aun en los casos en que el citado documento sea aportado por el indicado instituto en su carácter de demandado, constituye la prueba idónea para acreditar los extremos referidos, sin que sea necesario que se exhiban los avisos de alta y baja del asegurado o el pago de las cuotas respectivas, ya que el documento en el que se asientan los datos correspondientes es*



precisamente la hoja de certificación de derechos. Además, si para la validez de dicho documento fuera necesario acompañar los citados avisos o el pago señalado, ello implicaría desconocer todo valor a la certificación aludida en los juicios laborales en que el mencionado instituto sea parte, pues entonces no tendría razón de ser su exhibición; lo anterior, aunado a que dada la trascendencia fiscal que pudiera derivarse de tal información, sería difícil que los datos ahí registrados sean alterados, lo que desde luego no impide la posibilidad de que el trabajador pueda desvirtuarlos con prueba en contrario, en caso de estimar que aquéllos son inciertos. -----

- - - **6.- EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS** consistente en copias certificadas del TABULADOR DE SUELDOS DEL PERSONAL DE BASE Y SINDICALIZADO DEL H. AYUNTAMIENTO DE VILLA DE ÁLVAREZ, vigente en el año 2021, solicitado por escrito de fecha 22 de octubre de 2021, por el C. Francisco Nieblas Valle al H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, escrito de solicitud visible a fojas 65, por lo que se ordeno girar Oficio a la demandada para que dentro del término de tres días siguientes a su notificación.-

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

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

- - - **Enseguida TENEMOS LOS MEDIOS DE CONVICCIÓN admitidos y desahogados de la parte DEMANDADA el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA:** -----

- - - **1.- CONFESIONAL**, consistente en las posiciones que en forma personalísima y no por Apoderado absolvió ante este Tribunal el C. FRANCISCO NIEBLAS VALLE en su carácter de parte actora, misma que tuvo su desahogo con fecha seis de octubre del año dos mil veintidós y que se encuentra **visible a foja 247 de autos**, quien al dar respuesta a las posiciones que por escrito se le formularon y que

fueron calificadas de legales, no se desprendieron elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda, además de ser hechos confesados por las partes en su demanda y contestación de demanda. -----

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

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

--- **2.- DOCUMENTAL PÚBLICA** consistente en 10 (diez) **RECIBOS DE PAGO** timbrados relativos al C. Francisco Nieblas Valle que comprenden el último pago realizado por parte de la demandada, en el período del 02 de noviembre del 2020 al 27 de diciembre de 2020, documental que resulta **visible a fojas de las 217 a la 224 de autos**, prueba que se tiene 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 PÚBLICA** consistente en un **OFICIO** en copia certificada expedido por la Dirección de Recursos Humanos donde se manifiesta que el C. Francisco Nieblas Valle es personal eventual y que se desempeña como Auxiliar de Aseo C EVENTUAL, adscrito a la Oficina de Limpia y Sanidad del H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Colima, documental que resulta visible a foja 216 de los presentes autos ; Prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, prueba que se tiene desahogaba por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

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

--- **5.- DOCUMENTAL PÚBLICA** consistente en copia certifica de 03 (tres) **CONTRATOS** celebrados entre la demandada y el actor C. Francisco Nieblas Valle, donde se ostenta como AUXILIAR DE ASEO C eventual, adscrito a la Oficina de Limpia y Sanidad, documentales que resultan visibles a fojas de la 207 a la 215 de autos; Prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, prueba que se tiene desahogaba 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. -----

- - - **6.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todo lo actuado en el presente proceso y que se deriven de autos glosados al expediente respectivo; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza dándole en derecho el valor probatorio que le corresponda al momento de dictar el LAUDO, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en términos de lo previsto por el artículo 15 fracción II. -----

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

- - - **IV.- FIJACIÓN LITIS.** -----

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

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

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



Escalafón del Estado de Colima, determine si resultan procedentes o no las prestaciones que solicita en su escrito inicial de demanda, consistente en el OTORGAMIENTO Y RECONOCIMIENTO como trabajador de BASE en el puesto que dice viene desempeñando al servicio de la demandada en la categoría de AUXILIAR DE ASEO C, así como el pago de los incrementos salariales y las prestaciones que se otorguen en el futuro a los trabajadores de base conforme al Convenio de Incremento Salarial Anual y de Prestaciones 2014, así como el pago de las siguientes prestaciones: C). - *Por el pago de la prima vacacional correspondiente al 30% de los días correspondientes al periodo del 17 de febrero del año 2019 a la fecha de cada periodo no pagado hasta la resolución de la presente demanda; conforme lo establece el artículo 52 de la multicitada Ley.* D). - *El reconocimiento de la antigüedad del actor a partir de la fecha de ingreso al servicio de la Entidad Pública demandada, es decir a partir del 17 de febrero del año 2010, conforme se precisara en el capítulo de hechos de esta demanda.* E).- *El pago de los días festivos de que señala el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, siendo los días primero de enero, el primer lunes de febrero, el tercer lunes de marzo, el primero de mayo, el dieciséis de septiembre, el tercer lunes de noviembre y veinticinco de diciembre de los años 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2020 que trabaje y siga trabajando a la institución, mismos que me deberán ser pagados conforme a la Ley de la materia, y que son los siguientes: Año 2010: miércoles 01 de enero, lunes 03 de febrero, lunes 17 de marzo, jueves 01 de mayo, martes 16 de septiembre, lunes 17 de noviembre y jueves 25 de diciembre, Año 2011: miércoles 01 de enero, lunes 03 de febrero, lunes 17 de marzo, jueves 01 de mayo, martes 16 de septiembre, lunes 17 de noviembre y jueves 25 de diciembre, Año 2012: Lunes 19 de noviembre y 25 de diciembre Año 2013: lunes 16 de septiembre, lunes 18 de noviembre y miércoles 25 de diciembre. Año 2014: miércoles 01 de Enero, lunes 03 de febrero, lunes 17 de marzo, jueves 01 de mayo, martes 16 de septiembre, lunes 17 de noviembre y jueves 25 de diciembre. Año 2015: jueves 01 de enero, lunes 02 de febrero, lunes 16 de marzo, viernes 01 de mayo, miércoles 16 de septiembre, lunes 16 de noviembre y viernes 25 de diciembre. Año 2016: viernes 01 de enero, lunes 01 de febrero, lunes 21 de marzo, viernes 16 de septiembre y lunes 21 de noviembre. Año 2017: lunes 06 de febrero, lunes 20 de marzo y lunes 01 de mayo. Año 2018: lunes 01 de enero, lunes 05 de febrero, lunes 19 de marzo, martes 01 de mayo, domingo 16 de septiembre, lunes 18 de noviembre y miércoles 23 de diciembre: Año 2019: lunes 01 de enero, lunes 05 de febrero, lunes 19 de marzo, martes 01 de mayo, domingo 16 de septiembre, lunes 18 de noviembre y miércoles 23 de diciembre: Año 2020: miércoles 01 de enero, lunes 03 de febrero, lunes 16 de marzo, viernes 01 de mayo y los que se sigan generando y acumulando.* F). - *El pago del 200% más del sueldo, de los 136 sábados que laboré del 01 de enero de 2018, hasta la fecha, y los*

que se acumulen hasta el cumplimiento del laudo, mismos que correspondían a días de descanso de conformidad con los artículos 48 y 50 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. G). - Por el pago de la cantidad que corresponda al aguinaldo correspondiente del periodo del 17 de febrero del año 2010 al 31 de diciembre de 2019, cantidad que reclamo en la misma proporción en la que se otorga a los trabajadores de base de la Entidad demandada misma que no podrá ser menor de 45 días, de conformidad con el artículo 67 de la Ley Burocrática Estatal. Es importante recalcar que la demandada no me ha cubierto ni siquiera parcialmente los dos últimos aguinaldos de los años 2016 y 2017. H).- El pago de la canasta básica en la misma proporción que la reciben los trabajadores de base, consistentes en 45 días de sueldo y sobresueldo. I). - Por el pago del fondo de ahorro que gozan todos los trabajadores de base, misma que deberá de cubrirse en la misma proporción, sin sufrir discriminación alguna, en detrimento de mis derechos humanos y de igualdad, en cuanto al salario se refiere. J). - Por la homologación de salario, con el mismo puesto de "Auxiliar de Aseo", dentro de la Entidad demandada y con los incrementos que se hayan generado a la fecha de cumplimiento del laudo, tal y como lo menciona la siguiente jurisprudencia: "SALARIO IGUAL A TRABAJO IGUAL. El artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo no rige sólo a los trabajadores que desempeñen sus labores en virtud de un contrato de trabajo permanente, por tiempo indefinido, por obra determinada o a precio alzado, sino que se ha establecido en la ley para regir toda clase de contrato de trabajo, así sea eventual o intermitente, pues el espíritu del precepto, es el principio de equidad: "a trabajo igual debe corresponder igual salario.". De manera que siempre que la calidad y cantidad se equipare a la de otro trabajador en jornada y condiciones de eficiencia iguales deberán percibir el mismo salario. Por ello, cada vez que un trabajador ocasional realice un trabajo, recibirá salario igual al que otros trabajadores que en forma permanente y tabulados en la empresa devenguen si desarrollan igual labor." K) El pago de los quinquenios que nunca se me ha pagado en virtud de que mi ingreso es desde el 17 de febrero de 2010. L) Por la homologación, otorgamiento y pago de todas y cada una de las prestaciones laborales que conforme a los Convenios de concertación con la Organización Sindical o en las Condiciones Generales de Trabajo se otorgan al personal de base sindicalizado por la demandada, así como las diferencias salariales que deriven de ello desde mi fecha de mi ingreso, hasta la fecha que sea reinstalada, y se dé cumplimiento al laudo condenatorio que se dicte en este juicio, así como todas aquellas prestaciones que se sigan generando en lo futuro durante la tramitación de este juicio, prestaciones laborales que preciso a continuación: I.- El pago de aguinaldo anual 45 días de sueldo que debió pagar la demandada a la suscrita desde la fecha de mi ingreso y como aguinaldo segunda parte se otorgará el equivalente a 30 días de sueldo en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. II.- El otorgamiento de la prestación denominada nivelación salarial por categoría y puesto basado en el tabulador de puestos y salarios en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. III.- El



pago del 90% en concepto de sobresueldo a que tiene derecho conforme al salario devengado de acuerdo a los Convenios sindicales celebrados por la demandada. IV.- El pago del 40% del sueldo por día de manera generalizada por concepto de sobre sueldo en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. V.- El pago de dos periodos de vacaciones cada año, cantidad equivalente a 10 días hábiles cada uno, además del pago de prima vacacional de 12 días de salario al 100% de sueldo, sobresueldo y quinquenios como prima vacacional por cada periodo. VI.- El pago de la prestación denominada canasta navideña de 15 días de sueldo y 60 días de sobresueldo, quinquenios y compensación cada año. VII.- El pago de la prestación denominada ayuda a canasta básica equivalente a \$754.93 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. VIII.- El pago de la prestación denominada bono de transporte equivalente a \$556.04 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. IX. - El pago de la prestación denominada previsión social múltiple equivalente a \$414.58 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. X.- El pago de la prestación denominada bono del gasto familiar cantidad equivalente a \$577.82 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XI.- El pago de la prestación denominada bono del día del padre equivalente a \$1,800 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XII.- El pago de la prestación denominada bono anual especial equivalente a \$1,667.0 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XIII.- El pago de la prestación denominada bono de la feria equivalente a la cantidad de \$478.00 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XIV.- El pago de la prestación denominada prima sabatina y dominical equivalente a 25% del sueldo diario en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XV.- El pago del sueldo y prestaciones en un 100% durante los periodos de incapacidad en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XVI.- El pago de la prestación denominada apoyo al deporte equivalente a \$5,000 mensuales para realizar distintas actividades que fomenten la práctica del deporte en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XVII.- El pago de la prestación denominada INFONAVIT en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XVIII.- El pago de la prestación denominada pago de marcha equivalente a 4 meses de sueldo, prestación que se entregara a los beneficiarios que el trabajador haya dispuesto en vida en la disposición testamentaria en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XIX.- El otorgamiento del apoyo de calzado equivalente a 3 pares de calzado anualmente en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XX.- El otorgamiento de 3 días con goce de sueldo a los trabajadores que

enfrenten el fallecimiento de un familiar directo en el Estado de Colima; 8 días cuando el deceso sea fuera del Estado; 30 cuando se presenten el acaecimiento en el extranjero en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXI.- El seguro de vida, es decir, incluir al trabajador en la póliza de seguro de vida colectivo, la cual es renovada por el ayuntamiento cada año, la cual cubre seguro por muerte individual por causas naturales, por accidente o colectiva, estableciendo una prima equivalente a 40 meses de sueldo del trabajador en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXII.- El pago de la prestación denominada becas para hijos de trabajadores en igual proporción que se otorga a los trabajadores que tienen hijos estudiando en los siguientes niveles: Primaria y Secundaria: Calificación de 8 \$ 750.00 Calificación de 9 \$ 850.00 Calificación de 10 \$ 1,100.00 Medio y Superior: Calificación de 8 \$ 750.00 Calificación de 9 \$ 950.00 Calificación de 10 \$ 1,100.00 XXIII.- El pago del concepto denominado Canasta básica anual equivalente a 20 días de sueldo y sobresueldo en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXIV.- El pago del concepto denominado apoyo cuesta de enero de 30 días de sueldo, sobresueldo, quinquenios y compensación. XXV.- El pago del concepto denominado bono de ayuda para renta en cantidad de \$835.64 en términos de lo establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXVI.- El pago del concepto denominado ajuste de calendario cantidad equivalente a 5 ó 6 días, de sueldo, sobresueldo y prestaciones nominales por el pago de los días 31, teniendo un ajuste de calendario de 5 días u cuando sea año bisiesto el ajuste deberá ser de 6 días, por lo tanto las 24 quincenas serán de 15 días. XXVII.- El pago del concepto denominado bono extraordinario anual por la cantidad de \$ 1,667.51 en términos de lo establecido en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXVIII.- El pago del concepto denominado bono de previsión social en cantidad \$503.37 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXIX.- El pago del concepto denominado bono de juguetes cantidad equivalente a 9 días de sueldo, sobresueldo, quinquenios y prestaciones nominales en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXX.- El pago del concepto denominado beca por la cantidad de \$1,002.30 dicha cantidad se deberá incrementar conforme al porcentaje del incremento salarial que se otorgue cada año en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXXI.- El pago del concepto denominado bono para uniformes escolares por la cantidad de \$531.50 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXXII.- El pago del concepto denominado bono para útiles escolares cantidad equivalente a 8 días de sueldo en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXXIII.- El pago del concepto denominado bono sindical equivalente a 11 días de sueldo y sobresueldo en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXXIV.- El pago del concepto



denominado bono del burócrata o del servidor público equivalente a 24 días de sueldo en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXXV.- El pago del concepto denominado días económicos equivalente a 10 días con goce de sueldo, los cuales el trabajador podrá disponer a lo largo del año cuando se le presente un problema familiar o personal en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXXVI.- El pago del 50% de ayuda en la adquisición de lentes adaptados en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXXVII.- El pago del concepto denominado bono a los pensionados y jubilados por la cantidad de \$1,000 en la quincena inmediata anterior a la fecha de cumpleaños del trabajador, y \$1,500 dividido a partes iguales entre las 24 quincenas de cada año en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXXVIII.- El pago del 50% de descuento como apoyo en la adquisición de actas de nacimiento, matrimonio, defunción, el pago por contrato matrimonial y del pago de inhumación. XXXIX.- El pago del concepto denominado apoyo para la asistencia a la capacitación por la cantidad de \$1,000 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XL." El pago del concepto denominado estímulo de cumpleaños por la cantidad de \$1,000 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XLI.- El pago del concepto denominado bono para el gasto familiar por la cantidad de \$1,000 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XLII.- El pago del concepto denominado compensación ordinaria de \$216.80 mensualmente, cantidad que se incrementará de acuerdo al incremento salarial otorgado cada año en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XLIII.- El pago del concepto denominado bono de productividad, cantidad equivalente a 10 días de sueldo, sobresueldo, quinquenios, compensación, previsión social múltiple, canasta básica, ayuda para renta y transporte en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XLIV.- El pago del concepto denominado bono de antigüedad en el cual se incluirá sueldo, sobresueldo, quinquenios, compensación y prestaciones nominales. Por 10 años 31 días Por 15 años 46 días Por 20 años 66 días Por 25 años 90 días Por 30 años 130 días XLV.- El pago del concepto denominado bono sexenal federal cantidad equivalente a 15 días de sueldo, sobresueldo, compensación, quinquenios y prestaciones nominales en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XLVI.- El pago del concepto denominado bono sexenal estatal cantidad equivalente a 15 días de sueldo, sobresueldo, compensación, quinquenios y prestaciones nominales en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XLVII.- El pago del concepto denominado bono de puntualidad y eficiencia cantidad equivalente a 4 días de sueldo, sobresueldo, quinquenios, compensación y prestaciones nominales en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XLVIII.- El pago del concepto denominado seguro facultativo para

familiares hasta 4o grado por la cantidad de \$300 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XLIX.- El pago del concepto denominado bono de jubilación y retiro por la cantidad de \$50,002.34 cantidad que se incrementara de acuerdo al porcentaje del incremento salarial que se otorgue en cada año en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. L.- El pago del concepto denominado bono por cesantía y vejez por la cantidad de \$50,002.34 por su jubilación cantidad que se incrementará de acuerdo al porcentaje que se otorgue al incremento salarial de cada año en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LI. - El pago del concepto denominado fondo de ahorro mismo que es integrado con la aportación del H. Ayuntamiento de un 10% sobre la nómina del sueldo mensual de los trabajadores, y el trabajador aportará una cantidad igual en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LII.- El otorgamiento de uniforme que constará de camisa y pantalón para los varones, tela y confección de uniforme para las damas en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LIII.- El otorgamiento de los días sábados y domingos como días de descanso semanal en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LIV.- El otorgamiento de una jornada de trabajo en las oficinas del ente demandado de lunes a viernes de 8:30 a las 15:00 horas en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LV.- El otorgamiento de licencias económicas, 3 permisos económicos al año, cantidad equivalente a 2 de 3 días y 1 de 4 días para completar 10 días hábiles, con goce de sueldo para atender asuntos personales en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LVI.- El pago del concepto denominado gastos funerarios en su totalidad, además se entregarán el equivalente a 12 meses de salario íntegro al 100% de todas sus percepciones, y el pago inmediato del seguro de vida a los familiares beneficiarios de la disposición testamentaria autorizada y firmada por el trabajador en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LVII.- El otorgamiento del seguro social IMSS, mismos que serán inscritos en el instituto mexicano del seguro social, pagando el 4.36% del salario diario integrado en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LVIII.- El otorgamiento del equipo de trabajo necesario, para garantizar la seguridad e higiene del trabajador en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LIX.- El otorgamiento autorizado por el Congreso como día de descanso el día de su cumpleaños en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LX.- El otorgamiento de licencias económicas sin goce de sueldo hasta por 18 meses en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXI.- El otorgamiento de afores en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXII.- El derecho a un descuento del 37% en el pago del agua potable y drenaje en términos



establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXIII.- El otorgamiento como días de asueto los siguientes en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. lo de Enero. Jueves y Viernes santo 21 de Marzo lo de Mayo más un día feriado por el día del desfile 5 de Mayo 16 de Septiembre El primer Viernes del mes de Octubre 1 y 2 de Noviembre 20 de Noviembre Y 25 de Diciembre, y todos los demás que otorgue la ley. LXIV.- El otorgamiento del 50% de ayuda para la adquisición de prótesis y aparatos ortopédicos en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXV.- El otorgamiento de la capacitación necesaria, mediante cursos impartidos por personal calificado sienta este impartido dentro del horario de trabajo en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXVI.- El 50% de descuento en la compra de lotes en los panteones municipales en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXVII.- El otorgamiento de la prestación del crédito fonacot y crédito con otras casas comerciales en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXVIII.- El pago del concepto denominado beca medica por la cantidad de \$90 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXIX.- El otorgamiento del 2% del sueldo de la nómina quincenal para el fondo de pensiones civiles en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXX.- El otorgamiento de financiamiento para la adquisición de computadoras y accesorios por la cantidad de \$400,000 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXXI.- El otorgamiento del fondo de autofinanciamiento para vivienda en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXXII.- El otorgamiento de financiamiento para programas vacacionales, dentro y fuera de la ciudad en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXXIII.- El otorgamiento del 50% de descuento en las licencias de manejo en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. - - - - -

- - - O si por el contrario resultan procedentes o no las excepciones y defensas hechas valer por la parte demandada H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA , toda vez dijo que el caso particular no satisface los presupuestos procesales de la acción siendo la carga de esta de acreditarlo, máxime que dijo siempre se ha desempeñado como trabajador supernumerario razón por la cual carece del derecho a la inamovilidad en empleo, aunado a que solicita la base en un puesto que no ocupa, pues contrario a ello la plaza que realmente ocupa es como supernumerario y no es

vacante definitiva. -----

--- V.- ANÁLISIS DE LA ACCIÓN DE BASIFICACIÓN. -----

--- Una vez que se ha fijado la litis y a fin de resolver lo que en derecho corresponde, respecto a la acción de la expedición de su RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE en el puesto de AUXILIAR DE ASEO C, hecha valer por el actor, este Tribunal debe analizar los hechos en conciencia, resolver los puntos controvertidos a verdad sabida y buena fe guardada, distribuyendo correctamente las cargas procesales, por lo que en este momento se procede a distribuir la carga de la prueba, teniendo en consideración en consideración que la Segunda Sala del Alto Tribunal Constitucional en la tesis 2a. LX/2002, de rubro: "CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SUS CARACTERÍSTICAS," determino que acorde con los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, que dicho sea de paso resultan aplicables supletoriamente a la legislación burocrática del Estado de Colima, la carga de la prueba corresponde a la parte patronal, quien legalmente tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, duración de la jornada de trabajo, monto y pago del salario, entre otros, con el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. El criterio jurisprudencial se transcribe: -----

--- **"CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SUS CARACTERÍSTICAS.** *Del análisis sistemático de lo dispuesto en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la carga de la prueba en materia laboral tiene características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón en el juicio, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio, para eximir al trabajador de probar los que son base de su acción en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos. Lo anterior se traduce en que, la carga de la prueba corresponde a la parte que, de acuerdo con las leyes aplicables, tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, duración de la jornada de trabajo, monto y pago del salario, entre otros, con el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador; además, la obligación de aportar probanzas no sólo*



corresponde al patron, sino a cualquier autoridad o persona ajena al juicio laboral que tenga en su poder documentos relacionados con los hechos controvertidos que puedan contribuir a esclarecerlos, según lo dispone el artículo 783 de la ley invocada.”
Época: Novena Época. Registro: 186996. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XV, Mayo de 2002. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a. LX/2002. Página: 300. -----

--- Registro digital: 2008444 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: XXVII.3o. J/15 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 15, Febrero de 2015, Tomo III, página 2139 Tipo: Jurisprudencia **ACCIÓN EN MATERIA LABORAL. REQUISITOS QUE LA JUNTA DEBE CUMPLIR PARA EL ANÁLISIS DE SU PROCEDENCIA AL DICTAR EL LAUDO.** De los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, vigente al 30 de noviembre de 2012, se colige que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de examinar la acción deducida en la demanda. Lo anterior, con independencia de que ésta se hubiera tenido por contestada en sentido afirmativo, o bien, se tuvieran por admitidos los hechos de ésta sobre los que no se suscitó controversia, así como de las excepciones opuestas por la contraparte. En ese tenor, para cumplir con dicho examen, tratándose de prestaciones legales, las Juntas deben: 1. Analizar el contenido de las normas jurídicas que regulan las prestaciones; 2. Con base en lo anterior, determinar los presupuestos legales para obtenerlas; y, 3. Dilucidar si esos presupuestos se encuentran satisfechos, para lo cual tomarán en consideración si: i) el actor en su demanda expuso los hechos necesarios y suficientes para respaldar los presupuestos de la acción; ii) los hechos resultan congruentes, verosímiles y acordes con la lógica o la razón, derivada de la sana crítica y la experiencia; y, iii) solamente se dio la presunción de hechos salvo prueba en contrario, verificar si no están desvirtuados. Asimismo, tratándose de prestaciones extralegales, como presupuesto de lo señalado, deben estar demostrados la existencia y el contenido de la norma que regula el beneficio invocado, pues solamente así el juzgador puede realizar los pasos indicados. Por tanto, la omisión o insuficiencia del anterior análisis por la autoridad, implica el dictado de un laudo violatorio de los derechos de legalidad y seguridad jurídica, por infracción a los principios de congruencia y de fundamentación y motivación, que amerita conceder el amparo. **TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO SÉPTIMO CIRCUITO.** -----

--- Registro digital: 2025073 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.5o.T.12 L (11a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tipo: Aislada **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL ANÁLISIS DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE BASIFICACIÓN REQUIERE LA ACREDITACIÓN DE DIVERSOS ELEMENTOS Y CARGAS PROBATORIAS.** Hechos: Diversos trabajadores al servicio del Estado que fueron despedidos de un órgano de la Ciudad de México, demandaron su reinstalación en el puesto que desempeñaban, así como el otorgamiento de los nombramientos de base respectivos, entre otras prestaciones. La Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje absolvió respecto del otorgamiento de los nombramientos de base, a pesar de que la mayor parte de los trabajadores acreditaron haber laborado en su plaza durante un lapso mayor a seis meses. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que para la procedencia de la acción de basificación y, por tanto, la expedición de un nombramiento de base, tratándose de trabajadores al servicio del Estado, se requiere: a) Que la dependencia demandada no acredite las excepciones y defensas opuestas (inexistencia de una relación laboral –contrato civil–, puesto de confianza, nombramiento interino o temporal, nombramiento por sustitución, o cualquier otra en la que funde su defensa); y, b) Que de las pruebas aportadas en el juicio se adviertan indicios que apunten a que el trabajador cuenta con el derecho a obtener un nombramiento de base (que se desempeñó durante un lapso superior a seis meses en una plaza vacante sin nota desfavorable en su expediente –que no tenga alguna persona titular asignada en esa

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

- - - Es así que, partiendo del marco jurisprudencial, primeramente, la carga procesal de demostrar la fecha en que ingresó a prestar sus servicios el demandante, así como **la naturaleza de su contratación,** el puesto que desempeñaba como trabajador, así como las funciones que desarrolla, todas estas cuestiones deben ser demostradas por la parte patronal, en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia. -----

- - - En ese orden de ideas y en términos de lo que disponen los Artículos 784 en relación con el 804 y 805 de la Ley Federal del trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, se desprende que la carga de la prueba en materia laboral tiene características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón en el juicio, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio, para eximir al trabajador de probar los que son base de su acción en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos. Lo anterior se traduce en que, la carga de la prueba corresponde a la parte que, de acuerdo con las leyes aplicables, tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral; luego entonces correspondía como ya se dijo, a la patronal la carga de probar ese punto, atento a que por ley debe



conservar los documentos que pongan de manifiesto ese aspecto, ya que está en mayor aptitud que el trabajador para acreditarlo, pues lo cierto es que ello no desvirtúa la obligación de la patronal de conservar y exhibir documentos que conforme a la ley le corresponde, desprendiéndose de lo anterior, que la materia de estudio se constriñe en determinar una de las condiciones laborales bajo las que se presta el servicio al Estado, en específico la relativa a su contratación, por lo que como aspecto preliminar es de hacerse notar que su demostración corre a cargo de la parte patronal, de lo que se sigue que, cuando deban dilucidarse las condiciones laborales bajo las cuales presta el servicio un empleado burocrático, en específico la relativa a su contratación, su demostración corre a cargo de la entidad pública patronal quien legalmente tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, duración de la jornada de trabajo, monto y pago de salario, mismos que a la letra dicen: -----

---- **Artículo 784.-** La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: -----

--- **I. Fecha de ingreso del trabajador; II. Antigüedad del trabajador; III. Faltas de asistencia del trabajador; IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo; V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley; VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido; VII. El contrato de trabajo; VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales; IX. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo; X. Disfrute y pago de las vacaciones; XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; XII. Monto y pago del salario; XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y XIV. Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro. La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios. -----**

--- **Artículo 804.-** El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan: **I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable; II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios; III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo; IV.**

Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y V. Los demás que señalen las leyes. Los documentos señalados en la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados en las fracciones II, III y IV, durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral; y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las Leyes que los rijan. -----

*--- **Artículo 805.**- El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario. -----*

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

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

--- En ese orden de ideas y de los autos que hoy se laudan, se desprende que la demandada aportó las documentales **visibles a fojas 207 a 224**, consistentes en: **1) 03** "CONTRATOS INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO" suscritos entre el H. AYTO DE VILLA DE ÁLVAREZ y el C. FRANCISCO NIEBLAS VALLE en el que se señala se contratan los servicios del actor para ocupar el puesto de AUXILIAR DE ASEO C EVENTUAL adscrito a la Oficina de Limpia y Sanidad del H. Ayto de Villa de Álvarez, Colima,



percibiendo un sueldo semanal bruto de \$1,288.77 (MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS 77/100 M.N.) por los períodos del: *01 de enero al 31 de mayo de 2020, del 01 de junio al 31 de octubre de 2020 y del 01 de noviembre al 31 de diciembre de 2020.* **2) CONSTANCIA** expedida por la Dirección de Recursos Humanos y Evaluación de fecha 25 de marzo de 2021, en la que se hace constar que el C. Francisco Nieblas Valle es trabajador de lista de raya, y que actualmente se desempeña como Auxiliar de Aseo C Eventual, con adscripción a la Oficina de Limpia y Sanidad de este H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez. **3) OCHO RECIBOS DE NÓMINA** en Comprobantes Fiscal Digital por Internet del 02 de noviembre de 2020 al 27 de diciembre de 2020, expedidos al actor en los que aparece con el puesto de AUXILIAR DE ASEO C EVENTUAL tipo de trabajador EVENTUAL y con un sueldo bruto semanal de \$1,288.78 pesos integrado por los conceptos de: *sueldo (7) \$700.42, sobresueldo \$588.35 y subsidio para el empleo 0.01* y con fecha de ingreso 03 de mayo del año 2010. -----

- - - Recibos de pago que merecen pleno valor probatorio para acreditar el sueldo percibido por el actor en los períodos amparados, conforme al criterio de rubro y contenido siguiente: -----

- - - *Registro digital: 2022081 Instancia: Segunda Sala Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 30/2020 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 78, Septiembre de 2020, Tomo I, página 584 Tipo: Jurisprudencia* **RECIBOS DE NÓMINA CON SELLO DIGITAL Y CADENA DE CARACTERES GENERADA POR EL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SAT). SON APTOS PARA DEMOSTRAR EL MONTO Y EL PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES.** *Criterios discrepantes. Los Tribunales Colegiados analizaron una misma problemática jurídica arribando a posicionamientos contrarios, ya que mientras para uno de ellos la impresión de los recibos de nómina con sello digital y cadena de caracteres generada por la autoridad hacendaria, es apta para demostrar el pago y el monto de los salarios de los trabajadores, para el otro, esa eficacia demostrativa depende de la valoración que se haga de dicho documento con relación al caudal probatorio. Criterio jurídico. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación decide que cuando en un juicio laboral se ofrezca como prueba la impresión de los recibos de nómina con sello digital y cadena de caracteres generada por el Servicio de Administración Tributaria (SAT), dichos documentos son aptos para demostrar el pago y el monto de los salarios de los trabajadores, salvo que exista prueba en contrario, ya que en ese supuesto deberá estarse al resultado de la valoración con relación al caudal probatorio. Justificación. Lo anterior es así, porque una vez que el contribuyente cumple con lo dispuesto en los artículos 29 y 29-A del Código Fiscal de la Federación, los comprobantes digitales no sólo dan crédito del cumplimiento de una obligación formal*

en materia fiscal, sino que además, tal como establece el propio artículo 99, fracción III, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, son aptos para demostrar el pago que se realiza a favor del trabajador. En el entendido de que para tener por satisfecha esta obligación, se deben reunir las siguientes condiciones: a) que exista constancia, en cualquier soporte, de que el patrón entregó el comprobante al trabajador; b) que los comprobantes contengan elementos que acrediten que efectivamente se realizó la erogación a favor del trabajador; y c) que esos mismos elementos o en virtud del sistema empleado en su emisión, demuestren que el pago del salario se realizó directamente al trabajador en un medio autorizado por el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo. -----

- - - De las pruebas anteriormente descritas, se logra demostrar que el actor desde la fecha de su ingreso se ha desempeñado como AUXILIAR DE ASEO C, con adscripción en la oficina de limpia y sanidad del Ayuntamiento, así como que su último sueldo semanal asciende a la cantidad de \$1,288.78 pesos integrado por los conceptos de: sueldo (7) \$700.42, sobresueldo \$588.35 y subsidio para el empleo 0.01. -----

- - - 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 desprende que los trabajadores se dividen en trabajadores de base, confianza y supernumerarios; así como que las entidades públicas podrán contratar personal por tiempo determinado, así como aquellos que se encuentren incluidos en las listas de raya, y que el derecho a la estabilidad e inamovilidad en el empleo será exclusivo de los trabajadores de base, los cuales adquirirán ese derecho después de haber cumplido seis meses de servicio ininterrumpido y sin ninguna nota desfavorable. -----

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

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

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



- - - En ese sentido, si bien es cierto, que, de las pruebas que obran en autos, se advierte de los recibos de nómina como tipo de trabajador "EVENTUAL", sin que la misma resulte objetivamente suficiente para acreditar como se ha excepcionado la parte demandada en relación a la calidad de trabajador "SUPERNUMERARIO" que dice ocupa el actor; pues en primer término ha de destacarse que en autos ha quedado debidamente acreditado que el actor ingresó a laborar para la entidad pública desde el 17 de febrero del año 2010 como consta del informe rendido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en el puesto de AUXILIAR DE ASEO C. -----

- - - Luego entonces, se insiste que en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, correspondía al patrón demostrar todas las cuestiones en relación a la contratación del actor, es decir, de demostrar documentalmente y circunstancialmente la calidad de trabajador contratado por tiempo determinado. Sirviendo de fundamento el criterio jurisprudencial publicado en el Seminario Judicial de la Federación, aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con número de registro 2023346 de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *Registro digital: 2023346 Instancia: Segunda Sala Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 24/2021 (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tipo: Jurisprudencia **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO POR TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL ESTADO, EN SU CARÁCTER DE EMPLEADOR EQUIPARADO, JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DE SU NOMBRAMIENTO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICA FEDERAL Y DEL ESTADO DE COLIMA).** Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sostuvieron conclusiones diferentes en relación con los nombramientos de carácter temporal de trabajadores al servicio del Estado; así, mientras uno consideró suficiente para acreditar el carácter eventual de un trabajador el nombramiento en el que se establece una relación de trabajo por tiempo determinado, el otro consideró que para ello también era necesario que el Estado, en su carácter de empleador, justificara la razón que motivó su otorgamiento bajo dicha temporalidad. Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que el Estado, en su carácter de empleador equiparado, está obligado a justificar el otorgamiento de nombramientos temporales, los cuales sólo podrán celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, tengan por objeto cubrir a otro trabajador, o bien el cumplimiento de una obra determinada. Justificación: De acuerdo con los artículos 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 15, fracción II, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en lo no previsto por ellas, será aplicable supletoriamente la Ley Federal del Trabajo. En ese sentido, a efecto de determinar los requisitos que deben cumplir los nombramientos de los servidores públicos por tiempo determinado, debe atenderse a lo establecido en los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con los cuales la*

celebración de una relación de trabajo para obra o por tiempo determinado debe estar justificada en el desarrollo de una obra específica, la naturaleza de las funciones a desempeñar, o bien cubrir alguna vacante temporal. En consecuencia, de la interpretación sistemática de las disposiciones señaladas, se advierte que el otorgamiento de nombramientos por tiempo determinado es excepcional, de ahí que el Estado esté obligado a justificar la necesidad de su celebración bajo dicha temporalidad, pues sólo así se actualizará la prerrogativa de éste de dar por terminada la relación laboral al concluir el término del nombramiento sin responsabilidad para las entidades o dependencias, ya que de lo contrario se entenderá que el nombramiento fue por tiempo definitivo. -----

- - - En ese sentido, tenemos que el puesto de AUXILIAR DE ASEO C, que desempeña el actor en el presente juicio, no se encuentra de aquellos que en términos del artículo IX del artículo 6 de la ley burocrática del estado, así tampoco las actividades que realiza no implican funciones de Inspección, Dirección, Auditoría, Control directo de adquisiciones, Investigación científica y tecnológica, Asesoría o consultoría y Almacenes e inventarios. -----

- - - Además, en autos quedó plenamente acreditado como fecha de ingreso del actor el 17 de febrero del año 2010 y el puesto de AUXILIAR DE ASEO C, el que se presume ha laborado ininterrumpidamente, hechos que, al no haber sido desvirtuados con prueba alguna por la demandada. -----

- - - Lo anterior arroja derecho en favor al demandante para los reclamos que de su parte realiza, pues de actuaciones se desprende que, al no haberse desvirtuado los hechos expresados por el actor en su demanda, ni que su puesto o funciones, fueran de carácter de eventual o de, **este es susceptible de beneficiarse con el derecho de la inamovilidad o estabilidad en el empleo.** -----

- - - De las relatadas condiciones, este H. Tribunal considera procedente su reconocimiento como trabajador de base, por lo que este Tribunal estima procedente condenar al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA** a la expedición del nombramiento que como trabajador de **BASE** le corresponde al **C. FRANCISCO NIEBLAS VALLE** en el puesto de **AUXILIAR DE ASEO C**, 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. - - - - -

- - - Del mismo modo, y ante la procedencia de su reconocimiento como trabajador de BASE, resulta igualmente procedente condenar a la parte actora el sueldo que le corresponde como TRABAJADOR DE BASE en el puesto de AUXILIAR DE ASEO C conforme al Tabulador de Sueldos Vigente al momento de la emisión del presente laudo que es cuando se ha reconocido su derecho. - - - - -

- - - VI. - PAGO DE LAS PRESTACIONES DE BASE Y BASE SINDICALIZADOS Y HOMOLOGACIÓN SALARIAL. - - - - -

- - - Ahora bien, con relación a las prestaciones legales y extralegales, que perciben los trabajadores en el mismo puesto de AUXILIAR DE ASEO C, que el actor demanda, consistentes en: H). - *El pago de la canasta básica en la misma proporción que la reciben los trabajadores de base, consistentes en 45 días de sueldo y sobresueldo. I). - Por el pago del fondo de ahorro que gozan todos los trabajadores de base, misma que deberá de cubrirse en la misma proporción, sin sufrir discriminación alguna, en detrimento de mis derechos humanos y de igualdad, en cuanto al salario se refiere. J). - Por la homologación de salario, con el mismo puesto de "Auxiliar de Aseo", dentro de la Entidad demandada y con los incrementos que se hayan generado a la fecha de cumplimiento del laudo, tal y como lo menciona la siguiente jurisprudencia: "SALARIO IGUAL A TRABAJO IGUAL. El artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo no rige sólo a los trabajadores que desempeñen sus labores en virtud de un contrato de trabajo permanente, por tiempo indefinido, por obra determinada o a precio alzado, sino que se ha establecido en la ley para regir toda clase de contrato de trabajo, así sea eventual o intermitente, pues el espíritu del precepto, es el principio de equidad: "a trabajo igual debe corresponder igual salario.". De manera que siempre que la calidad y cantidad se equipare a la de otro trabajador en jornada y condiciones de eficiencia iguales deberán percibir el mismo salario. Por ello, cada vez que un trabajador ocasional realice un trabajo, recibirá salario igual al que otros trabajadores que en forma permanente y tabulados en la empresa devenguen si desarrollan igual labor." L) Por la homologación, otorgamiento y pago de todas y cada una de las prestaciones laborales que conforme a los Convenios de concertación con la Organización Sindical o en las Condiciones Generales de Trabajo se otorgan al personal de base sindicalizado por la demandada, así como las diferencias salariales que deriven de ello desde mi fecha de mi ingreso, hasta la fecha que sea reinstalada, y se dé cumplimiento al laudo condenatorio que se dicte en este juicio, así como todas aquellas prestaciones que se sigan generando en lo futuro durante la tramitación de este juicio, prestaciones laborales que preciso a continuación: I.- El pago de aguinaldo anual 45 días de sueldo que debió*

pagar la demandada a la suscrita desde la fecha de mi ingreso y como aguinaldo segunda parte se otorgará el equivalente a 30 días de sueldo en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. II.- El otorgamiento de la prestación denominada nivelación salarial por categoría y puesto basado en el tabulador de puestos y salarios en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. III.- El pago del 90% en concepto de sobresueldo a que tiene derecho conforme al salario devengado de acuerdo a los Convenios sindicales celebrados por la demandada. IV.- El pago del 40% del sueldo por día de manera generalizada por concepto de sobre sueldo en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. V.- El pago de dos periodos de vacaciones cada año, cantidad equivalente a 10 días hábiles cada uno, además del pago de prima vacacional de 12 días de salario al 100% de sueldo, sobresueldo y quinquenios como prima vacacional por cada periodo. VI.- El pago de la prestación denominada canasta navideña de 15 días de sueldo y 60 días de sobresueldo, quinquenios y compensación cada año. VII. - El pago de la prestación denominada ayuda a canasta básica equivalente a \$754.93 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. VIII.- El pago de la prestación denominada bono de transporte equivalente a \$556.04 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. IX. - El pago de la prestación denominada previsión social múltiple equivalente a \$414.58 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. X.- El pago de la prestación denominada bono del gasto familiar cantidad equivalente a \$577.82 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XI.- El pago de la prestación denominada bono del día del padre equivalente a \$1,800 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XII.- El pago de la prestación denominada bono anual especial equivalente a \$1,667.0 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XIII.- El pago de la prestación denominada bono de la feria equivalente a la cantidad de \$478.00 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XIV.- El pago de la prestación denominada prima sabatina y dominical equivalente a 25% del sueldo diario en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XV.- El pago del sueldo y prestaciones en un 100% durante los periodos de incapacidad en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XVI.- El pago de la prestación denominada apoyo al deporte equivalente a \$5,000 mensuales para realizar distintas actividades que fomenten la práctica del deporte en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XVII.- El pago de la prestación denominada INFONAVIT en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XVIII.- El pago de la prestación denominada pago de marcha equivalente a 4 meses de sueldo, prestación que se entregara a los



beneficiarios que el trabajador haya dispuesto en vida en la disposición testamentaria en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XIX.- El otorgamiento del apoyo de calzado equivalente a 3 pares de calzado anualmente en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XX.- El otorgamiento de 3 días con goce de sueldo a los trabajadores que enfrenten el fallecimiento de un familiar directo en el Estado de Colima; 8 días cuando el deceso sea fuera del Estado; 30 cuando se presenten el acaecimiento en el extranjero en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXI.- El seguro de vida, es decir, incluir al trabajador en la póliza de seguro de vida colectivo, la cual es renovada por el ayuntamiento cada año, la cual cubre seguro por muerte individual por causas naturales, por accidente o colectiva, estableciendo una prima equivalente a 40 meses de sueldo del trabajador en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXII.- El pago de la prestación denominada becas para hijos de trabajadores en igual proporción que se otorga a los trabajadores que tienen hijos estudiando en los siguientes niveles: Primaria y Secundaria: Calificación de 8 \$ 750.00 Calificación de 9 \$ 850.00 Calificación de 10 \$ 1,100.00 Medio y Superior: Calificación de 8 \$ 750.00 Calificación de 9 \$ 950.00 Calificación de 10 \$ 1,100.00 XXIII.- El pago del concepto denominado Canasta básica anual equivalente a 20 días de sueldo y sobresueldo en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXIV.- El pago del concepto denominado apoyo cuesta de enero de 30 días de sueldo, sobresueldo, quinquenios y compensación. XXV.- El pago del concepto denominado bono de ayuda para renta en cantidad de \$835.64 en términos de lo establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXVI.- El pago del concepto denominado ajuste de calendario cantidad equivalente a 5 ó 6 días, de sueldo, sobresueldo y prestaciones nominales por el pago de los días 31, teniendo un ajuste de calendario de 5 días u cuando sea año bisiesto el ajuste deberá ser de 6 días, por lo tanto, las 24 quincenas serán de 15 días. XXVII.- El pago del concepto denominado bono extraordinario anual por la cantidad de \$ 1,667.51 en términos de lo establecido en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXVIII.- El pago del concepto denominado bono de previsión social en cantidad \$503.37 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXIX.- El pago del concepto denominado bono de juguetes cantidad equivalente a 9 días de sueldo, sobresueldo, quinquenios y prestaciones nominales en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXX.- El pago del concepto denominado beca por la cantidad de \$1,002.30 dicha cantidad se deberá incrementar conforme al porcentaje del incremento salarial que se otorgue cada año en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXXI.- El pago del concepto denominado bono para uniformes escolares por la cantidad de \$531.50 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXXII.- El pago del concepto denominado

bono para útiles escolares cantidad equivalente a 8 días de sueldo en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXXIII.- El pago del concepto denominado bono sindical equivalente a 11 días de sueldo y sobresueldo en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXXIV.- El pago del concepto denominado bono del burócrata o del servidor público equivalente a 24 días de sueldo en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXXV.- El pago del concepto denominado días económicos equivalente a 10 días con goce de sueldo, los cuales el trabajador podrá disponer a lo largo del año cuando se le presente un problema familiar o personal en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXXVI.- El pago del 50% de ayuda en la adquisición de lentes adaptados en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXXVII.- El pago del concepto denominado bono a los pensionados y jubilados por la cantidad de \$1,000 en la quincena inmediata anterior a la fecha de cumpleaños del trabajador, y \$1,500 dividido a partes iguales entre las 24 quincenas de cada año en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XXXVIII.- El pago del 50% de descuento como apoyo en la adquisición de actas de nacimiento, matrimonio, defunción, el pago por contrato matrimonial y del pago de inhumación. XXXIX.- El pago del concepto denominado apoyo para la asistencia a la capacitación por la cantidad de \$1,000 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XL." El pago del concepto denominado estímulo de cumpleaños por la cantidad de \$1,000 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XLI.- El pago del concepto denominado bono para el gasto familiar por la cantidad de \$1,000 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XLII.- El pago del concepto denominado compensación ordinaria de \$216.80 mensualmente, cantidad que se incrementará de acuerdo al incremento salarial otorgado cada año en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XLIII.- El pago del concepto denominado bono de productividad, cantidad equivalente a 10 días de sueldo, sobresueldo, quinquenios, compensación, previsión social múltiple, canasta básica, ayuda para renta y transporte en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XLIV.- El pago del concepto denominado bono de antigüedad en el cual se incluirá sueldo, sobresueldo, quinquenios, compensación y prestaciones nominales. Por 10 años 31 días Por 15 años 46 días Por 20 años 66 días Por 25 años 90 días Por 30 años 130 días XLV.- El pago del concepto denominado bono sexenal federal cantidad equivalente a 15 días de sueldo, sobresueldo, compensación, quinquenios y prestaciones nominales en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XLVI.- El pago del concepto denominado bono sexenal estatal cantidad equivalente a 15 días de sueldo, sobresueldo, compensación, quinquenios y prestaciones nominales en términos establecidos en los



convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XLVII.- El pago del concepto denominado bono de puntualidad y eficiencia cantidad equivalente a 4 días de sueldo, sobresueldo, quinquenios, compensación y prestaciones nominales en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XLVIII.- El pago del concepto denominado seguro facultativo para familiares hasta 4o grado por la cantidad de \$300 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. XLIX.- El pago del concepto denominado bono de jubilación y retiro por la cantidad de \$50,002.34 cantidad que se incrementara de acuerdo al porcentaje del incremento salarial que se otorgue en cada año en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. L.- El pago del concepto denominado bono por cesantía y vejez por la cantidad de \$50,002.34 por su jubilación cantidad que se incrementará de acuerdo al porcentaje que se otorgue al incremento salarial de cada año en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LI. - El pago del concepto denominado fondo de ahorro mismo que es integrado con la aportación del H. Ayuntamiento de un 10% sobre la nómina del sueldo mensual de los trabajadores, y el trabajador aportará una cantidad igual en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LII.- El otorgamiento de uniforme que constará de camisa y pantalón para los varones, tela y confección de uniforme para las damas en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LIII.- El otorgamiento de los días sábados y domingos como días de descanso semanal en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LIV.- El otorgamiento de una jornada de trabajo en las oficinas del ente demandado de lunes a viernes de 8:30 a las 15:00 horas en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LV.- El otorgamiento de licencias económicas, 3 permisos económicos al año, cantidad equivalente a 2 de 3 días y 1 de 4 días para completar 10 días hábiles, con goce de sueldo para atender asuntos personales en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LVI.- El pago del concepto denominado gastos funerarios en su totalidad, además se entregarán el equivalente a 12 meses de salario íntegro al 100% de todas sus percepciones, y el pago inmediato del seguro de vida a los familiares beneficiarios de la disposición testamentaria autorizada y firmada por el trabajador en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LVII.- El otorgamiento del seguro social IMSS, mismos que serán inscritos en el instituto mexicano del seguro social, pagando el 4.36% del salario diario integrado en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LVIII.- El otorgamiento del equipo de trabajo necesario, para garantizar la seguridad e higiene del trabajador en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LIX.- El otorgamiento autorizado por el Congreso como día de descanso el día de su cumpleaños en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato

de trabajadores. LX.- El otorgamiento de licencias económicas sin goce de sueldo hasta por 18 meses en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXI.- El otorgamiento de afores en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXII.- El derecho a un descuento del 37% en el pago del agua potable y drenaje en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXIII.- El otorgamiento como días de asueto los siguientes en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. lo de Enero. Jueves y Viernes santo 21 de Marzo lo de Mayo más un día feriado por el día del desfile 5 de Mayo 16 de Septiembre El primer Viernes del mes de Octubre 1 y 2 de Noviembre 20 de Noviembre Y 25 de Diciembre, y todos los demás que otorgue la ley. LXIV.- El otorgamiento del 50% de ayuda para la adquisición de prótesis y aparatos ortopédicos en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXV.- El otorgamiento de la capacitación necesaria, mediante cursos impartidos por personal calificado sienta este impartido dentro del horario de trabajo en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXVI.- El 50% de descuento en la compra de lotes en los panteones municipales en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXVII.- El otorgamiento de la prestación del crédito fonacot y crédito con otras casas comerciales en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXVIII.- El pago del concepto denominado beca medica por la cantidad de \$90 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXIX.- El otorgamiento del 2% del sueldo de la nómina quincenal para el fondo de pensiones civiles en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXX.- El otorgamiento de financiamiento para la adquisición de computadoras y accesorios por la cantidad de \$400,000 en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXXI.- El otorgamiento del fondo de autofinanciamiento para vivienda en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXXII.- El otorgamiento de financiamiento para programas vacacionales, dentro y fuera de la ciudad en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. LXXIII.- El otorgamiento del 50% de descuento en las licencias de manejo en términos establecidos en los convenios celebrados entre la demandada y el sindicato de trabajadores. - - - - -

- - - A lo que el ayuntamiento demandado manifestó que el actor no tenía derecho a su pago por no encontrarse en los supuestos jurídicos aplicables para su pago, y en razón de que era un trabajador supernumerario era evidente de que carecía de derecho para su reclamo. - - - - -



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

- - - *Época: Décima Época Registro: 160514 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro III, Diciembre de 2011, Tomo 4 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 148/2011 (9a.) Página: 3006 **PRESTACIONES EXTRALEGALES. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE TIENEN OBLIGACIÓN DE EXAMINAR SU PROCEDENCIA, CON INDEPENDENCIA DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS.** El criterio contenido en la jurisprudencia de la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "ACCIÓN, PROCEDENCIA DE LA. OBLIGACIÓN DE LAS JUNTAS DE EXAMINARLA, INDEPENDIENTEMENTE DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS.", que se refiere a la obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para absolver de la pretensión intentada, pese a que sean inadecuadas las excepciones opuestas, cuando adviertan que de los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas no procede la acción, resulta aplicable para la resolución de los juicios laborales en que se reclamen prestaciones extralegales; lo anterior, debido a que en todos los casos, en que se someta a su jurisdicción una controversia laboral, tienen la obligación de examinar la acción ejercida, sin importar su naturaleza legal o extralegal, como lo ordenan los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo; además, porque tratándose de ese tipo de prestaciones, el trabajador tiene la carga de demostrar el derecho a recibir el beneficio invocado, para lo cual deberá justificar que se encuentra en el supuesto previsto en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo en que sustente su exigencia y, con mayor razón, porque éstas son de interpretación estricta.* - - - - -

- - - *Registro digital: 204193 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: I.7o.T. J/4 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo II, Octubre de 1995, página 402 Tipo: Jurisprudencia **PRESTACIONES EXTRALEGALES. PROCEDENCIA DEL PAGO DE LAS CUANDO EL PATRÓN RECONOCE QUE LAS CUBRÍA.** Es legal el laudo que condena a cubrir una prestación extralegal como el fondo de ahorro, aunque el trabajador no hubiera ofrecido la cláusula contractual en que se pactó la misma, cuando el patrón reconoce que la cubría y además está de acuerdo con su monto, porque dicha confesión releva al actor de probar la procedencia de la citada prestación aun cuando ésta tenga el carácter de extralegal. SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.* - - - - -

- - - *Registro digital: 162247 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: III.1o.T.Aux.4 L Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIII, Mayo de 2011, página 1000 Tipo: Aislada **ACCIÓN DE NIVELACIÓN U HOMOLOGACIÓN DE SALARIOS EN JUICIO BUROCRÁTICO DEL ESTADO DE JALISCO. LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE A LA PARTE ACTORA.** El sustento constitucional de la citada acción en juicios laborales es el principio fundamental de que a trabajo igual salario igual, reconocido para los operarios del apartado A (fracción VII) como del B (fracción V) del artículo 123 de la Constitución Federal. Esto implica que al responder al mismo principio existe la misma razón para concluir que es el burócrata actor quien tiene la carga de la prueba de su acción, en congruencia con las jurisprudencias de la otrora Cuarta Sala del*

Alto Tribunal de rubros: "NIVELACIÓN DE SALARIOS. CARGA DE LA PRUEBA." y "SALARIOS, NIVELACIÓN DE LOS. CARGA DE LA PRUEBA.", al interpretar el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo. Sin que haya razones sustanciales para hacer excepción a su aplicabilidad en el juicio burocrático local, pues el artículo 46 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, propiamente no fija carga probatoria en particular a alguna de las partes, sino sería el fundamento de la acción para esa clase de empleados, mientras que la determinación de a quién corresponde probarla ha sido labor jurisprudencial (producto de la interpretación del derecho). Asimismo, porque no es la supletoriedad del artículo 86 lo que permite la aplicación de tales criterios sino las características propias del tipo de acción, su naturaleza o finalidad que hacen razonable que quien pretende ver homologado su salario al de otro empleado compruebe los elementos de laborar en igualdad de condiciones respecto del sujeto con el cual se compara, si se toma en cuenta además que: a) dicha carga deriva de ser el actor el principal interesado de verse remunerado en los mismos términos al otro sujeto, por ende, le compete justificar su reclamo; b) si invariablemente correspondiera a la parte patronal acreditar que no está demostrado el elemento básico de la acción, se daría lugar a que bastara la afirmación de cualquier trabajador de desempeñar una labor igual a la de otro, para condenar a dicha homologación, perdiendo de vista que no se trata en exclusiva de la hipótesis de que el patrón deba comprobar las condiciones laborales de su empleado respecto al pago de salarios o prestaciones no cubiertas por sus servicios desempeñados en cuanto a la relación laboral que mantiene con aquél, sino que dado el tipo y naturaleza de la acción (nivelación salarial), la cuestión a discusión es si existe o no la igualdad de trabajo afirmada en la demanda en cuanto a otro operario o varios (convergiendo las relaciones laborales de sujetos distintos al actor), como presupuesto para acceder al tipo de remuneración mayor que perciben estos últimos, de no existir motivos justificados para hacer diferencias en su retribución laboral y c) podrían originarse infracciones a lo que legalmente puede percibir cada tipo de empleado público, porque el actor podría acceder a las remuneraciones que indique en su demanda sin mayor límite presupuestal que los señalados en sus correspondientes tabuladores. Por tanto, es menester que sea el actor quien pruebe que su trabajo realizado es igual en términos cuantitativos y cualitativos al de otro operario para poder cumplir con la premisa de que a trabajo igual (en puesto, jornada y condiciones laborales también iguales), debe corresponder idéntico salario. Lo cual, una vez acreditado plenamente podría ser la base para la homologación salarial pretendida y, por ende, el pago de las correspondientes diferencias remuneratorias dentro del marco presupuestario fijado. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO AUXILIAR, CON RESIDENCIA EN GUADALAJARA, JALISCO. -----

- - - De los criterios anteriormente señalados, puede concluirse en primer término que, tratándose de prestaciones extralegales, así como la homologación salarial, la carga de la prueba corresponderá en primer término a la parte actora, quien debe demostrar el derecho a recibir el beneficio invocado, para lo cual deberá justificar que se encuentra en el supuesto previsto en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo en que sustente su exigencia y, con mayor razón, porque éstas son de interpretación estricta, debiendo exhibirlas en juicio, sin embargo, es posible eximir de dicha carga procesal al trabajador, cuando el patrón reconoce que la cubría y además está de acuerdo con su monto, porque dicha confesión releva al actor de probar la procedencia de la citada prestación aun cuando ésta tenga el carácter de extralegal. -----



- - - 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, en ese sentido, se insiste que el Ayuntamiento demandado no controvertió la existencia de las prestaciones motivo de análisis. -----

- - - Del mismo modo, en autos se advierte las pruebas DOCUMENTALES, ofrecidas por la parte actora y que se encuentran **visibles a fojas 166 a 204 de autos**, consistentes en: **1) CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL SINDICALIZADO AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO, DEL SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA EN EL MUNICIPIO Y DE LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA DE FECHA 14 DE AGOSTO 2014. 2) CONVENIOS DE INCREMENTO SALARIAL 2019, 2018, 2017, 2016, 2015, 2014, 2013, 2011, 2010, 2009, 2007, 2006, 2005, 2003, 2000 Y 1999. 3) CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES 2012.**

- - - Documentos de los que se advierte el monto y pago de todas y cada una de las prestaciones e incrementos salariales que han sido otorgadas a los trabajadores de base sindicalizados. -----

- - - En esa tónica jurídica, conviene precisar el marco normativo, 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 PREVEN, 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,



razón por la cual no se le puede negar el derecho a las prestaciones que se les reconocen a los trabajadores de base agremiados a un sindicato. -----

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

--- 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 **SINDICALIZADO**; estimar lo contrario equivaldría a violentar el principio de universalidad y progresividad de los derechos humanos contemplado en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo que sería además discriminatorio y atentaría contra el derecho de igualdad, pues dicho precepto constitucional, establece: -----

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

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

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

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

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



el orden jurídico mexicano, el Pleno de nuestro máximo Tribunal estableció que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás. -

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

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

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

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

- - - En tanto, el numeral 7º, inciso a), subinciso i), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por la Cámara de Senadores, y publicado en el Diario

Oficial de la Federación el doce de mayo de mil novecientos ochenta y uno, dice: -----

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

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

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

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

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

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



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

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

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

también al C. FRANCISCO NIEBLAS VALLE que ha quedado debidamente acreditada en autos, como trabajador de BASE, lo anterior encuentra fundamento en el siguiente criterio jurisprudencial:

--- Época: Décima Época Registro: 2017733 Instancia: Plenos de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 57, Agosto de 2018, Tomo II Materia(s): Laboral Tesis: PC.I.L. J/40 L (10a.) Página: 1565 **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. SON APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES DE BASE DE LA DEPENDENCIA DE QUE SE TRATE, INDEPENDIEMENTE DE QUE SE ENCUENTREN AFILIADOS O NO AL SINDICATO MAYORITARIO.** De conformidad con los derechos a la igualdad y a la libertad sindical reconocidos por los artículos 1o. y 123, apartado "B", fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respectivamente, y de la interpretación sistemática de los artículos 67, 69, 70, 87 y 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se concluye que dada la finalidad de las condiciones generales de trabajo de regular los términos de la relación laboral, su aplicación no se constriñe exclusivamente a los trabajadores que formen parte de la agrupación sindical con la que aquéllas se celebraron, sino que debe extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate; en atención al derecho a la libertad sindical que prevé, incluso, el del trabajador a no afiliarse a algún sindicato, así como al derecho a la igualdad del que gozan todos los empleados que se encuentran en una misma situación, es decir, que desempeñan funciones de base para una dependencia al amparo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y al de disfrutar y obligarse a las prerrogativas establecidas por el titular de la dependencia, con la opinión del sindicato correspondiente, en las condiciones generales de trabajo. Cabe resaltar que en caso de que las condiciones aludidas contengan alguna disposición que restrinja su aplicación a los trabajadores de base, a que se encuentren afiliados únicamente al sindicato mayoritario para gozar de los beneficios y prerrogativas contenidos en ese ordenamiento legal, debe inaplicarse, toda vez que contraviene el derecho a la libertad sindical citado. **PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.** Contradicción de tesis 2/2018. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados. ---

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



trabajadores para elegir la organización a la que deseen afiliarse; y, d) Las organizaciones minoritarias deben poder ejercer su autoridad, actuar como portavoces de sus miembros y representarlos en casos de conflictos individuales. Consecuentemente, no todo privilegio en favor de un sindicato mayoritario es válido por sí solo, sino que debe ajustarse a los límites referidos. Amparo directo en revisión 303/2011. Sindicato Independiente Democrático de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Tabasco. 24 de agosto de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Ileana Moreno Ramírez. -----

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

- - - Por tanto, para analizar el problema jurídico planteado a la luz de la garantía de igualdad, deberán compararse a los sujetos desde un determinado punto de vista y, con base en éste, establecer si se encuentran o no en una situación de igualdad respecto de otros individuos sujetos a diverso régimen y si el trato que se les da, con base en el propio término de comparación, es diferente. -----

- - - Así, una vez establecida la situación de igualdad y la diferencia de trato, debe determinarse si la diferenciación persigue una finalidad constitucionalmente válida. Al respecto, debe considerarse que la posición constitucional del legislador no exige que toda diferenciación normativa esté amparada en premisas de diferenciación derivados del propio texto constitucional, sino que es suficiente que la finalidad perseguida sea constitucionalmente aceptable. -----

- - - En ese sentido, de los fundamentos y consideraciones anteriormente expuestas, este Tribunal considera procedente el pago de todas y cada una de las prestaciones, en las mismas condiciones

que un trabajador sindicalizado en el mismo puesto de AUXILIAR DE ASEO C que desarrolla el trabajador, conforme a aquellas contenidas en el Convenio General de Prestaciones suscrito entre la parte demandada y el ayuntamiento a su servicio. - - - - -

- - - Es importante destacar que el derecho a percibir dichas prestaciones no podría obtenerse por el solo hecho de iniciar la prestación de un servicio, pues solo pueden otorgarse a partir de que se determina que las condiciones generales de trabajo deben hacerse extensivas a todo el personal que labora para mismo patrón y bajo idénticas condiciones de trabajo que un sindicalizado, ya sea por el patrón o por un tribunal laboral, pues es hasta ese momento en que se ubica con la categoría referida. En esas condiciones, las prestaciones que por excepción se les brinda a los trabajadores sindicalizados, solo pueden otorgarse a partir de que se determina que tiene derecho a dichas prestaciones, que en el caso de estudio deberán pagarse a partir de la fecha de emisión del presente laudo, que es cuando este tribunal ha reconocido tal derecho al trabajador. - - - - -

- - - VII.- PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO. - - - - -

- - - Ahora bien, por lo que va a las prestaciones señaladas por el actor en los incisos **C) y G)** de su demanda, consistentes en pago de la prima vacacional correspondiente al 30% de los días correspondientes al período y el pago del aguinaldo correspondiente a partir del 17 de febrero del año 2010 a la fecha de cada período no pagado hasta la resolución del presente en términos del artículo 52 y 67 de la ley burocrática del estado, sobre las cuales la parte demandada negó que el actor tuviera derecho a su pago, en virtud de que dicha prestación dijo siempre le fue pagada oportunamente, y sobre la cual opuso la excepción de prescripción en términos del artículo 169 de la Ley de la materia, señalando que le asiste únicamente un año posterior a la presentación de su demanda, tal y como lo establece el citado numeral. - - - - -

- - - En ese sentido y vista la excepción de prescripción que hace valer



la parte demandada, resulta menester tomar en consideración lo que al respecto establece la Tesis de Jurisprudencia PC.I.L. J/4 L (11a.), de rubro y contenido siguiente: - - - - -

--- Registro digital: 2023516 Instancia: Plenos de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: PC.I.L. J/4 L (11a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 5, Septiembre de 2021, Tomo II, página 2860 Tipo: Jurisprudencia **VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. PARA QUE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EMPRENDA EL ESTUDIO DE PRESCRIPCIÓN PREVISTO EN EL ARTÍCULO 112 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, RESPECTO DE SU DISFRUTE Y PAGO, ES NECESARIO QUE LA INSTITUCIÓN O DEPENDENCIA, AL OPONERLA, PROPORCIONE LOS ELEMENTOS MÍNIMOS.** Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sostuvieron posturas encontradas en cuanto al disfrute de vacaciones y el pago de la prima correspondiente, respecto de la obligación de la institución o dependencia del Estado demandada al oponer la excepción de prescripción prevista en el artículo 112 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y si para su estudio es necesario que de manera específica señale la fecha en que el trabajador ingresó a prestar sus servicios, el momento a partir del que generó el derecho de su disfrute, así como el plazo para disfrutarlas, y cuándo empezó y concluyó la prescripción para su reclamo y pago, o si bastaba que se opusiera de manera genérica. Criterio jurídico: El Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito determina que cuando se opone la excepción de prescripción en contra del reclamo de vacaciones y prima vacacional, no basta que la institución o dependencia del Estado la invoque de manera genérica, sino que es necesario que proporcione como elementos mínimos, la fecha de inicio de la relación laboral cuando sea relevante, el momento en que se generó el derecho, así como el inicio y término del plazo de seis meses para disfrutarlas y recibir el pago correspondiente. Justificación: Los artículos 30 y 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establecen que los trabajadores al servicio del Estado generan el derecho de disfrutar un periodo vacacional de diez días laborables por cada seis meses ininterrumpidos de labores, así como de recibir el pago del treinta por ciento (30%) del salario percibido en esos periodos, y si bien dicha legislación no prevé el momento a partir del cual deben disfrutarse y cuándo inicia y fenece el término prescriptivo de un año para reclamar su disfrute y pago, para ello debe acudir de manera supletoria, en términos de lo ordenado por el artículo 11 de dicha legislación burocrática, al artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo, que prevé que las vacaciones se disfrutan dentro del periodo de seis meses a partir de que se genere ese derecho. De ahí que bastará que la institución del Estado, al oponer la excepción de prescripción, señale la fecha de ingreso del trabajador a la institución, cuándo transcurrieron los seis meses para generar el derecho (artículos 30 y 40 de la ley burocrática) y cuándo empezó a contar y finalizó el plazo para disfrutar las vacaciones y recibir el pago de la prima vacacional, para que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje emprenda el estudio correspondiente con base en el año que para la prescripción prevé el artículo 112 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues tal obligación se desprende del diverso artículo 137 de la misma legislación laboral, que establece que los laudos deben dictarse a verdad sabida y buena fe guardada, analizando en conciencia las pruebas que obran en autos. **PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.** - - - - -

--- Así como la Jurisprudencia que a la letra se inserta: - - - - -

--- Registro digital: 2003434 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.13o.T. J/1 (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XIX, Abril de 2013, Tomo 3, página 1981 Tipo: Jurisprudencia **VACACIONES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL**

ESTADO. CÓMPUTO DEL TÉRMINO PARA QUE OPERE LA PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO PARA DISFRUTARLAS. El artículo 112 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé el término genérico de un año para que los trabajadores puedan ejercer las acciones que nazcan de dicha ley, del nombramiento que se les haya otorgado y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, pero no establece el momento a partir del cual empieza el cómputo del término para que opere la prescripción. Al respecto, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 1/97, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo V, enero de 1997, página 199, intitulada: "VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA A CORRER EL PLAZO DE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PARA RECLAMAR EL PAGO RESPECTIVO.", sostuvo que, tratándose de las vacaciones, el cómputo del término para que opere la prescripción es a partir de que la obligación se hace exigible y no del momento de la conclusión del periodo anual o parte proporcional que se reclame; de igual manera la mencionada Sala, en la jurisprudencia 2a./J. 49/2002, visible en los citados medio de difusión oficial y Época, Tomo XV, junio de 2002, página 157, de rubro: "PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. LA PARTE QUE OPONE TAL EXCEPCIÓN, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBE PROPORCIONAR LOS ELEMENTOS MÍNIMOS QUE PERMITAN A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SU ANÁLISIS.", determinó que cuando se trata de la regla genérica de la prescripción prevista en el numeral 516 de la Ley Federal del Trabajo, donde se ubican todos aquellos supuestos que no se encuentran expresamente contemplados en la indicada legislación laboral, concede a quien ejerce la acción respectiva el término de un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, y basta para que opere que quien la oponga señale que sólo procede lo reclamado por el año anterior a la demanda; por otra parte, el artículo 30 de la mencionada ley burocrática indica que los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto, sin que establezca el periodo que se fija en las dependencias de gobierno para su disfrute; por tanto, aun cuando el derecho para ejercitar dicha prestación encuadra en la regla genérica de un año, si la dependencia opone la excepción de prescripción, es necesario que señale y acredite los días que en dicha institución se autorizaron para que sus trabajadores pudieran hacer uso de las vacaciones; y si no se especifica, el término prescriptivo iniciará una vez concluido el periodo para disfrutarlas en cada caso concreto, esto es, a partir de la fecha de inicio de la relación laboral, y es la que servirá de base para establecer cuándo se generó el derecho para gozar de vacaciones, así como para el pago de la prima vacacional. DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

--- Registro digital: 161402 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: I.6o.T. J/115 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIV, Agosto de 2011, página 895 Tipo: Jurisprudencia **AGUINALDO. EL CÓMPUTO DEL TÉRMINO PARA QUE OPERE LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA DEMANDAR SU PAGO INICIA A PARTIR DE LA FECHA EN QUE ES EXIGIBLE.** De conformidad con el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, el pago del aguinaldo debe cubrirse antes del veinte de diciembre; de esta manera, la exigibilidad para el pago de dicha prestación nace a partir del día siguiente de la fecha apuntada, y si bien en términos del numeral 516 de la citada ley, las acciones de trabajo prescriben en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, se concluye que si se demanda el pago del aguinaldo, el derecho para solicitar que se cubra nace a partir del veintiuno de diciembre y, bajo ese mismo tenor, el cómputo del término para que opere la prescripción de la acción para demandar su pago, inicia a partir de esta misma fecha. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

--- Del mismo modo, ha de tomarse en consideración, lo que al efecto dispone el artículo 169 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima y que a la letra se inserta: -----



- - - **ARTICULO 169.**- Las acciones que surjan de esta Ley o del nombramiento expedido en favor de los trabajadores, prescribirán en un año, con excepción de los casos señalados en el artículo siguiente. -----

- - - Así como los artículos 51, 52 y 67 de la ley de la materia que señalan: -----

- - - **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 tuvieren derecho a vacaciones. Cuando por necesidad del servicio un trabajador no pudiese hacer uso de las vacaciones en el período señalado, disfrutará de ellas durante los quince días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en períodos vacacionales tendrán derecho a doble pago de sueldo. Las vacaciones son irrenunciables e intransferibles y no podrán compensarse con una remuneración. -----

- - - **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 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. -----

- - - De los artículos anteriores se concede a quien ejerce la acción respectiva el término de un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible. Por tanto, la exigibilidad del otorgamiento de las vacaciones y del pago de la prima vacacional correspondiente, depende de que la entidad pública demandada haya fijado discrecionalmente los periodos vacacionales; que se concedan en forma individual o, en su caso, de que concluya el año calendario en el que debieron otorgarse, todo ello dependiente de la situación especial que rige la prestación en la dependencia. -----

- - - En consecuencia, para efectos de que este Tribunal pudiera realizar el análisis de la excepción en comento, la parte demandada debió aportar, como elemento mínimo, la fecha o el dato relativo al periodo en que el trabajador disfrutaba de vacaciones en la dependencia, con el fin de determinar el momento en que surgió el derecho y se hizo exigible, así como la pauta exacta para computar

el término prescriptivo. -----

- - - De ahí que si la demandada no lo específico, es inconcuso que la excepción no se opuso con los elementos que permitan a este Tribunal realizar su análisis legal, ya que no aportó datos que sólo la dependencia demandada conoce, como es el de la fecha en que se concedieron los periodos vacacionales al actor y el punto de partida para que iniciara el término prescriptivo, por lo que este Tribunal no cuenta con los elementos mínimos para analizar la excepción de prescripción respecto del otorgamiento de **vacaciones y prima vacacional correspondientes**, ya que la demandada no cumplió con la carga de precisar los datos necesarios para su estudio, como es la fecha en que se hizo exigible para el actor, con independencia de que se haya sustentado en el texto del artículo 169 de la ley burocrática del estado, puesto que al particular le corresponde decir los hechos y al juzgador el derecho. -----

- - - Por lo que este Tribunal estima únicamente procedente la excepción de prescripción en relación al pago por concepto de AGUINALDO, resultando únicamente procedente aquellos generados con un año con anterioridad a la presentación de la demanda, por lo que si en autos consta que la demanda fue presentada con fecha 11 de agosto de 2020, es que el pago por concepto de aguinaldo anteriores al año 2019 han quedado prescritos por el solo transcurso del tiempo. -----

- - - Precisado lo anterior, este Tribunal estima procedente el pago por concepto de prima vacacional y aguinaldo reclamados por el actor, toda vez que en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria correspondía al patrón acreditar que como se excepciono cubrió puntualmente el pago por concepto de prima vacacional y aguinaldo al actor, lo cual no aconteció en los autos del presente juicio, precisando que en términos del artículo 51 de la ley burocrática el derecho al pago de vacaciones y por consecuencia de prima vacacional, nace después de los 6 meses ininterrumpidos de trabajo, por lo que si el actor ingreso a laborar para



la entidad pública con fecha 03 de mayo del año 2010 el derecho al goce de vacaciones y pago de la respectiva vacacional nació hasta el 04 de diciembre del año 2010, de ahí que este Tribuna estima condenar al pago de las primas vacacionales generadas por los años 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2018, 2019 y 2020. -----

--- VIII.- 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. FRANCISCO NIEBLAS VALLE** en el **INCISO D) 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 y que al no tener prueba en contrario, se acredita como fecha de ingreso desde el 03 de mayo del año 2010, y tomando en consideración, que no puede dejarse a decisión de la parte empleadora dicho reconocimiento, pues el derecho a obtenerlo lo adquiere el trabajador a virtud del tiempo total de trabajo productivo que le dio el derecho a garantizar tanto su subsistencia como la de su familia; sostener lo contrario daría opción a que el empleador, al advertir que el trabajador acumula determinada antigüedad para fines específicos, lo da de baja, aunque sea un breve término, para impedir que obtenga algún beneficio, para después reintegrarlo a su trabajo, pues con ello fácilmente eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos generados a lo largo del tiempo que efectivamente estuvo a su servicio el servidor público. --

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

--- “ARTÍCULO 74.- Son factores escalafonarios: - I.- Los conocimientos; II.- La aptitud; III.- La antigüedad; y IV.- El buen comportamiento, la puntualidad y el cumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo. **Se entiende:** a). - Por

conocimientos: la posesión y el manejo de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el cabal desempeño de una plaza y su función; b).- Por aptitud: la suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada; y c).- **Por antigüedad: el tiempo de servicios prestados a la Entidad pública respectiva**". -----

- - - En esa tesitura, se insiste en la procedencia del reclamo ejercitado, lo que trae como consecuencia que se condene al H. **AYUNTAMIENTO DE VILLA DE ÁLVAREZ, COL.**, a RECONOCERLE al C. FRANCISCO NIEBLAS VALLE 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 17 de febrero del año 2010 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. -----

- - - **IX.- SÁBADOS Y DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.** -----

- - - Ahora bien, por lo que va al pago de los días de descanso obligatorio, así como el pago de todos los días sábados que dice ha laborado desde la fecha de su ingreso, y que reclama en los incisos **E) y F)** de su escrito de demanda, prestación sobre la cual la parte demandada negó que el actor jamás laboró en los supuestos días que señala, y sobre la que además opuso la excepción de prescripción en términos del artículo 169 de la Ley de la materia, señalando que resultan improcedentes todos aquellos reclamados con un año con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda, la cual este Tribunal estima procedente, por lo que su análisis únicamente se limitará a partir del 06 de marzo del 2017. -----

- - - Además es menester tomar en consideración la jurisprudencia 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. - - - - -

- - - Luego entonces, en atención al criterio anteriormente en cita, tenemos que la carga de la prueba en relación al pago de los días de descanso y descanso obligatorio quedará dividida entre las partes, debiendo en primer término el actor demostrar que efectivamente los laboró y una vez satisfecha dicha carga probatoria, corresponderá al patrón acreditar haber cubierto el pago en relación a los días laborados. - - - - -

- - - En ese sentido, de autos se aprecia que el actor detallo en el hecho número dos de su demanda que, el horario institucional de trabajo es de las 18:00 a 00:30 horas, de lunes a viernes de cada semana, así como los sábados de las 18:00 a las 00:30 horas, por lo que la demandada le adeuda el pago del 200% más del sueldo de los 136 sábados que laboro desde el 01 de enero de 2018 y los que se sigan acumulando, y de igual forma señala que le adeuda los días festivos del año 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2010 y los demás que sigan transcurriendo y no le sean cubiertos. - - - - -

- - - Luego entonces, ha de precisar que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima establece en sus artículos 48, 49 y 50 lo siguiente: - - - - -

- - - **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. -----

--- 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 y, de las pruebas ofrecidas por el actor consta la prueba consistente en la EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS, y que resulta **visible a foja 243**, en la que se requirió a la parte demandada la exhibición de los controles de asistencia que se llevan en el centro de trabajo correspondientes al último año laborado y a la fecha de la diligencia y que vista la incomparecencia de la parte demandada, se hizo efectivo el apercibimiento decretado en autos, teniendo por presuntivamente ciertos los hechos que el actor pretende probar con los mimos, la que al no tener prueba en contrario tiene valor probatorio a los intereses de la parte actora y oferente para acreditar que sí laboró los días sábados y de descanso obligatorio pero únicamente respecto aquellos laborados con un año anterior a la

presentación de la demanda, atenta la excepción de prescripción opuesta por la demandada en términos del artículo 169 de la ley de la materia, por lo que si la demanda se presentó con fecha 11 de agosto de 2020 todos los días de descanso anterior al 11 de agosto de 2019 han quedado prescritos por el solo transcurso del tiempo. - -

- - - *Registro digital: 2021908 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.110.T.51 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 77, Agosto de 2020, Tomo VI, página 6201 Tipo: Aislada*
PRESUNCIÓN LEGAL EN MATERIA LABORAL. SE ACTUALIZA DE MANERA REFORZADA, POR LA FALTA DE EXHIBICIÓN, POR PARTE DEL EMPLEADOR, DE UN ELEMENTO PROBATORIO QUE, ADEMÁS DE ESTAR LEGALMENTE OBLIGADO A CONSERVAR, RESULTA IDÓNEO PARA ACREDITAR LA JORNADA EFECTIVAMENTE LABORADA POR EL TRABAJADOR, COMO SON LAS LISTAS DE ASISTENCIA. *Si bien es cierto que, de conformidad con el artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, el hecho de que el patrón no exhiba en juicio los documentos a que hace referencia el artículo 804 del mismo ordenamiento, genera una presunción susceptible de controvertirse mediante prueba en contrario; también es verdad que esa presunción se ve reforzada cuando el elemento de convicción constituye un medio de prueba idóneo para acreditar la jornada efectivamente desempeñada por el trabajador, como es el caso de las listas o controles de asistencia que, de manera estratégica, e incluso desleal, se niega a poner a la vista, impidiendo con ello que se conozca la verdad de los hechos expuestos pues, de estimar lo contrario, sería tanto como dejar a su arbitrio el desahogo o perfeccionamiento de las pruebas ofrecidas por aquél. DÉCIMO PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. - - - -*

- - - De las consideraciones y fundamentos anteriormente expuestos, este Tribunal estima que contrario a lo manifestado por la demandada, el actor logro demostrar en autos, haber laborado diversos días sábados para la entidad pública demandada; por lo que una vez satisfecha dicha carga probatoria por el actor, la patronal debió acreditar haber cubierto el pago correspondiente por los días de descanso y descanso obligatorio que el actor acreditó haber laborado con un año anterior a la presentación de la demanda, de ahí que este Tribunal estima procedente condenar al Ayuntamiento demandado al pago correspondiente conforme al sueldo recibido en cada uno de los respectivos años, de los días de descaso y descanso obligatorio precisados con anterioridad y que deberán pagarse en términos del artículo 50 de la ley burocrática del estado. - - - - -

- - - **X.- QUINQUENIOS.** - - - - -

- - - En relación a la prestación que demanda el actor en el inciso **K)** de su demanda, consistente en el pago de la prestación denominada



QUINQUENIO, en virtud de que dijo haber ingresado al laborar para la demandada con fecha 17 de febrero del año 2010, y que el Ayuntamiento negó tuviera derecho a su pago en razón de su calidad como trabajador supernumerario. -----

- - - Por tanto, 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 17 de febrero del año 2010, 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 en razón de 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: 1.6o.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 del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, el 17 de febrero del año 2010, resulta claro que el derecho al pago de su primer quinquenio surgió al día siguiente en que cumplió los cinco años de trabajo efectivo de trabajo, es decir a partir del 18 de febrero del año 2015, así como el hecho de que con fecha 17 de febrero del año 2020 cumplió diez años de servicio a la demandada, generando con ello el pago de su segundo quinquenio, sin embargo, atenta a la excepción de prescripción opuesta por el ayuntamiento demandado, resulta procedente condenar a su pago únicamente a partir de un año anterior a la fecha de presentación de la demanda, en términos del artículo 169 de la ley de la materia, y tomando en consideración que la demanda se presentó con fecha 11 de agosto de 2020, todos aquellos pagos por concepto de quinquenios que debió gozar anterior al 11 de agosto de 2019 han quedado prescritos por el solo transcurso del tiempo. - - - -

- - - Atento a lo anterior, resulta condenar a la demandada al pago de los quinquenios que por derecho corresponde al actor a razón de su antigüedad y que del 11 de agosto de 2019 al 17 de febrero del año 2020 corresponden a razón de un quinquenio, y a partir del 18 de febrero de 2020 su calculo deberá realizarse a razón de dos quinquenios y los que se sigan generando hasta el cumplimiento del presente laudo, en términos del artículo 68 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. - - - - -

- - - **XI.-** Importes de prestaciones que deberán ser determinados en **incidente de liquidación** de laudo que al efecto se instaure, del cual



desde este momento se ordena su apertura, a efecto de que las partes acrediten la cuantía líquida de los conceptos materia de la condena, con los incrementos que hubiesen ocurrido en base al sueldo y prestaciones que en derecho corresponda al actor. Por lo que a fin de determinar en cantidad líquida el monto que debe pagarle al trabajador la entidad pública municipal demandada, por lo cual con fundamento en los Artículos 761 y 843 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se insertan: **Artículo 761.-** *Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley. Artículo 843.-* *En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación”, es por lo que desde este momento se ordena la apertura del Incidente de liquidación laudo, en el cual ambas partes deberán de presentar sus conciliaciones contables. Se sustenta lo anterior en las tesis de jurisprudencia que a continuación se inserta: - - - - -*

- - - *Época: Novena Época. Registro: 184113. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XVII, Junio de 2003. Materia(s): Laboral. Tesis: I.13o.T.21 L. Página: 1004. **INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN. SÓLO PROCEDE SI SE ORDENA SU APERTURA EN EL LAUDO.** La intelección del artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, que prevé la sustanciación del incidente de liquidación, debe ser en el sentido de que sólo es dable por excepción, siempre y cuando se disponga desde el laudo que se emita en el juicio natural, o bien, aun cuando no se establezca su apertura, las condenas no hayan sido cuantificadas en forma líquida; de tal suerte que resulta ilegal que la Junta dé trámite a dicho procedimiento a instancia de la parte interesada, al no haber sido ordenado en el laudo respectivo y encontrarse cuantificadas en cantidad líquida las condenas. - - - - -*

- - - Con apoyo en lo anterior, en el **Incidente de Liquidación de Laudo** que 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 materia de condena, así como aquellas que en su calidad de trabajador de BASE le corresponden al C. FRANCISCO NIEBLAS VALLE, en los términos en que se resolvió en el presente

laudo. -----

- - - 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. FRANCISCO NIEBLAS VALLE** 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** al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, 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)** Al pago y reconocimiento de su sueldo como trabajador de BASE en el puesto de AUXILIAR DE ASEO C conforme al Tabulador de Sueldos Vigente, partir de la fecha de emisión del presente laudo.

- - - **3)** Pagarle en términos del artículo 52 y 67 de la ley de la materia, las primas vacacionales correspondientes a los años, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020, así como el aguinaldo correspondiente al año 2019 y los que se hubieran seguido generando hasta que se cumplimente el presente laudo. -----

- - - **4).** - Pagarle las prestaciones e incrementos salariales que reciben los trabajadores sindicalizados y contenidas en el



CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES, suscrito entre la entidad pública demandada y el sindicato de trabajadores a su servicio, y su homologación salarial en las mismas condiciones que percibe un trabajador sindicalizado en el puesto de AUXILIAR DE ASEO C, mismas que se reconocen a partir de la fecha de emisión del presente laudo, en términos del considerando VI del presente laudo. -----

--- 5) Reconocerle 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 17 de febrero del año 2010 y por todo el tiempo que dure la relación de trabajo, otorgándole la constancia que en derecho corresponda. -----

--- 6) Pagarle los días sábados y de descanso obligatorio, precisados en el considerando IX en términos del artículo 50 de la ley de la materia. -----

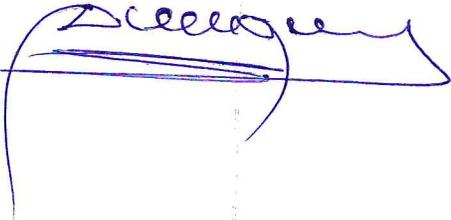
--- 6) Al reconocimiento y pago por conceptos de QUINQUENIOS a partir de un año anterior a la fecha de presentación de la demanda, en términos del artículo 169 de la ley de la materia, y que deberán pagarse a partir del 11 de agosto del año 2019 al 17 de febrero de 2020 a razón de un quinquenio, y a partir del 18 de febrero de 2020 su cálculo deberá realizarse a razón de dos quinquenios, así como los que se sigan generando hasta el cumplimiento del presente laudo, en términos del artículo 68 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

--- CUARTO. - Se **ABSUELVE** en los términos precisados en el considerando X al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA a: 1) Del pago por concepto de aguinaldo, días sábados y descanso obligatorio laborados y quinquenios con anterioridad a un año de la presentación de la demanda, es decir, anteriores al 11 de agosto del año 2020, vista la

excepción de prescripción opuesta por la parte demandada en términos del artículo 169 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

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

--- Así lo resolvió y firma el **MAESTRO VICENTE REYNA PÉREZ** Magistrado Presidente del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, quien actúa con la **LICENCIADA ALICIA CARREÓN COBIÁN** Secretaria de Acuerdos que autoriza y da fe; en los términos del artículo 133 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----



Not 17/08/23