



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado  
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 357/2023

C.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE  
VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

- - - Colima, Colima, 25 (veinticinco) de mayo del año 2026 (dos mil veintiséis). - - -

- - - En el **Expediente Laboral No. 357/2023** promovido por el C. en contra del H.

**AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA**, este H. Tribunal tiene a bien emitir el siguiente: - - -

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

- - - **V I S T O** para resolver en definitiva el expediente laboral **No. 357/2023** promovido por el C.

en contra del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA**, quien en su escrito inicial de demanda reclama como acción principal el Reconocimiento como trabajador de Base, que se encuentra marcada con el punto número 1) que ha desempeñado como **CHOFER** del **AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA**, como también las prestaciones marcadas en los siguientes puntos: - - -

- - - **2), 3), 4) 5), 6), 8) y 9)**; *misimos que por economía procesal se tienen por reproducidas como si se insertaran al pie de la letra<sup>1</sup>.* -

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

- - - **1.-** Mediante escrito recibido el día 27 (veintisiete) de septiembre del año 2023 (dos mil veintitrés) compareció ante este Tribunal el C.

demandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de los HECHOS correspondientes, misimos que por economía procesal se tienen por reproducidos como si se insertaran al pie de la letra<sup>2</sup>: - - -

- - - **2.-** Mediante acuerdo de fecha 15 (quince) de diciembre del año 2023 (dos mil veintitrés) este Tribunal previa nota de cuenta se avocó al conocimiento de la demanda, registrándose en el libro de Gobierno con el número correspondiente, teniéndose por admitida la demanda en contra del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA**, y en contra de los terceros llamados a juicio **INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL** y al **INSTITUTO DE PENSIONES DEL ESTADO DE COLIMA** para lo cual se ordenó emplazar a las partes demandadas para que produjeran 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 escrito recibido en fecha 01 (primero) de febrero del

<sup>1</sup> Visible a fojas de la 1 a la 5 de autos

<sup>2</sup> Visible a fojas 6 y 7 de autos



año 2024 (dos mil veinticuatro), se tuvo a la parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA** por conducto de la **MTRA. ESTHER GUTIERREZ ANDRADE**, en su carácter de Presidenta Constitucional del H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez Colima, dando contestación a la demanda instaurada por la parte actora en tiempo y forma. 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 13:00 (trece) horas del día 13 (trece) de noviembre del año 2024 (dos mil veinticuatro),<sup>3</sup> misma que una vez se declaró abierta bajo la presencia del Magistrado Presidente, en uso de las facultades que la ley de la materia le confiere y en términos del artículo 150 de la Ley de la materia, inició con la fase conciliatoria entre las partes, exhortándolas a que llegaran a un arreglo, quienes manifestaron la imposibilidad de llegar a un 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 que por conducto de sus apoderados tuvieron a bien ratificar en todas y cada una de sus partes su escrito de 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 28 (veintiocho) de marzo del año 2025 (dos mil veinticinco)<sup>4</sup> le fueron admitidas a las partes. -----

- - - Concluida la recepción y desahogadas que fueron las pruebas admitidas, este Tribunal declaró abierto el período de alegatos y posteriormente, de conformidad a lo establecido por el artículo 155 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos

---

<sup>3</sup> Visible a fojas 52 y 53 de autos.

<sup>4</sup> Visible a fojas de la 114 a 117 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 - -

----- **CONSIDERANDOS** -----

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

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

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

- - - 1.- **DOCUMENTAL**, consistente en la EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS que tiene la obligación legal de conservar y exhibir en juicio la parte DEMANDADA denominada H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Col., consistente en la exhibición de todas y cada una de las **Nóminas** comprobante fiscal digital por internet y 3 recibos de nómina certificados por generadas a favor del C. ----- y que tuvo su

desahogo con fecha 19 de junio del año 2025, en la que se requirió a la demandada a efecto de que exhibiera la documentación requerida, tendiéndosele por exhibidas las documentales que obran **visibles a fojas de la 137 a la 188 de autos**, sirve de apoyo el criterio de rubro y contenido siguiente: -----

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

- - - 2.- **DOCUMENTAL**, consistente en INFORME solicitado vía oficio al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), respecto del C. ----- y que contiene la CONSTANCIA DE SEMANAS COTIZADAS que se encuentra **visible a fojas 196 a la 199**, prueba que se tiene por desahogada por su



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

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

- - - **3.- DOCUMENTAL**, consistente en el informe solicitado por oficio al Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima respecto del C. , y

que contiene la CONSTANCIA DE APORTACIÓN DE CUOTAS que se encuentra visible a fojas 194 y 195, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional *no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo* la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

- - - **4.- DOCUMENTAL**, consistente en la EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS que tiene la obligación legal de conservar y exhibir en juicio la parte DEMANDADA denominada H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Col., consistente en la exhibición de todas y cada una de todos y cada uno de los originales de **control de asistencia, Listas de asistencia y/o cualquier otro medio en el que obren los controles de asistencia** tomados al C.

, y que tuvo su desahogo con fecha y que tuvo su desahogo con fecha 29 de junio del año 2025, visible a foja 133 en la que se requirió a la demandada a efecto de que exhibiera la documentación requerida, sin embargo por conducto de su apoderado especial la parte demandada manifestó que no se tenían, sirve de apoyo el criterio de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - 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. - - - - -





C.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE  
VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

--- **5.- TESTIMONIAL**, consistente en las declaraciones que en forma personal rindieron ante este Tribunal los testigos de nombres CC. J.

y

, misma que tuvo su desahogo con fecha **19 de junio del año 2025** y que obra **visible a fojas de la 130 a la 131bis de autos**, en la que los testigos coinciden que la función principal y el puesto desarrollado por el actor es como chofer, también que la fecha en que inicio a laborar para el H. ayuntamiento fue desde hace 3 años aproximadamente, que sus labores las desempeña con un horario de 05:00 de la mañana a 2:00 de la tarde a 08:00 de la noche, dándole el valor probatorio que corresponde a la testimonial. -----

- - - *Registro digital: 255565 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Volumen 65, Sexta Parte, página 30 Tipo: Tesis Aislada **PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL. OMISION DE DAR LA RAZON DEL DICHO EN FORMA SACRAMENTAL.** La prueba testimonial consiste en la declaración que rinde una persona, que encontrándose presente al ocurrir un hecho lo oiga, lo vea o de cualquier modo directo tome conocimiento de su existencia por medio de los sentidos y que al deponer repita lo que pudo captar, proporcionando información en relación al hecho que presenció o escuchó, y dicha persona debe tener, además del conocimiento de los hechos controvertidos, determinadas condiciones personales, lo cual hará, en su caso, que merezca fe respecto de lo que declara; por lo que es obvio que el testigo debe manifestar los motivos específicos por los cuales conoció los hechos, materia de su deposición, o sea, dar la razón de su dicho; pero ello no puede significar, en modo alguno, que necesariamente tenga que especificar sacramentalmente, al concluir su deposición, que da la razón de su dicho, ya que en materia laboral ningún rigorismo formal debe limitar la apreciación que la Junta haga del material de prueba; y, por ende, si en las repreguntas que se le formularon al testigo, explica los motivos o razones por los cuales tuvo conocimiento de los hechos, es patente que da la razón de su dicho. -----*

- - - **6.- DOCUMENTAL**, consistente en copia fotostática simple del TABULADOR DE PUESTOS DE 2022, **visible a foja de la 63 a la 68**, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

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

--- **7.- DOCUMENTALES**, consistentes en las copias simples de los siguientes documentos: -----

--- **7.1.- CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES 2019, visible a fojas 69 a la 73 de los presentes autos.** -----

--- **7.2.- CONVENIO DE INCREMENTO SALARIAL ANUAL Y DE**



PRESTACIONES 2018 DEL H. AYUNTAMIENTO DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, **visible a fojas 74 a la 81 de los presentes autos.** - - - - -

- - - 7.3.- 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, **visible a fojas 82 a la 89 de los presentes autos.** - - - - -

- - - 8.- **DOCUMENTAL**, consistente en copias simples de 04 fojas de del MANUAL DE ORGANIZACIÓN y PERFIL DE PUESTOS, **visible a fojas de la 23 a la 125 y de la 90 a la 94**, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

- - - 9.- **DOCUMENTAL**, consistente en copia simple de TABULADOR DE PUESTOS 2024, **visible a fojas de la 95 a la 104**, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene. - - - - -

- - - 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. - - - - -

- - - 10.- **DOCUMENTAL**, consistente en impresión de 3 RECIBOS DE NÓMINA, **visible a foja 27 a 29**, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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





C.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE  
VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

*se contiene, pues de ser así se desnaturalizaría la prueba de documentos. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. -----*

- - - **11.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en el hecho que, al haberse extendido la relación de trabajo en el mismo puesto, con el mismo puesto, actividades, salario, adscripción y plaza (número de control); prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que corresponda al momento de dictar el laudo. -----

- - - **12.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todo lo actuado dentro del expediente, en cuanto favorezca al trabajador actor; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que corresponda al momento de dictar el laudo. -----

- - - **13.- DOCUMENTAL**, consistente en una impresión simple, de la CONSTANCIA No. de oficio , de fecha 21 de marzo de 2023, visible a fojas 105 de los presentes autos, prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

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

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

- - - **1.- CONFESIONAL**, consistente en las posiciones que en forma Personalísima y no por Apoderado absolvió ante este Tribunal C.

y que tuvo su desahogo

con fecha 19 de junio del año 2025 y que se encuentra visible a foja 132 de autos, quien al dar respuesta a las posiciones que por escrito se le formularon y que fueron calificadas de legales, no se desprendieron elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda, además de ser hechos confesados por las partes en su demanda y contestación de demanda. -----

- - - Esta prueba **NO** le beneficia a la parte oferente; pues una vez analizado en su contexto lo manifestado por el absolvente, se desprende que no existen elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda; lo anterior, toda vez que no existe un



reconocimiento expreso o manifiesto de un hecho propio que se invoca en su contra, por lo que dicha prueba no puede producir efectos jurídicos en su perjuicio; sirviendo de apoyo la siguiente tesis de jurisprudencia: -----

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

- - - **2.- DOCUMENTAL**, consistente en copias fotostáticas simples de los siguientes documentos: -----

- - - I) EI OFICIO NÚMERO \_\_\_\_\_, de fecha 03 de octubre de 2022, visible a foja **109 de autos.** -----

- - - II) EI OFICIO NÚMERO \_\_\_\_\_, de fecha 03 de octubre de 2022, visible a foja **110 de autos.** -----

- - - III) EI FORMATO ÚNICO DE MOVIMIENTOS DE PERSONAL, de fecha 03 de agosto de 2022 visible a foja **111 de autos.** -----

- - - IV) EI FORMATO DEL ACUERDO de fecha 03 de agosto de 2022 visible a foja **112 de autos.** -----

- - - 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.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA** consistente en todas las presunciones legales y humanas que este Tribunal deduzca en el desarrollo del presente juicio, y en cuanto a todo lo que le favorezca a la parte demandada; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza dándole en derecho el valor probatorio que corresponda al momento de dictar el laudo. -----

- - - **4.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES** consistente en todos los instrumentos legales que se contienen o se lleguen a agregar dentro del presente expediente; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que corresponda al momento de dictar el laudo. -----

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

- - - En términos del Artículo 842 de la Ley Federal de Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia en concordancia con lo que dispone el Artículo 157 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del





C.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE  
VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

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

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

- - - En ese orden de ideas, debe decirse que la *Litis* en el presente juicio, se circunscribe a fin de que este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, determine si resultan procedentes no las prestaciones que solicita la parte actora, en su escrito de demanda, consistentes en su **RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE** en el puesto de CHOFER, toda vez que el puesto que actualmente desempeña se encuentra como AUXILIAR DE ASEO "C" y el que le corresponde de acuerdo a sus funciones es el de CHOFER "A", la homologación y pago de diferencias salariales, el otorgamiento de las prestaciones laborales que conforme a las Condiciones Generales de Trabajo se otorgan al personal de base, es decir la homologación de las prestaciones que se otorgan a los trabajadores sindicales y las diferencias salariales respecto a las mismas desde la fecha de ingreso, entre otras prestaciones. - - - - -

- - - O si, por el contrario, resultan procedentes o no las excepciones y defensas hechas valer por el H. **AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ**, consistente en la falta de acción y derecho de la parte actora respecto de todas y cada una de las prestaciones que demanda, por no satisfacer los presupuestos procesales de su acción, toda vez que dice se ha desempeñado como trabajador eventual de lista de raya, y no cumple con los requisitos escalafonarios, por lo que no resulta posible que el puesto sea basificable, resulta improcedente el reclamar el otorgamiento de una plaza de base en un puesto que nunca ha ocupado, siendo que se desempeña como AUXILIAR DE ASEO C EVENTUAL. - - - - -

- - - **V.- CARGA DE LA PRUEBA.** - - - - -

- - - Una vez que ha quedado determinada la *litis* en el presente juicio, y a fin de resolver lo que en derecho corresponde debe precisarse



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

- - - **CARGA DE PRUEBA.** Texto: Una interpretación sistemática y armónica del contenido de los artículos 872, 880, fracción I, 777 y 784 de la Ley Federal del Trabajo, que aluden a la carga de la prueba, permite realizar, determinadamente, las siguientes conclusiones: la carga de la prueba no es un fenómeno jurídico que puede ir variando durante la secuela del procedimiento, según el comportamiento de una u otra parte, o de ambas, o al capricho de la Junta responsable, ya en la etapa de desarrollo del procedimiento, ya en la emisión del laudo. La carga de la prueba está predeterminada, prevista de antemano por la propia legislación del trabajo. Los preceptos en cuestión prevén, sin que deba existir lugar a dudas, que las partes deben probar, cada una de ellas, aquellos hechos que tengan interés para que sean tomados en cuenta por la Junta de Conciliación y Arbitraje en el momento de emitir su resolución definitiva, **es decir, que tanto actor como demandado deben acreditar sus propias afirmaciones.** Como excepción, amplísima, pero sólo de manera excepcional, corresponde al patrón probar en todas aquellas, hipótesis a que se refiere el artículo 784 del ordenamiento legal ya citado. - - - - -

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

- - - Registro digital: 2025073 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: 1.5o.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**





C.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE  
VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

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

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

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



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

- - - Ahora bien, en relación a la prestación que demanda el actor en el punto 1) del capítulo de prestaciones, en el que reclama su reconocimiento y expedición de su nombramiento como trabajador de base en el puesto de CHOFER, pues dijo ser un trabajador de base y que en sus recibos de pago aparece como auxiliar de aseo C eventual, sin embargo de acuerdo a las actividades que dice desarrolla consistentes en el manejo o conducción del vehículo compactador de basura dentro de la ruta de recolección, adscrito a la Dirección de Limpia y Sanidad del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima. -----

- - - Ahora bien, de las pruebas que obran en autos, se advierten los recibos de nómina exhibidos tanto por el actor como por la demandada, aparece en el puesto de "AUXILIAR DE ASEO C" eventual, además en autos obran a fojas de la 109 a la 111, los oficios en los que se solicita el movimiento de ALTA del trabajador, en calidad de trabajador eventual de la Lista de Raya, con el puesto de Auxiliar de Aseo C Eventual. -----

- - - 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





Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado  
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 357/2023

C.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE  
VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

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. - - - - -  
- - - 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 otorgan para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses; III. Provisionales, los que de acuerdo con el escalafón se otorgan 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 otorgan para realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente; su duración será la de la materia que le dio origen.

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

- - - En ese sentido, aún si bien la demandada negó acción y derecho al actor para demandar las prestaciones contenidas en su escrito de demanda, pues dijo que ocupó el carácter de trabajador eventual sujeto a contratos individuales por tiempo determinado, sin embargo de ninguna de las pruebas ofrecidas en autos logra demostrar sus excepciones y defensas hechas valer, pues no obstante que de los recibos de nómina aparezca el carácter de "EVENTUAL", sin que justificará la temporalidad que dice estaba sujeto el trabajador, **por lo que resulta importante destacar que para determinar la calidad de un trabajador al servicio del estado, debe atenderse a la situación real en que se ubiquen y no al puesto designado en las documentales aportadas por la demandada**, es decir, la demandada debía demostrar documentalmente y circunstancialmente que las actividades desempeñadas por el actor se debieran a una obra o programa en específico, ni mucho menos demostró que la partida presupuestal con la que se pagan los emolumentos del actor se encuentra agotada, ni que las funciones y puesto desempeñado por el demandante fueran de aquellas consideradas de confianza. - - - - -

- - - Se insiste pues, que en autos quedó debidamente acreditado que el actor ingresó a laborar desde el 09 de mayo del año 2022, teniendo igualmente por cierto que se ha venido desempeñando de manera ininterrumpida desde dicha fecha. - - - - -

- - - Es preciso destacar, que, en relación a las funciones desempeñadas por el actor, el Ayuntamiento se limitó solamente a reafirmar que el actor ingreso como trabajador eventual, bajo el puesto nominal de Auxiliar de Aseo C, adscrito a la oficina de Limpia y Sanidad, sin describir cuales son las funciones a las que se





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

encuentra sujeto, de ese modo este Tribunal estima invocar como HECHO NOTORIO el manual de organización del año 2022 del H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, publicado en la página electrónica oficial de la citada dependencia consultables en la siguiente liga: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfendmkaj/https://villadealvarez.gob.mx/transparencia/wp-content/uploads/2023/06/MANUAL-ORGANIZACIONAL-H.-AYUNTAMIENTO-DE-V-DE-A-2022.pdf en la que se describen las funciones relativas al puesto de CHOFER siendo las siguientes: - - - - -

| CHOFER                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ÁREA A LA QUE PERTENECE:</b><br>Dirección de Área de Limpia y Sanidad | <b>OBJETIVO</b><br>Proporcionar eficazmente el traslado de personal, material, equipo y/o herramientas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>JEFE INMEDIATO:</b><br>Director de Área de Limpia y Sanidad           | <b>FUNCIONES ESPECÍFICAS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Realizar oportunamente los traslados de personal, material, equipo y /o herramientas cuando el Jefe de Departamento o de Cuadrilla así lo solicite.</li><li>Mantener el cuidado, limpieza y control del vehículo oficial asignado para el desarrollo de su trabajo y reportar cualquier anomalía presentada en el mismo para su revisión y/o reparación correspondiente.</li><li>Verificar diariamente que el vehículo oficial esté abastecido con el combustible necesario y en caso contrario, solicitar los vales o tarjetón requeridos y hacer buen uso de estos.</li><li>Realizar actividades que su jefe inmediato le asigne cumplir con los objetivos de la dirección.</li></ul> |
| <b>PREPARACIÓN:</b><br>Bachillerato                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>RANGO DE EDAD:</b><br>18-60 años                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>SEXO:</b><br>Indistinto                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>HABILIDADES:</b><br>Trabajo en Equipo<br>Comunicación                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>EXPERIENCIA:</b><br>6 meses                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>RESPONSABILIDAD:</b><br>Baja                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>PUESTOS QUE LE REPORTAN DIRECTAMENTE:</b><br>Ninguno                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

- - - Como puede verse, las mismas no pertenecen a ninguna de aquellas consideradas de confianza por el artículo 6 de la ley de la materia, por lo que, al no reunir los requisitos de un trabajador de esta naturaleza, deviene aplicable al caso a favor de la actora, lo previsto por el artículo 8° anteriormente citado. Sirviendo de fundamento el criterio jurisprudencial publicado en el Seminario Judicial de la



Federación, aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con número de registro 2023346 de rubro y contenido siguiente: -----

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

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

- - - Época: Décima Época Registro: 2020432 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 69, Agosto de 2019, Tomo IV Materia(s): Laboral Tesis: I.11o.T.12 L (10a.) Página: 4673 **TRABAJADORES TEMPORALES AL SERVICIO DEL ESTADO. EN CASO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR EL ORIGEN DE LA**





C.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE  
VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

**PLAZA EN LA QUE LES OTORGÓ SU NOMBRAMIENTO, PARA JUSTIFICAR QUE NO ES BASIFICABLE O QUE NO TIENEN ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.** La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé en qué supuestos se dará cada uno de los nombramientos (definitivo: el que se otorga por tiempo indefinido y para cubrir una plaza respecto de la cual no existe titular; interino: si es por un plazo de hasta seis meses para cubrir una vacante definitiva o temporal; o provisional: el que se expide para cubrir una vacante temporal mayor a seis meses, respecto de una plaza en la que existe titular); sin embargo, la denominación que se le atribuya no será determinante para establecer cuáles son los derechos que le asisten a un trabajador, pues debe atenderse a la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto, y a la existencia o no del titular de la plaza para la que se le haya nombrado, así como a la naturaleza de ésta –permanente o temporal–, ya que de ello dependerá que el patrón pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna; consecuentemente, es necesario conocer si la plaza en que se otorga un nombramiento temporal está vacante en definitiva o es temporal, si tiene titular o no, o si fue creada por determinado tiempo y para cierto objetivo, porque sólo así podrá establecerse si la dependencia demandada otorgó legalmente el nombramiento en función del tipo de plaza y, por ende, la generación o no del derecho a la estabilidad en el empleo. Por consiguiente, en caso de terminación del vínculo, corresponde al patrón demostrar el origen de la plaza en la cual otorga un nombramiento temporal, porque sólo de esa manera se crea seguridad jurídica para los servidores públicos que prestan sus servicios en esa modalidad, al darles a conocer por qué razón la plaza que ocupan no es basificable o por qué carecen de estabilidad en el empleo, aun cuando la hayan ocupado por más de seis meses. DÉCIMO PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

- - - Del mismo modo la actora ofreció como prueba la testimonial, en la que los dos testigos coinciden que las labores que desempeña el actor, son las mismas que realiza un trabajador de base en el puesto de chofer, consistentes en manejar el camión de basura y estar encargado del vehículo y del personal que traslada en el camión, dándole a tal testimonio el valor probatorio que corresponda. -----

- - - Por tanto, a la luz de la legislación laboral burocrática, la demandada no justificó las características del nexo laboral entre las partes, para que tuviera validez la temporalidad de la contratación, ya que, como se ha visto, no es acorde a la situación real del vínculo jurídico establecido entre las partes, como tampoco logro demostrar que las funciones realizadas por el trabajador no fueran las desempeñadas como CHOFER. -----

- - - De las relatadas condiciones, este H. Tribunal considera procedente el RECONOCIMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE, por lo que se estima condenar al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ a la expedición del nombramiento que como trabajador de **BASE** corresponde al C.

, en el cargo de **CHOFER**

calidad que deberá reconocerse a partir de la fecha de emisión del presente laudo, el cual deberá contener los requisitos establecidos por el artículo 20 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----



## - - - VII.- HOMOLOGACIÓN DE PUESTO Y DIFERENCIAS SALARIALES. -----

--- Ahora bien, por lo que va a la prestación que demanda consistente en la homologación de puesto y pago de diferencias salariales como CHOFER, en virtud de que desde su ingreso se le asignó un salario inferior al de otros trabajadores que actualmente se encuentran desempeñando las mismas funciones con la misma jornada que el suscrito y que dicha diferencia salarial rompe los principios de igual establecidos en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la presente controversia que establece “A trabajo igual, desempeñado en el puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”, y que sobre el particular la demandada dijo el actor no tenía acción y derecho en razón de que la parte actora no acredita los requisitos procesales de la acción, puesto que se desempeña como trabajador eventual. ---

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

--- **ARTICULO 71.-** Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada una de las Entidades públicas conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores de base, así como autorizar las permutas y movimientos de los mismos. **ARTICULO 72.-** Tienen derecho de participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior. **ARTICULO 73.-** En cada Entidad pública se expedirá un reglamento de escalafón, conforme a las bases establecidas en este capítulo, el cual se formulará de común acuerdo por el Titular respectivo y el sindicato correspondiente. **ARTICULO 74.-** Son factores escalafonarios: I. Los conocimientos; II. La aptitud; III. La antigüedad; y IV. El buen comportamiento, la puntualidad y el cumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo. Se entiende: a) Por conocimientos: la posesión y el manejo de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el cabal desempeño de una plaza y su función; b) Por aptitud: la suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada; y c) Por antigüedad: el tiempo de servicios prestados a la Entidad pública respectiva. **ARTÍCULO 75.-** Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios. **ARTICULO 76.-** Los factores escalafonarios se clasificarán mediante los tabuladores, a través de los sistemas adecuados de registro y evaluación que señalen los reglamentos respectivos. **ARTICULO 81.-** Los Titulares darán a conocer a las Comisiones Mixtas de Escalafón y a los sindicatos las vacantes que se presenten, dentro de los diez días hábiles siguientes en que se dicte el aviso de baja o se apruebe oficialmente la creación de plazas de base. **ARTICULO 82.-** Al recibir de los Titulares dicha comunicación, las Comisiones Mixtas de Escalafón procederán de inmediato a convocar a un concurso entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior, mediante circulares o boletines que se fijarán en lugares visibles de los centros de trabajo





C.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE  
VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

correspondientes. **ARTICULO 83.-** En las convocatorias señalarán los requisitos para aplicar derechos, plazos para presentar solicitudes de participación y demás datos que determinen los reglamentos respectivos. **ARTICULO 84.-** En los concursos se procederá por las comisiones a verificar las pruebas a que se sometan los concursantes y a calificar los factores escalafonarios, teniendo en cuenta los documentos, constancias o hechos que los comprueben, de acuerdo con la valuación fijada en los reglamentos. **ARTICULO 85.-** La vacante se otorgará al trabajador que habiendo sido aprobado, de acuerdo con la calificación señalada en el reglamento, obtenga la mejor puntuación. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que tenga mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma dependencia o unidad administrativa. Cuando existan varios en esta situación, se preferirá al que demuestre que es la única fuente de ingresos de su familia. **ARTICULO 86.-** Las plazas de última categoría, de nueva creación o disponibles en cada grupo, una vez corrido el escalafón respectivo con motivo de las vacantes que ocurrieren, y previo estudio y examen de acuerdo a la categoría a cubrir realizado por el Titular de la Entidad o dependencia tomando en cuenta la opinión del sindicato que justifique su ocupación, serán propuestas en un cien por ciento por el sindicato. Los aspirantes para ocupar las plazas vacantes deberán reunir los requisitos que para esos puestos señalen cada una de las Entidades y dependencias. -----

- - - En ese sentido, el procedimiento para la reclasificación del puesto se conoce como el ESCALAFÓN, mismo que se identifica como un sistema para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores de base, así como autorizar las permutas y movimientos. Así mismo, atendiendo a los requisitos establecidos por la Ley burocrática estatal, los trabajadores deben acreditar tener una categoría inmediata inferior y acreditar mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios, tales como los conocimientos, la aptitud, la antigüedad, el buen comportamiento, la puntualidad y el cumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo. En ese sentido, una vez que se presenten las vacantes, los trabajadores deberán participar en un concurso entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior. -----

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

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



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

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

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

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

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

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





C.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE  
VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

**designación, que detentan ciertos trabajadores, sino, en realidad, con el trabajo desempeñado.** Es decir, las actividades o funciones que desarrollen. - - - - -

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

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

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

- - - Igualmente del TABULADOR DE SUELDOS 2022 que obra **visible a foja 63 de autos**, del que se observa la existencia del puesto de CHOFER, mismo al que hace referencia el actor en su escrito de demanda, igualmente se invoca como HECHO NOTORIO el tabulador de sueldos de la administración municipal 2021 – 2024, consultable en la página electrónica oficial del ayuntamiento en la liga: <https://villadealvarez.gob.mx/transparencia/wp-content/uploads/2024/02/Tabulador.pdf> , en el que obra la existencia del puesto de CHOFER como a continuación se evidencia: - - - - -

|    |           |      |                    |           |         |         |         |        |      |                |    |
|----|-----------|------|--------------------|-----------|---------|---------|---------|--------|------|----------------|----|
| 05 | OPERATIVO | 0025 | BACHEADOR D        | SINDICATO | 6641.58 | 3320.75 | 1549.7  | 221.38 | 0000 | 03 - CLASE III | SI |
| 05 | OPERATIVO | 0037 | CHOFER B           | SINDICATO | 7510.12 | 3805.07 | 1775.7  | 252.67 | 0000 | 03 - CLASE III | SI |
| 05 | OPERATIVO | 0038 | CHOFER D           | SINDICATO | 8010.95 | 3905.46 | 1402.56 | 200.37 | 0000 | 03 - CLASE III | SI |
| 05 | OPERATIVO | 0052 | INSPECTOR A        | PATRON    | 3882.9  | 1941.45 | 906.01  | 129.42 | 0000 | 03 - CLASE III | SI |
| 05 | OPERATIVO | 0053 | INSPECTOR B        | PATRON    | 3167.87 | 1583.93 | 739.17  | 105.6  | 0000 | 03 - CLASE III | SI |
|    |           |      |                    |           |         |         |         |        |      |                |    |
| 05 | OPERATIVO | 0113 | CHOFER A           | SINDICATO | 7930.46 | 3960.33 | 1848.15 | 264.02 | 0001 | 03 - CLASE III | SI |
| 05 | OPERATIVO | 0122 | AUXILIAR DE ASEO E | PATRON    | 5624    | 2812    | 1314.6  | 187.8  | 0001 | 03 - CLASE III | SI |
| 05 | OPERATIVO | 0133 | AUXILIAR DE ASEO F | PATRON    | 4905.1  | 2452.55 | 1149.19 | 164.17 | 0001 | 03 - CLASE III | SI |
| 05 | OPERATIVO | 0134 | BACHEADOR E        | PATRON    | 5071.62 | 2535.81 | 1183.38 | 169.05 | 0001 | 03 - CLASE III | SI |
| 05 | OPERATIVO | 0135 | BACHEADOR D        | PATRON    | 5252.69 | 2626.35 | 1225.63 | 175.09 | 0001 | 03 - CLASE III | SI |
| 05 | OPERATIVO | 0136 | CHOFER D           | PATRON    | 4793.66 | 2376.83 | 1109.19 | 158.46 | 0001 | 03 - CLASE III | SI |
| 05 | OPERATIVO | 0137 | INTENDENTE F       | PATRON    | 5522.14 | 2761.07 | 1288.5  | 184.07 | 0001 | 03 - CLASE III | SI |
| 05 | OPERATIVO | 0138 | INTENDENTE B       | SINDICATO | 8733.12 | 4366.56 | 2037.73 | 291.1  | 0001 | 03 - CLASE III | SI |
| 05 | OPERATIVO | 0139 | INTENDENTE D       | PATRON    | 6214.8  | 3107.4  | 1520.12 | 217.16 | 0001 | 03 - CLASE III | SI |
| 05 | OPERATIVO | 0140 | OPERADOR F         | PATRON    | 5425.73 | 2712.87 | 1366    | 190.86 | 0001 | 03 - CLASE III | SI |
| 05 | OPERATIVO | 0141 | AUXILIAR DE ASEO D | PATRON    | 5447.3  | 2723.65 | 1504.37 | 214.91 | 0001 | 03 - CLASE III | SI |
| 05 | OPERATIVO | 0142 | MECANICO F         | PATRON    | 7832.7  | 3916.35 | 1827.63 | 261.09 | 0001 | 03 - CLASE III | SI |
| 05 | OPERATIVO | 0143 | JARDINERO D        | PATRON    | 5815.07 | 2907.54 | 1356.85 | 193.84 | 0001 | 03 - CLASE III | SI |
| 05 | OPERATIVO | 0153 | ALBAÑIL OFICIAL A  | SINDICATO | 8608.05 | 4304.03 | 2008.55 | 286.94 | 0001 | 03 - CLASE III | SI |
| 05 | OPERATIVO | 0154 | ALBAÑIL OFICIAL B  | SINDICATO | 8197.53 | 4098.77 | 1912.76 | 273.25 | 0001 | 03 - CLASE III | SI |
| 05 | OPERATIVO | 0155 | SEPTUARIERO D      | SINDICATO | 7388.37 | 3694.19 | 1723.95 | 246.28 | 0001 | 03 - CLASE III | SI |
| 05 | OPERATIVO | 0156 | JARDINERO B        | SINDICATO | 7930.46 | 3960.33 | 1848.15 | 264.02 | 0001 | 03 - CLASE III | SI |
| 05 | OPERATIVO | 0157 | CHOFER C           | SINDICATO | 6778.53 | 3389.27 | 1581.66 | 225.95 | 0001 | 03 - CLASE III | SI |

- - - En ese orden de ideas y atentas a las consideraciones expuestas en líneas que anteceden, se destaca que en relación al manual de organización y catálogo de puestos únicamente describen el puesto de CHOFER las funciones inherentes al mismo, sin que del tabulador de puestos se advierta una justificación clara y objetiva en relación a la clasificación y sueldos percibidos en el puesto de Chofer A, B, C y D, de ahí que de conformidad con los artículos 74 y 75 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y



Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este Tribunal estima que no existe impedimento legal para condenar al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ** a recategorizar el puesto que actualmente desempeña el actor como CHOFER A, al contar con las aptitudes y antigüedad para desempeñar el mismo, con todas y cada una de las percepciones que recibe un trabajador de base en el puesto de CHOFER A desde la fecha de emisión del presente laudo. - - - - -

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

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

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

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

- - - **VIII.- PAGO DE HORAS EXTRAS, SÁBADOS Y DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, PRIMA VACACIONAL** - - - - -

- - - Ahora bien, en cuanto al reclamo que señala la actora en su





C.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE  
VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

demanda, consistente en el pago de las horas extras por semana, las cuales ha laborado los días sábados a partir de la fecha de su ingreso el **01 de octubre del 2022**, a la cual la demandada negó acción y derecho al pago de horas extras, puesto que nunca laboro tiempo extraordinario, negando también que hubiera laborado los sábados y días de descanso obligatorio. -----

- - - En ese sentido, para resolver lo que en derecho corresponde, es menester tomar en consideración los siguientes criterios de rubro y contenido siguiente: -----

--- Registro digital: 179020 Instancia: Segunda Sala Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 22/2005 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXI, Marzo de 2005, página 254 Tipo: Jurisprudencia **HORAS EXTRAS. CUANDO LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO RECLAMAN SU PAGO Y EL TITULAR CONTROVIERTE LA DURACIÓN DE LA JORNADA, A ÉSTE LE CORRESPONDE LA CARGA DE ACREDITAR QUE ÚNICAMENTE LABORABAN LA LEGAL.** De conformidad con el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en lo no previsto en ese ordenamiento o en disposiciones especiales, se aplicará supletoriamente, en primer término, la Ley Federal del Trabajo. En tal virtud, y toda vez que la ley burocrática no señala expresamente cómo debe probarse la jornada laboral o a quién corresponde la carga de la prueba en tratándose del tiempo extraordinario, deben considerarse aplicables los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo que disponen, en esencia, que es al patrón a quien corresponde probar su dicho cuando exista discrepancia sobre la jornada de trabajo. Por tanto, si al contestar la demanda el titular controvierte la duración de la jornada de trabajo sin acreditar que el trabajador laboraba la jornada legal, debe condenársele al pago de las horas extras reclamadas en razón de que es a aquél a quien corresponde la carga de la prueba. -----

- - - Ahora bien, de actuaciones quedó debidamente acreditado que la jornada de trabajo del actor fue de las 05:00 a las 12:000 hrs., de lunes a sábado de cada semana, precisando que conforme a la jurisprudencia en cita y en términos del artículo 784 de la Ley del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, corresponde el patrón la carga de probar únicamente respecto de las 9 horas extras laboradas y no aquellas extraordinarias que demanda el actor, siendo a este la carga de la prueba respecto de aquellas que excedan de 9 horas extras a la semana. -----

- - - Así también, es menester tomar en consideración lo que al respecto señalan los artículos 41, 42, 44 45 y 47 de la Ley de la materia que a la letra dice: -----

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

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

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

--- **ARTICULO 45.-** Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, podrá hacerse, considerando este trabajo como extraordinario, que



nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas en una semana. Las horas extraordinarias de trabajo a que se refiere este artículo, se pagarán con un cien por ciento más del sueldo asignado a las horas de jornada ordinaria. -----

--- **ARTICULO 47.-** Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, será facultativo para el trabajador y obliga al patrón a pagarle el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley. -----

--- De lo anterior se colige que la jornada máxima será de ocho horas, la diurna, siete horas y media la mixta la cual se encuentra comprendida por períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende mayor lapso, se considerará jornada nocturna y que cuando por circunstancias especiales deba aumentarse la jornada, ese tiempo será considerado como extraordinario el cual no deberá exceder ni de 3 horas al día ni tres veces a la semana, así como que las mismas deberán pagarse con un cien por ciento más del sueldo asignado a las horas de jornada ordinaria, así como el derecho a los trabajadores que laboren una jornada continua de ocho horas a tomar media hora de descanso para la toma de alimentos. -----

--- En ese sentido no existe claridad en la manera que describe su reclamo pues no precisa en que horario, ni tampoco especifica cuantos sábados laboró de manera extraordinaria; en relatadas condiciones este Tribunal estima improcedente el pago de las horas extras que reclama el actor, pues de los medios de prueba que obran en autos no se acredita que el trabajador hubiera laborado el tiempo extraordinario que reclama. -----

--- Ahora bien, en cuanto al punto 4) del escrito de demanda, consistente al pago de la Prima Vacacional que reclama el actor del primer y segundo periodo vacacional al año 2022 y 2023 de las relatadas condiciones, se puede constatar de los autos que el actor ofreció como medios de prueba la exhibición de documentos que la patronal tiene la obligación de exhibir en el juicio consistentes en las nóminas a favor del actor, y que las mismas obran en el expediente **visibles a fojas de la 137 a la 138**, no obstante se advierte que la demandada solo exhibe las nóminas correspondientes a los años 2024 y 2025, por lo que no habiendo constancia o documento que sirva para acreditar que la demandada realizó al actor el pago consistente a la prima vacacional del año 2022 y 2023 en ese sentido este Tribunal estima procedente su pago, más no de la manera en que reclama el actor, por lo que solo le corresponde el pago proporcional respectivo del segundo periodo del 2022 y el pago del primer y segundo periodo del año 2023. -----





C.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE  
VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

**--- IX.- PAGO DE PRESTACIONES EXTRALEGALES. ---**

- - - Ahora bien, por lo que ve al pago de las prestaciones que demanda en el punto 8) de su demanda, contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo que se otorgan a los trabajadores de base sindicalizados así como las diferencias salariales desde la fecha de su ingreso consistentes en: AGUINALDO, SUELDO, SOBRESUELDO, QUINQUENIO, VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, CANASTA NAVIDEÑA, CUESTA DE ENERO, CANASTA BASICA, CANASTA NAVIDEÑA, AYUDA PARA TRANSPORTE, AYUDA PARA RENTA, PREVISIÓN SOCIAL, AJUSTE AL CALENDARIO, ESTIMULO PROFESIONAL, DÍA DE LA MADRE Y PADRE, ÚTILES ESCOLARES, JUGUETES, PRIMA DE RIESGO, APOYO PARA UNIFORMES ESCOLARES, LENTES, ESTIMULO QUINCENAL, APOYO PARA CAPACITACIÓN, CUMPLEAÑOS, COMPENSACIÓN ORDINARIA, DÍA DEL BURÓCRATA, ESTIMULO DE PRODUCTIVIDAD, ESTIMULO SINDICAL, ANTIGÜEDAD, CESANTÍA Y VEJEZ, FONDO DE AHORRO; entre otras que se encuentran establecidas en los convenios de concertación con la organización sindical. ---

- - - Prestaciones sobre las cuales la demandada negó acción y derecho a recibir su pago en razón de que la parte actora no acredita los requisitos procesales de la acción, puesto que se desempeña como trabajador eventual, además de que dijo por la naturaleza de su contratación solo le asiste derecho al salario y a la seguridad social. -

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

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

- - - Así como la Jurisprudencia emitida por el QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO



de la Undécima Época con número de registro 2025857 de rubro y contenido siguiente: -----

- - - **PRESTACIONES EXTRALEGALES. SU PROCEDENCIA DEBE SER ACREDITADA POR EL ACTOR, SALVO CUANDO EL PATRÓN O TERCEROS SE ENCUENTREN EN MEJOR POSICIÓN PARA DEMOSTRAR SU FUNDAMENTO Y LOS HECHOS CONTROVERTIDOS, CONFORME A LA CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA QUE OPERA EN MATERIA LABORAL.** Hechos: Algunos trabajadores que fueron contratados de forma irregular por un órgano desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública demandaron su basificación y diversas prestaciones extralegales, entre otras. La Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje absolvió de esos reclamos al atribuirle a los actores en términos absolutos la carga de la prueba de todas las prestaciones extralegales reclamadas. El Tribunal Colegiado resolvió declarar la invalidez del laudo al estimar que, con base en la carga dinámica de la prueba, en autos era posible apreciar indicios suficientes para considerar que los actores sí acreditaron el derecho a percibir algunas de las prestaciones extralegales reclamadas, sin que la parte demandada, en esa distribución probatoria, hubiera aportado datos tendentes a desvirtuar tales elementos indiciarios. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que, si bien por regla general, en la mayor parte de los asuntos en que se reclama una prestación extralegal, le corresponde al actor –trabajador– acreditar su procedencia, los hechos de su situación particular y las circunstancias personales que acreditan el derecho a disfrutarla, ello no conduce a determinar que se imponga al solicitante dicha carga en forma absoluta y mecanicista en todos los casos y sobre todos los hechos o aspectos discutidos en torno a la prestación extralegal reclamada, especialmente cuando el órgano jurisdiccional advierta que la patronal, el sindicato o terceros se encuentran en mejor posición para demostrar los supuestos normativos o algunos hechos relevantes controvertidos, conforme a la carga dinámica de la prueba que opera en materia laboral, lo que debe ser analizado, valorado y justificado de manera casuística atendiendo a los rasgos particulares de cada caso concreto. Justificación: Este tribunal observa que en una primera etapa, la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó, de manera absoluta y generalizada, que la carga de la prueba corresponde a la parte trabajadora tratándose de prestaciones extralegales, como se observa en la tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en la página 43, Volúmenes 217 a 228, Quinta Parte del Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, de rubro: "PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE.", entre muchos otros criterios; sin embargo, en fechas más recientes, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por ejemplo al resolver la contradicción de tesis 184/2016 el 1 de febrero de 2017, ha reconocido que aquel criterio debe matizarse, armonizarse y equilibrarse con las reglas de distribución de la prueba en materia laboral, de manera que no siempre se debe atribuir al actor la prueba de la existencia de las prestaciones extralegales ni la demostración de hechos negativos o que no le sean propios, entre otros casos. En ese orden de ideas, la Segunda Sala del Alto Tribunal ha interpretado que, incluso tratándose de prestaciones extralegales, los órganos jurisdiccionales deben relevar de esa carga a los trabajadores cuando el patrón, el sindicato o terceros se encuentren en una mejor posición de accesibilidad y control sobre los fundamentos normativos y los hechos controvertidos en torno a las prestaciones extralegales demandadas, de conformidad con el derecho humano al debido proceso laboral, en relación con los principios contenidos en los artículos 782, 783 y 784 de la Ley Federal del Trabajo. -----

- - - De los criterios anteriormente señalados, puede concluirse en primer término que, tratándose de prestaciones extralegales la carga de la prueba corresponderá a la parte actora, quien debe demostrar el derecho a recibir el beneficio invocado, para lo cual deberá justificar que se encuentra en el supuesto previsto en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo en que sustente su exigencia y, con mayor razón, porque éstas son de interpretación estricta, debiendo exhibirlas en juicio, de ese modo es posible eximir de dicha carga procesal al trabajador, con base en la carga dinámica de la prueba, cuando





C.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE  
VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

en autos es posible apreciar indicios suficientes para considerar que el actor sí acreditó el derecho a percibir algunas de las prestaciones extralegales reclamadas, sin que la parte demandada, en esa distribución probatoria, hubiera aportado datos tendentes a desvirtuar tales elementos indiciarios. En ese

orden de ideas, la Segunda Sala del Alto Tribunal ha interpretado que, incluso tratándose de prestaciones extralegales, los órganos jurisdiccionales deben relevar de esa carga a los trabajadores cuando el patrón, el sindicato o terceros se encuentren en una mejor posición de accesibilidad y control sobre los fundamentos normativos y los hechos controvertidos en torno a las prestaciones extralegales demandadas, de conformidad con el derecho humano al debido proceso laboral, en relación con los principios contenidos en los artículos 782, 783 y 784 de la Ley Federal del Trabajo. - - - - -

- - - De ese modo, en autos obra agregado el **CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES 2019** suscrito el H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez, Colima y el Sindicato de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento, DIF y Organismos Descentralizados de Villa de Álvarez, Colima, ofrecido por el actor y visible a fojas 64 a 89 de autos, y que tiene valor probatorio para acreditar las prestaciones concedidas a favor de los trabajadores sindicalizados, consistentes en: AGUINALDO 45 DÍAS, SUELDO CORRESPONDIENTE A CADA CATEGORÍA, 90% DE SOBRESUELDO, QUINQUENIOS, PRIMA VACACIONAL, CANASTA NAVIDEÑA, APOYO CUESTA DE ENERO, CANASTA BÁSICA, AYUDA PARA TRANSPORTE, AYUDA PARA RENTA, APOYO DE PREVISIÓN SOCIAL MÚLTIPLE, AJUSTE DE CALENDARIO, ESTÍMULO PROFESIONAL, BONO DEL DÍA DE LA MADRA, BONO DEL DÍA DEL PADRE, BONO DEL DÍA DE LA SECRETARIA, APOYO EXTRAORDINARIO ANUAL, APOYO ÚTILES ESCOLARES, APOYO PARA JUGUETES, BECA A LOS TRABAJADORES QUE ESTUDIEN, PRIMA DE RIESGO, UNIFORMES ESCOLARES, ESTÍMULO POR DÍA DEL TRABAJADOR SOCIAL, AYUDA PARA LA ADQUISICIÓN DE LENTES ADAPTADOS, ESTÍMULO DE CUMPLEAÑOS, AYUDA ECONÓMICA, ESTÍMULO QUINCENAL A LAS CATEGORÍAS DE CHOFER U OPERADOS, , APOYO DEL 50% DE DESCUENTO DE ACTAS, ESTÍMULO QUINCENAL CON LA CATEGORÍA DE SEPULTEROS, APOYO DE CAPACITACIÓN, APOYO PARA GASTO FAMILIAR, COMPENSACIÓN ORDINARIA TRABAJADORES QUE PRESTEN SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, ESTÍMULO POR EL DÍA DEL BUROCRATA, ESTÍMULO DE PRODUCTIVIDAD, ESTÍMULO SINDICAL, ESTÍMULO DE ANTIGÜEDAD, ESTÍMULO SEXENAL FEDERAL, ESTÍMULO SEXENAL ESTATAL, SEGURO DE VIDA, ESTÍMULO DE PUNTUALIDAD Y EFICIENCIA, SEGURO FACULTATIVO, ESTÍMULO DE JUBILACIÓN Y RETIRO, ESTÍMULO POR CESANTÍA Y VEJEZ, FONDO DE AHORRO, UNIFORMES, DÍAS DE DESCANSO SÁBADOS Y DOMINGO, JORNADA DE TRABAJO DE SEIS HORAS Y MEDIA, LICENCIAS ECONÓMICAS, GASTOS FUNERARIOS, SEGURO SOCIAL, INCAPACIDADES, LICENCIAS



ECONÓMICAS, DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, 50% DE AYUDA PARA LA ADQUISICIÓN DE PROTESIS Y APARATOS ORTOPÉDICOS, CAPACITACIÓN, FONACOT, BECA MÉDICA, 50% DE DESCUENTO PARA LA COCOMPRA DE PANTEONES MUNICIPALES, PENSIONES, FINACIMIENTO PARA LA ADQUISICIÓN DE COMPUTADORA Y ACCESORIOS... -----

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

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

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

- - - Asimismo las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados





C.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE  
VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

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

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

- - - En esa orden de ideas, en el párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Así pues, en cuanto a propósito de la dignidad humana en el orden jurídico mexicano, el Pleno del Máximo Tribunal en México estableció que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás. -

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

- - - *Novena Época, Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXX,*



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

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

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

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

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

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

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

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

- - - Aunado a lo anterior, sobre el tema de la igualdad, el Pleno del Máximo Tribunal consideró que en el ejercicio de garantizar el principio de igualdad y no discriminación previsto en el artículo 1º Constitucional, se obliga a examinar rasgos adicionales a los que considera cuando contempla la cuestión desde la perspectiva de los derechos sustantivos involucrados, así pues, aunque una determinada regulación limitadora de derechos no es excesiva sino legítima, necesaria y proporcional, justificada por la necesidad de





C.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE  
VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

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.** calidad que

ha quedado debidamente acreditada en autos, como trabajador de BASE, lo anterior encuentra fundamento en el siguiente criterio jurisprudencial: - - - - -

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

- - - Época: Décima Época Registro: 160288 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro V, febrero de 2012, Tomo 2 Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: 2a. I/2012 (9a.) Página: 1697 **LIBERTAD SINDICAL. PRIVILEGIOS ADMISIBLES EN FAVOR DEL SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO O MAYORITARIO.** El artículo 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé el derecho, tanto de los obreros como de los patrones, de coaligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales u otros grupos. Este derecho también es reconocido por el artículo 2 del Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, que establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, siempre que observen sus estatutos. Ahora bien, en ejercicio del derecho a la libertad sindical, en una empresa puede haber uno o más sindicatos, como lo prevé el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, el más representativo o mayoritario puede tener ciertos privilegios admisibles constitucional y convencionalmente, consistentes en: 1) La facultad exclusiva de negociar el contrato colectivo de trabajo con la empresa; 2) Prioridad respecto de las consultas con los gobiernos; o, 3) Prioridad en materia de designación de los delegados ante organismos





Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado  
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 357/2023

C.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE  
VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

*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 PREVE 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 otra parte, en lo que ve a la totalidad de las prestaciones que perciben los trabajadores de base sindicalizados, también es verdad que no acreditó en autos el derecho a su pago, ya que el pago de ciertas prestaciones se encuentran condicionadas a una causa anterior, tal y como se desprende del Convenio General de Prestaciones de 2019, mismo que obra en autos, por lo que se reconoce el derecho que tiene el trabajador a percibir tales prestaciones, sin embargo, en lo que ve a la totalidad de las prestaciones que perciben los trabajadores de base sindicalizados, también es verdad que el pago de ciertas prestaciones se encuentran condicionadas a una causa anterior, tal y como se desprende del Convenio General de Prestaciones, por lo que se reconoce el derecho que tiene el trabajador a percibir tales prestaciones, sin embargo, deberá demostrar que*



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

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

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

- - - Importes de prestaciones que, **de ser necesario** deberán ser determinadas en **incidente de liquidación** de laudo que al efecto se instaure, del cual desde este momento se ordena su apertura, a efecto de que las partes en su caso acrediten la cuantía líquida de los conceptos materia de la condena, por lo que a fin de determinar en cantidad líquida el monto que debe pagarle al trabajador la entidad pública municipal demandada, por lo cual con fundamento en los Artículos 761, 763 y 843 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se insertan: **Artículo 761.-** Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley. **Artículo 763.-** Cuando en una audiencia o diligencia ..... Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley se resolverán de plano oyendo a las partes. **Artículo. - 843.-** En los laudos, cuando se trate de





*prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación”, es por lo que desde este momento se ordena la apertura del Incidente de liquidación laudo, en el cual ambas partes deberán de presentar sus conciliaciones contables. Se sustenta lo anterior en las tesis de jurisprudencia que a continuación se inserta: - - - - -*

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

**- - - Con apoyo en lo anterior, en el Incidente de Liquidación de Laudo** que, de ser necesario, se lleve a cabo en el presente Expediente Laboral Burocrático, ambas PARTES deberán de exhibir las conciliaciones contables que en su caso correspondan, en donde se plasmaran las cantidades y conceptos que cada una considere procedente por las prestaciones extralegales contenidas en los **CONVENIOS DE CONCERTACIÓN LABORAL reconocidas a partir de la fecha de emisión del presente laudo**, en su calidad de trabajadora de BASE le corresponden al C.

en los términos en que se resolvió en el presente laudo. - - - - -

**- - - X.- PAGO DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. - - - - -**

**- - -** Por otra parte, con relación a lo que reclama la parte actora en el punto 5) de su escrito inicial de demanda, y que sobre el particular la demandada negó acción y derecho a su pago en los términos que demanda ya que no acredita los requisitos procesales de la acción, puesto que es no es un trabajador de base, por lo que tanto su salario como deducciones se han aplicado conforme al salario que percibe y por el que se le contrato. - - - - -

**- - -** De ese modo y en virtud de las facultades que la ley otorga a este Tribunal para resolver al respecto lo que resulte procedente conforme lo alegado y probado oportunamente por los contendientes, ya que la vía laboral es la idónea para que un trabajador demande del patrón el



cumplimiento de las obligaciones a su cargo respecto del pago de las aportaciones de seguridad social en estudio, dada la naturaleza de la relación laboral que se actualiza entre ambas partes, además de la jurisdicción laboral que corresponde ejercer ante este Tribunal en tanto expresión especializada de la administración de justicia, tiene como ámbito objetivo las instancias mediante las cuales se pretende el reconocimiento de un derecho que se incorpora a la esfera jurídica del accionante como consecuencia directa o indirecta de la existencia de una relación de trabajo. - - - - -

- - - En tal virtud es necesario tomar en cuenta que las cuotas del seguro cuyo pago a la entidad correspondiente demanda un trabajador a su patrón, **se traducen en prerrogativas que se incorporaron a la esfera jurídica de aquel como consecuencia del trabajo personal subordinado que presta a éste;** en esa tesitura deviene incuestionable, que la pretensión hecha valer por el trabajador actor contra su patrón su generis, en cuanto a los reclamos atinentes al pago de las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) que constituyen una prerrogativa constitucional y legal que el legislador ha establecido a favor de los trabajadores, encaminada a su protección y bienestar, resultando además relevante que las cuotas del seguro tienen el carácter de aportaciones de seguridad social, es decir, de contribuciones, cuyo hecho generador es precisamente el surgimiento de una relación laboral, de donde se sigue su naturaleza laboral-tributaria, encontrándose el patrón inmerso en tal circunstancia jurídica obligado a inscribir ante el Instituto Mexicano del Seguro Social a toda persona que se encuentre vinculada a él, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, pudiendo realizar la inscripción desde un día hábil antes del inicio de tal relación o bien dentro de los cinco días hábiles siguientes a esa fecha, atento a lo dispuesto por el Artículo 16 y 45 del reglamento de la Ley del Seguro Social. Por otro lado, tenemos la obligación del patrón de realizar el pago de las aportaciones de seguridad social, para su depósito en la respectiva cuenta individual que se encuentra ligada a la existencia de la relación laboral, pues en tanto ésta continúe subsistirá aquélla. - - - - -

- - - De las relatadas condiciones, se puede acreditar que la patronal realizó la inscripción, y por lo tanto el pago de las cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), siendo que de los documentos que obran en autos, se advierte de una constancia expedida por el (IMSS), a favor del C.

, **visible a fojas de la 197 a la 199 de autos,** en la que se acredita que el trabajador fue dado de alta por el





C.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE  
VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

**H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA**, ante dicho Instituto desde el día 03 de octubre de 2022, fecha que coincide con el ingreso que aduce el actor, además en los recibos de nómina que exhibió la demandada, mismos que obran a fojas de la 137 a la 188 de autos, se aprecian las deducciones realizadas al trabajador respecto a dicha prestación. - - - - -  
- - - Por tanto y a fin de resolver lo que en derecho corresponde, y del análisis de las actuaciones, y de los documentos que obran en autos mismos que sirve de constancia que el trabajador fue inscrito al Instituto Mexicano del Seguro Social, dándole el valor probatorio suficiente, por lo tanto, se absuelve al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA** a realizar el pago al C. ., de las prestaciones ante el IMSS. - - - - -

- - - **XI.- PAGO DE APORTACIONES AL INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA.** - - - - -

- - - Respecto a la prestación reclamada por el actor en el punto 6), relativa al pago de aportaciones al Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima (IPECOL), prestación a la cual la parte demandada niega acción y derecho, a su pago en los términos que demanda ya que no acredita los requisitos procesales de la acción, puesto que es un trabajador eventual, por lo que tanto su salario como deducciones se han aplicado conforme al salario que percibe y por el que se le contrato. - - - - -

- - - En esa tesitura, a fin de resolver que en derecho corresponde, es preciso señalar que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, establece en su artículo 69 fracción X la obligación de las Entidades Públicas en su calidad de patrones de cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales. - - - - -

- - - Por su parte la abrogada Ley de Pensiones Civiles del Estado de Colima, disponía en sus artículos 1, 2 y 3 lo siguiente: - - - - -

- - - **Art. 1o.-** Para los efectos que precisa esta Ley, se crea un organismo descentralizado, denominado Dirección de Pensiones del Estado. Esta Ley tiene aplicación para los funcionarios y empleados al servicio del Estado. - - - - -

- - - **Art. 2o.-** Pueden acogerse a los beneficios de este ordenamiento todos los funcionarios y empleados dependientes de Institutos o Patronatos y Organismos descentralizados, así como los municipales. - - - - -

- - - **Art. 3o.-** Las personas a que se contraen los artículos anteriores tienen derecho conforme a las disposiciones de la presente Ley y en los casos y con los requisitos que ella establece, a los siguientes beneficios. I.- Pensiones de retiro. II.- Devolución de los descuentos que se les hubieren hecho para integrar el fondo económico de la Dirección,



al separarse del servicio. **III.- Obtención de préstamos hipotecarios.** IV.- Obtención de préstamos quirografarios. **V.- Obtener en propiedad o arrendamiento casas o terrenos propiedad de la Dirección de Pensiones.** VI.- Los demás que establece esta Ley. -----

- - - Sin embargo, la citada legislación fue abrogada con la entrada en vigor de la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, mediante DECRETO No. 616 publicado el 28 de septiembre de 2018 en el Periódico Oficial del “Estado de Colima.” a través del cual se crea el INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA, y que en sus artículos 1, 2, 79, 129, 130, 131 y 141 que disponen lo siguiente: - - -

- - - **Artículo 1.** La presente Ley es reglamentaria del artículo 33 fracción XIV de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima reordenada y consolidada, de aplicación general y obligatoria en el Estado de Colima en la forma y términos que la misma establece; y sus disposiciones son de orden público y de interés social. -----

- - - **Artículo 2.** Objeto de la Ley 1. Este ordenamiento tiene por objeto garantizar y regular la seguridad social, así como buscar la sustentabilidad financiera del sistema de pensiones de los servidores públicos así definidos en esta Ley, en las ramas, coberturas y prestaciones que en la misma se contemplan. -----

- - - **Artículo 79.** Beneficios para los afiliados 1. Los afiliados, tienen derecho conforme a las disposiciones de la presente Ley y en los casos y con los requisitos que la misma establece, a los siguientes beneficios: I. Pensiones; II. Prestaciones sociales; III. Préstamos personales, y **IV. Préstamos hipotecarios.** -----

- - - **Artículo 129.** Condición para otorgar préstamos personales o hipotecarios 1. **El destino de los fondos de la Cuenta Institucional será el pago de las pensiones y pago de gastos funerarios, seguro de vida y gratificación anual; de haber excedentes, estos se podrán utilizar en el otorgamiento de préstamos personales o hipotecarios en los términos de esta Ley a los afiliados y pensionados, siempre que el excedente acumulado sea superior al importe de 2 quincenas de la nómina de pensiones y que la recuperación calce con la liquidez requerida para el pago de los beneficios que otorga esta Ley.** 2. Los excedentes de las Cuentas Institucionales destinados para préstamos personales se concederán con las reglas de los artículos 132 y 133 de esta Ley y los destinados a préstamos hipotecarios estarán a lo dispuesto por el Capítulo VI, del Título Quinto de esta Ley. 3. El monto máximo de los préstamos personales e hipotecarios a otorgar deberá considerar que, en suma, el pago mensual del servidor público no exceda el 30% de los ingresos mensuales del servidor público o de la pensión. -----

- - - **Artículo 130.** Afectación de participaciones, transferencias en omisión de entero de descuentos 1. En caso de omisión en el entero por de los descuentos de préstamos personales o hipotecarios, el Instituto solicitará a la Secretaría de Planeación y Finanzas del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Colima, la afectación o compensación de las participaciones, transferencias, asignaciones presupuestales y cualesquiera otros recursos líquidos, de las Entidades Públicas Patronales deudoras, independientemente de la responsabilidad penal o administrativa en que se hubiera incurrido. -----

- - - **Artículo 131.** Destino de los intereses reales de préstamos personales 1. Los intereses reales generados por los préstamos personales o hipotecarios, serán destinados a incrementar las reservas de las Cuentas Institucionales a fin de fortalecerlas. -----

- - - **Artículo 141. Destino del préstamo hipotecario 1.** Los préstamos hipotecarios serán destinados a los siguientes fines: **I. Adquisición de terrenos urbanos y rústicos; II. Adquisición de casas, departamentos o locales comerciales; III. Construcción, mejoras o reparaciones de los inmuebles de su propiedad; IV. Redención de gravámenes que**





C.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE  
VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

soporten los inmuebles del afiliado; y V. Obtener liquidez, otorgando en garantía un bien inmueble. 2. Los préstamos que comprende este artículo quedarán sujetos a la reglamentación que proponga y para el efecto que autorice el Consejo Directivo. - - - -

- - - De lo anterior, puede concluirse la obligación del Estado de satisfacer mediante las medidas que considere apropiadas el acceso al derecho a una vivienda digna, y que en el caso en estudio en su calidad de patrón debe otorgar a sus trabajadores, del mismo modo se advierte que el INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA tiene por objeto garantizar y regular la seguridad social, así como buscar la sustentabilidad financiera del sistema de pensiones de los servidores públicos así definidos en esta Ley, en las ramas, coberturas y prestaciones que en la misma se contemplan, contemplando así los préstamos hipotecarios, cuyo destino será a los siguientes fines: I. Adquisición de terrenos urbanos y rústicos; II. Adquisición de casas, departamentos o locales comerciales; III. Construcción, mejoras o reparaciones de los inmuebles de su propiedad; IV. Redención de gravámenes que soporten los inmuebles del afiliado; y V. Obtener liquidez, otorgando en garantía un bien inmueble. - - - - -

- - - Cuyo caso el destino de los fondos de la Cuenta Institucional será el pago de las pensiones y pago de gastos funerarios, seguro de vida y gratificación anual; de haber excedentes, estos se podrán utilizar en el otorgamiento de préstamos personales o hipotecarios en los términos de esta Ley a los afiliados y pensionados, siempre que el excedente acumulado sea superior al importe de 2 quincenas de la nómina de pensiones y que la recuperación calce con la liquidez requerida para el pago de los beneficios que otorga esta Ley. - - - -

- - - Ahora bien, en autos se observa de los recibos de nómina que obran **a fojas 137 a la 188 de autos**, como concepto deducciones la denominada APORTACIÓN 8% PENSIONES, como también de autos se desprende la constancia emitida por el Director General del Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, que obra **a foja 194 y 195 de autos**, en la que señala que el C.

ha aportado las cuotas contribuyendo al fondo del Instituto el 8% de su salario de cotización, estando adscrito al H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, mismo que sirve como constancia que desde la fecha de ingreso del trabajador, el patrón realizó la deducción por concepto de pensiones, de modo que tiene valor probatorio para demostrar que el trabajador se encuentra dado de ALTA ante el INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA. - - - - -



**- - - XII.- PAGO DE LAS DEDUCCIONES REALIZADAS BAJO EL CONCEPTO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. - - - - -**

- - - Ahora bien, por lo que va a la prestación señalada en el punto 9) consistente en la exhibición de los recibos oficiales con la que la demanda acredite las retenciones por concepto de impuesto sobre la renta desde la fecha de su ingreso y que dice debe pagarse en atención al sueldo real que debió percibir, y por consiguiente demanda su pago retroactivo desde la fecha de su ingreso. - - - - -

- - - Así las cosas, es preciso señalar que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 116, párrafo segundo, fracción VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se estableció que los poderes de los Estados deberán organizar las relaciones de trabajo entre las Dependencias Estatales y sus trabajadores conforme al contenido de la Constitución de cada uno de ellos. - - - -

- - - Bajo ese tenor, con fundamento en los artículos 40, 41 primer párrafo y 124 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las legislaturas de los Estados tienen determinadas facultades conferidas de forma expresa por parte de la Constitución General, como en el caso, para regular las relaciones laborales entre las Dependencias de Gobierno, incluidos los Organismos Públicos Descentralizados y sus trabajadores, lo cual, deben hacerse mediante las leyes que expidan con arreglo a lo dispuesto en el artículo 123 constitucional y sus disposiciones reglamentarias. - - - - -

- - - Así mismo, en el contenido del artículo 79 de la Constitución Política del Estado de Colima se estableció la creación y competencia del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, dando pie al reconocimiento y competencia respecto de la materia burocrática de carácter local; artículo que faculta al Tribunal para ejercer la función jurisdiccional para resolver las controversias de carácter laboral entre el Estado, los municipios, los organismos descentralizados de ambos, con los servidores públicos a su cargo. -

- - - Ya que tenemos en claro el traspaso de esa serie de atribuciones y funciones por parte de los Órganos Centrales del Gobierno Federal, nos situamos ahora, en el plano Estatal, esto es refiriéndonos al Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, del que se tiene, que de los artículos 1o, 2o, 3o y 4° de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, se desprende que este, en materia de las relaciones laborales, la legislatura del Estado de Colima ha emitido con gran claridad las reglas aplicables a efecto de resolver ese tipo de conflictos, como lo establece ampliamente en su (DECRETO 335, 31 DE MARZO DE 2006, REFORMADO) en sus:

*"Artículo 1.- La presente Ley es reglamentaria de los artículos 116, fracción VI, y*





C.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE  
VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

123. Apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y tiene por objeto normar la relación de trabajo entre el Gobierno del Estado, los Ayuntamientos y los Organismos Descentralizados del Estado de Colima con sus respectivos trabajadores, así como determinar sus derechos y obligaciones. Artículo 2.- Esta Ley es obligatoria y de observancia general para los Titulares y trabajadores de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial y sus dependencias respectivas; de los Ayuntamientos; de los Organismos Descentralizados del Estado y sus Municipios, así como de aquellas Empresas o Asociaciones de participación Estatal o Municipal mayoritaria, en las que por cualquier ordenamiento jurídico llegue a establecerse su aplicación. Para los efectos de la presente Ley, los términos "ENTIDADES PÚBLICAS" y TRIBUNAL", se entenderán referido el primero, a cualquiera de los organismos mencionados en el párrafo anterior, y el segundo, al Tribunal de Arbitraje y Escalafón. Artículo 3.- La relación jurídica de trabajo reconocida por esta Ley, se entiende establecida, para todos los efectos legales, entre las Entidades y dependencias representadas por sus Titulares y los trabajadores públicos a su servicio. Artículo 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." - - - - -

- - - De los citados numerales se obtiene el carácter general de la Ley, al regir las relaciones entre todas las Dependencias que integran el Gobierno del Estado de Colima, tales como a los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como Municipal; a las Empresas y a los Organismos Descentralizados del propio Estado o Municipios y los Trabajadores a su servicio; el alcance de la definición de trabajadores del Estado; la prestación del servicio como un aspecto fundamental; así como la forma en la cual se tiene por acreditada la mencionada relación jurídico laboral. En ese marco jurídico tenemos por otro lado, el contenido de los artículos 132 y 138 de la Legislación invocada del Estado de Colima, que viene a definir y aterrizar la estructura y competencia del Tribunal en cuestión, en la siguiente forma: - - - - -

- - - **ARTICULO 132.-** El Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima es un órgano jurisdiccional uniinstancial con personalidad jurídica y patrimonio propio, dotado de plena autonomía e independiente en sus decisiones de conformidad con la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima.

- - - **ARTICULO 138.-** ARTICULO 138.- El Tribunal será competente para: I. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre las o los titulares de las entidades públicas y sus trabajadores. Salvo las de aquellos entes públicos que se encuentren sujetos a un régimen jurídico especial en materia laboral o de relación administrativa con su personal, en cuyo caso las controversias que se susciten se tramitarán y resolverán conforme a lo que disponga dicho régimen especial; II. Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre las entidades públicas y las o los trabajadores a su servicio; III. Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación de los mismos; IV. Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales; V. Efectuar el acuerdo de depósito de las condiciones generales de trabajo, reglamentos de escalafón, reglamentos de las



diferentes comisiones mixtas y de los estatutos de los sindicatos; VI. Expedir su propio reglamento y los manuales de organización; y VII. Las demás funciones que se derivan de esta Ley o que se establezcan en el Reglamento interior. - - -

- - - Con lo anterior podemos apreciar la conformación del TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y ESCALAFÓN DEL ESTADO DE COLIMA, destacando que al ser un Órgano Jurisdiccional, el legislador local le asignó una competencia de la cual conocerá en forma exclusiva; en el entendido que para el presente asunto la competencia prevista en el artículo 132 de la mencionada Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, se dispone en términos generales para que sea competente el H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, de referencia y pueda ampliamente conocer y resolver los conflictos individuales suscitados entre los titulares de las Dependencias Públicas y sus Trabajadores; situándonos jurídicamente que esta Ley es obligatoria y de observancia general para los Titulares y trabajadores de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial y sus dependencias respectivas; de los Ayuntamientos; de los Organismos Descentralizados del Estado y sus Municipios, así como de aquellas Empresas o Asociaciones de participación Estatal o Municipal mayoritaria, en las que por cualquier ordenamiento jurídico llegue a establecerse su aplicación. Máxime que, para la aplicación de los efectos de esta Ley, los términos "ENTIDADES PUBLICAS" y " TRIBUNAL", se entenderán referido el primero, a cualquiera de los Organismos Descentralizados del Estado, y el segundo, al Tribunal de Arbitraje y Escalafón; esto, de acuerdo al contenido del artículo 1o de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. - - - - -

- - - Atento a lo anterior, ha de destacarse que, de los documentos exhibidos por el patrón como de los recibos de nómina, logra advertirse como conceptos de deducción el Impuesto Sobre la Renta y que sirven de constancia reveladora para demostrar que el patrón sí realizó las retenciones a su sueldo por dicho concepto. - - - - -

- - - Además, es preciso señalar que en relación con el pago del impuesto sobre la renta derivado de las relaciones laborales, los artículos 110 y 112 de la Ley del Impuesto sobre la Renta establecen, respectivamente, que se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado los salarios y demás prestaciones derivados de él, incluyendo las percepciones obtenidas por utilidades de las empresas y las derivadas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. - - - - -

- - - En tal virtud, estos numerales establecen la obligación de los





C.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE  
VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

trabajadores de efectuar el pago del impuesto sobre la renta derivado de la relación de trabajo, lo cual puede ser convenido por las partes en las condiciones de trabajo respecto de quién se hará cargo de su pago al finalizar la relación laboral, y la correlativa del patrón de efectuar las retenciones en su calidad de auxiliar de la administración pública federal en la recaudación del tributo; consecuentemente, si el empleado reclama su retención derivado de la relación de trabajo, y el patrón en su contestación a la demanda omite pronunciarse al respecto, dicha circunstancia no es suficiente para declarar procedente tal pretensión, en virtud de que la retención del impuesto relativo no está sujeto a la voluntad del patrón, sino que es una obligación que la ley relativa le impone. -----

- - - En ese sentido, este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón como autoridad laboral-burocrática, carece de competencia para declararse respecto a las retenciones que al respecto debe realizar el patrón en vía de impuesto I.S.R., ya que como se señaló en supra líneas, se trata de un impuesto de carácter fiscal cuyo conocimiento está sujeto únicamente al fisco federal por conducto del Servicio de Administración Tributaria. -----

- - - Por lo antes expuesto se declara improcedente la prestación planteada por la actora, toda vez que el TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y ESCALAFÓN DEL ESTADO, carece de competencia para conocer de las deducciones que se realicen por concepto de un impuesto fiscal. En ese sentido. **se deian a salvo los derechos del C.**

**para que haga efectivo**

**su derecho ante la autoridad competente, en los términos de la legislación Fiscal.** -----

- - - Época: Novena Época Registro: 171728 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXVI, Agosto de 2007 Materia(s): Administrativa Tesis: 2a./J. 136/2007 Página: 543 **LAUDO. PARA TENERLO POR CUMPLIDO ES INNECESARIO QUE EL PATRÓN EXHIBA LA CONSTANCIA DE RETENCIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR LOS CONCEPTOS MATERIA DE LA CONDENA O EL DOCUMENTO QUE ACREDITE LA DEDUCCIÓN RELATIVA, PUES BASTA CON QUE EN EL RECIBO DE LIQUIDACIÓN EXPRESE LAS CANTIDADES SOBRE LAS CUALES SE EFECTÚA DICHA RETENCIÓN.** Conforme a los artículos 109, 110, 112 y 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta y 26, fracciones I y II, del Código Fiscal de la Federación, salvo los casos de excepción, los patrones tienen el carácter de auxiliares de la administración pública federal en la recaudación del impuesto de referencia a cargo de sus trabajadores, en tanto tienen la obligación de retener el causado por alguno o algunos de los conceptos a los que resulten condenados en el laudo con motivo de la terminación de la relación laboral. En ese sentido, una vez que se ha determinado en el laudo el importe líquido de la condena y el patrón al exhibir su cuantificación manifieste haber retenido el impuesto correspondiente, para que la autoridad laboral tenga posibilidad de vigilar el cumplimiento del laudo, bastará con que aquél exhiba el recibo de liquidación en el que pueda observarse con claridad el desglose y coincidencia de los conceptos y cantidades a las que resultó condenado en el laudo, así como las cantidades retenidas por concepto del impuesto, sin necesidad de que la autoridad laboral proceda a examinar si el



cálculo del entero fue o no correcto, pues en caso de que resulte defectuoso, no se deja en estado de indefensión al trabajador, ya que tiene expedito su derecho para solicitar ante la autoridad hacendaria la devolución de las cantidades que le hayan sido retenidas en forma indebida y corresponderá a la autoridad fiscal su revisión, consecuentemente no es requisito indispensable para efecto de tener por cumplido el laudo que el patrón exhiba el documento en el que acredite la deducción del impuesto para justificar el monto de las prestaciones que debió pagar al trabajador, o la constancia de que enteró la cantidad que retuvo al trabajador como impuesto del producto del trabajo. -----

--- Registro digital: 161992 Instancia: Segunda Sala Novena Época Materias(s): Administrativa Tesis: 2a./J. 32/2011 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIII, Mayo de 2011, página 587 Tipo: Jurisprudencia **RENTA. LA AUTORIDAD HACENDARIA ESTÁ FACULTADA PARA DETERMINAR CRÉDITOS FISCALES AL RETENEDOR DEL IMPUESTO RELATIVO DERIVADO DE INGRESOS POR SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO, POR PERIODOS MENORES A UN EJERCICIO FISCAL.** Conforme al párrafo primero del artículo 6o. del Código Fiscal de la Federación, la obligación tributaria surge por determinación de ley una vez realizado el supuesto de hecho correspondiente, obligación exigible una vez que se transforma en crédito fiscal mediante el procedimiento denominado "determinación" o "liquidación". Ahora bien, la Ley del Impuesto sobre la Renta, en su artículo 1o., grava los ingresos de los contribuyentes, y en los numerales 110 a 113 y 116 a 118, correspondientes al Capítulo I del Título IV de la propia Ley, específicamente los obtenidos por salarios y demás prestaciones derivadas de una relación laboral, y particularmente párrafos primero, segundo y cuarto del citado artículo 113 disponen que quienes realicen pagos por dichos conceptos están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que con carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual, las cuales se calcularán aplicando una tarifa a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, previa deducción del impuesto local relativo, siempre que la tasa de éste no exceda del 5%. Entonces, si el retenedor del impuesto sobre la renta derivado de salarios y en general de la prestación de un servicio personal subordinado debe recaudar el impuesto generado por quien le presta un trabajo o un servicio personal y conforme al citado artículo 6o., fracción I, párrafo primero, y párrafo quinto, del Código Fiscal de la Federación, tiene el deber de enterar la cantidad retenida o que debió retener a más tardar el día 17 del mes de calendario inmediato posterior al de terminación del periodo de la retención o de la recaudación, resulta que la autoridad hacendaria, como titular del derecho de crédito tributario generado a partir de la retención o del momento en que ésta debió realizarse, puede exigir del retenedor el cumplimiento de su obligación por deuda ajena, la cual le resulta cierta y determinable desde que recauda el impuesto o surge la relación jurídico-tributaria, sin que deba esperar a que concluya un ejercicio fiscal completo del impuesto sobre la renta para poder determinar un crédito fiscal al retenedor, porque no se está en el caso de efectuar una liquidación a su cargo por deuda propia, sino por deuda ajena, derivada de la renta obtenida por los trabajadores con motivo de su trabajo. -----

--- Registro digital: 161280 Instancia: Segunda Sala Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 123/2011 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIV, Agosto de 2011, página 337 Tipo: Jurisprudencia **JUICIO LABORAL. NO ES LA VÍA IDÓNEA PARA SOLICITAR LA DEVOLUCIÓN DE CANTIDADES QUE EL PATRÓN RETUVO POR CONCEPTO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA AL PAGAR LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.** Acorde con los artículos 110, 113 y 118 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, las prestaciones que se perciban como consecuencia de la terminación de una relación laboral se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado y es obligación del patrón hacer la retención y el entero correspondiente del indicado tributo. En congruencia con lo anterior, si en un juicio laboral se demanda la devolución de las cantidades que el patrón enteró por concepto de dicho gravamen, derivadas de la conclusión de la relación laboral, el reclamo correspondiente resulta





C.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE  
VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA.

*improcedente, con independencia de que el patrón haya o no controvertido los hechos u opuesto excepciones, toda vez que el juicio laboral no es la vía idónea para solicitar la devolución de una contribución federal, además de que un juicio de tal naturaleza no podría anular el cumplimiento de obligaciones tributarias sustantivas.* -----

- - - Es oportuno precisar que la parte demandada no cumplió con la carga de la prueba respecto a la retención y entero de las cuotas relativas, en el incidente que se abra en ejecución del laudo reclamado, podrá aportar las pruebas respectivas si las tuviere con ese propósito por los motivos ya expuestos. -----

- - - En mérito de lo antes expuesto y fundado y con apoyo en los artículos 22, 79 inciso B y 90 fracción VIII, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima, 132, 133, 157 y 158 de la Ley de Los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y el 840 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Burocrática Estatal, y analizadas y valoradas todas las constancias y actuaciones a verdad sabida y buena fe guardada, es de resolverse y se -----

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

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

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

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

- - - **1)** A realizar el pago de las cuotas obrero patronales ante el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS). -----

--- **2)** A realizar el pago de las aportaciones al Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima. -----

--- **3)** A exhibir los recibos oficiales del pago de **LAS DEDUCCIONES** realizadas bajo el concepto del impuesto sobre la renta. -----

- - - **4)** A realizar el pago de horas extras respecto a los días sábados y los días de descanso obligatorio. -----

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

- - - **1)** Reconocer al C.

como trabajador de **BASE** y a la recategorización de su puesto como **CHOFER "A"** adscrito a la Oficina de Limpia y Sanidad a partir de la fecha de emisión del presente laudo. -----

- - - **2)** A la expedición de su **NOMBRAMIENTO** como trabajador de



BASE en el puesto como **CHOFER "A"** adscrito a la a la Oficina de Limpia y Sanidad a partir de la fecha de emisión del presente laudo, conforme al artículo 20 de la Ley de la materia. -----

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

- - - **4)** A realizar el pago de la prima vacacional correspondiente a la parte proporcional del del segundo periodo del año 2022, y el primer y segundo periodo del año 2023. -----

- - - **5)** Reconocerle y pagarle la cantidad que resulte por concepto de todas aquellas prestaciones que perciben los trabajadores de base y base sindicalizados y que se desprendan de los convenios suscritos entre el Ayuntamiento demandado y el sindicato a su servicio; sin embargo, deberá acreditar el derecho que tiene a percibir las, para que le puedan ser concedidas a partir de la emisión del presente laudo, tal y como se señaló en líneas que anteceden; así mismo, a los aumentos e incrementos salariales que en lo sucesivo se sigan generando y que otorgue el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA**, al salario; prestaciones e incrementos que deberán ser otorgados a partir de la fecha en que se le reconoció el derecho a su pago, es decir, a partir de la fecha de la emisión del presente laudo. -----

- - - **NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE.** -----

- - - Así lo resolvieron y firma la **LICENCIADA FENA ELIZABETH CRUZ ÁVALOS**, Magistrada Presidenta del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, quien actúa con la **LICENCIADA ALICIA CARREÓN COBIÁN** Secretaria de Acuerdos, quien autoriza y da fe, en los términos de lo dispuesto por el artículo 133 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----




TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y ESCALAFÓN  
DEL ESTADO DE COLIMA

