



- - - Colima, Colima, **08 (ocho) de septiembre del año 2025 (dos mil veinticinco).** -----

--- En el **Expediente Laboral No. 165/2021** promovido por el C. ***** en contra del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ**, este Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado, tiene a bien emitir el siguiente: -----

LAUDO -----

--- **VISTO** para resolver en definitiva el expediente laboral No. **165/2021** promovido por el C. ***** en contra del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COL.**, Quien en su escrito inicial de demanda reclama las siguientes prestaciones: -----

- - - 1). - *INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL que corresponde a tres meses de sueldo INTEGRADO por el despido injustificado del que fui objeto el suscrito. 2).- Reclamo el pago de los salarios caídos generados desde el pasado 19 de marzo de 2021, del cual se pide su pago mientras durante la tramitación del presente juicio hasta la ejecución y cumplimiento cabal del LAUDO que en el expediente al rubro indicado se genere. 3).- Reclamamos el pago de la prestación denominada CUESTA DE ENERO correspondiente a los años 2020 y 2021 misma que se genera por haber laborado el año inmediato anterior es decir 2019 y 2020 respectivamente (que para su mayor identificación es la segunda parte del aguinaldo pero se denomina diferente por cuestiones fiscales), misma que asciende a 30 treinta días de sueldo, sobresueldo y demás compensaciones, mismo que tuvo que haber sido cubierto a más tardar el día 15 de Enero del año en curso; es decir el aguinaldo consta de 90 días de salario integrado, por lo que se les adeuda a los suscritos aproximadamente el 40% de ese concepto. De igual forma al tratarse de un despido injustificado reclamo las que se generen durante la tramitación del presente juicio hasta la ejecución y cumplimiento cabal del LAUDO que en el expediente al rubro indicado se genere. De igual forma para su mayor identificación dicha prestación se encuentra identificada con la cláusula número 7 del Convenio General de Prestaciones celebrado. 4).- Reclamamos el pago generado por el Concepto de Vacaciones correspondiente al proporcional de 10 días del segundo periodo del año 2018* los veinte días correspondientes al año 2019 y 2020, así como el proporcional del/ año del 2021. De igual forma al tratarse de un despido injustificado reclamo las que se generen durante la tramitación del presente juicio hasta la ejecución y cumplimiento cabal del LAUDO que en el expediente al rubro indicado se genere, lo anterior en términos de lo dispuesto por el artículo 51 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. 5).- Pago de horas extras correspondientes a 9 nueve horas por semana, para el suscrito desde la fecha de mi entrada a laborar la cual fue el 15 de Octubre de 2018, ya que por las tardes de 17.00 a las 24:00 horas siempre tenía que estar en mi fuente laboral por el cambio de turno de mi personal y asignarles actividades a realizar, es decir estar al pendiente de las necesidades de mi personal y apoyando en las guardias. 6).- Reclamo el pago por concepto de horas extraordinarias correspondiente a los días sábados laborados, día que según mis condiciones laborales era considerado como un día de descanso, ello en concordancia con lo precisado por la LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL GOBIERNO, AYUNTAMIENTOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE COLIMA en su artículo 48; mismas que se trabajaron en un horario de 8:30 a.m. a 13:30 horas y las cuales fueron laboradas por la exigencia del Titular de la Presidencia Municipal demandada, dentro de las actividades realizadas eran: realizar recorridos dentro del municipio para detectar fallas o reparaciones de lámparas del alumbrado público, en vehículo oficial, llevando dos acompañantes de lista de raya, y algunas verificaciones de dictamen, mismas que reclamamos desde*



el sábado 20 de Octubre del año 2018 y hasta el sábado anterior a la fecha de mi ilegal despido el pasado 13 de Marzo del año 2021. 7).- Reclamo el pago por concepto de horas extraordinarias correspondiente a los días domingo laborados (prima dominical), día que según mis condiciones laborales era considerado como un día de descanso, ello en concordancia con lo precisado por la LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL GOBIERNO, AYUNTAMIENTOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE COLIMA en su artículo 48; mismas que se trabajaron en un horario de 8:30 a.m. a 13:30 horas y las cuales fueron laboradas por la exigencia del Titular de la Presidencia Municipal demandada, dentro de las actividades realizadas eran: realizar recorridos dentro del municipio para detectar fallas o reparaciones de lámparas del alumbrado público, en vehículo oficial, llevando dos acompañantes de lista de raya, y algunas verificaciones de dictamen, mismas que reclamamos desde el domingo 21 de Octubre del año 2018 y hasta el domingo anterior a la fecha de mi ilegal despido el pasado 14 de Marzo del año 2021. 8) .- Por el pago de las cuotas obrero patronales reales al INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS) que se generaron desde mi contratación el pasado 15 de Marzo del año 2018 y las que se generen durante la tramitación del presente juicio hasta la ejecución y cumplimiento cabal del LAUDO que en el expediente al rubro indicado se genere, lo anterior se dice así debido a que, indebidamente la PATRONAL registro a los suscritos en el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS) con un sueldo inferior al que realmente percibía. 9).- Por el pago de las aportaciones al INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES (INFONAVIT) que se generaron desde mi contratación por parte de la demandada desde el pasado 15 de Octubre del año 2018 y los que se generen durante la tramitación del presente juicio hasta la ejecución y cumplimiento cabal del LAUDO que en el expediente al rubro indicado se genere, lo anterior se dice así debido a que, indebidamente la PATRONAL omitió registrar a los suscritos en el INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES (INFONAVIT), ello aun y cuando el INSTITUTO VILLALVARENSE DE LA MUJER durante el ejercicio fiscal 2017 dio de alta a sus trabajadoras como lo es el caso de la trabajadora ***** y de las trabajadoras de confianza ***** y ***** (registro que, se podrá acreditar con las documentales correspondientes en el momento procesal oportuno, si tal acontecimiento fuere negado por la demandada), por lo que, se desprende que, la patronal si tienen la obligación de dar de alta a sus trabajadores como DERECHOHABIENTES de dicho instituto (ya que de manera voluntaria lo ha realizado en ocasiones anteriores); alta que deberá realizarse con el salario real que percibía el suscrito. 10).- Por la homologación, otorgamiento y pago de todas y cada una de las prestaciones laborales que, conforme a los convenios de concertación con la organización sindical o en las condiciones generales de trabajo se otorgan al personal de base sindicalizado, prestaciones que también se otorgan a diversos trabajadores de base (como lo es el caso de los CC. ***** , ***** , ***** , ***** y *****) al servicio de la demandada, así como las diferencias salariales que deriven de ello desde la fecha de mi contratación el pasado 15 de Octubre del año 2018 hasta el momento en que se dé cumplimiento al LAUDO condenatorio que se dicten en este juicio, así como aquellas prestaciones que se sigan generando en lo futuro durante la tramitación de este juicio, prestaciones laborales que se precisa a continuación:

A. El pago de la prestación denominada ayuda para transporte en la cantidad de \$ 803.40 (ochocientos tres pesos 40/100 m.n.) pagaderos de manera mensual, de igual forma para su mayor identificación dicha prestación se encuentra identificada con la cláusula número 9 del Convenio General de Prestaciones. B. El pago de la prestación denominada estímulo de cumpleaños en la cantidad de \$ 1, 000.00 (mil pesos 00/100 m.n.) pagaderos en la quincena siguiente a la fecha del cumpleaños, de igual forma para su mayor identificación dicha prestación se encuentra identificada con la cláusula número 31 del Convenio General de Prestaciones. C. El pago de la prestación denominada bono de ayuda para renta en la cantidad de \$



699.94 (seiscientos noventa y nueve pesos 94/100 m.n.) pagaderos de manera mensual, de igual forma para su mayor identificación dicha prestación se encuentra identificada con la cláusula número 10 del Convenio General de Prestaciones. D. El pago de la prestación denominada Apoyo para la asistencia a la capacitación en la cantidad de \$ 1, 000.00 (mil pesos 00/100 m.n.) pagaderos en la primera quincena del mes de febrero de cada año, identificada con la cláusula número 30 del Convenio General de Prestaciones. E. El pago de la prestación denominada bono de puntualidad y eficiencia equivalente a 4 días de sueldo, sobresueldo, demás compensaciones y demás prestaciones nominales, que se otorga a los trabajadores que tengan asistencia perfecta de manera quincenal, misma que, para su mayor identificación dicha prestación se encuentra identificada con la cláusula número 41 del Convenio General de Prestaciones. F.- El pago de la prestación denominada bono de previsión social en la cantidad de \$ 421.44 (cuatrocientos veintinueve pesos 44/100 m.n.) pagaderos de manera mensual, de igual forma para su mayor identificación dicha prestación se encuentra identificada con la cláusula número 11 del Convenio General de Prestaciones. G.- El pago de la prestación denominada ajuste de calendario generado en el 2017 los días 31 de enero, 31 de marzo, 31 de mayo, 31 de julio, 31 de agosto, 31 de octubre y 31 de diciembre en la cantidad que resulte del sueldo, sobresueldo y demás compensaciones pagaderos de manera anual en la primera quincena del mes de Abril de cada año, de igual forma para su mayor identificación dicha prestación se encuentra identificada con la cláusula número 12 del Convenio General de Prestaciones, y el cual incluso durante el ejercicio fiscal 2017 fue pagado a los suscritos por los días 31 laborados en el año 2016 y que en caso de ser negado dicho pago reclamamos desde este momento el pago de la prestación ajuste calendario general en el 2016 como parte de las prestaciones de la presente demanda. De igual manera se reclaman las que durante la vigencia del presente juicio y hasta la ejecución y cumplimiento de laudo se generen. H.- El pago del concepto denominado bono extraordinario anual en cantidad de \$ 1,667.51 pesos pagaderos a más tardar el día 20 de Marzo de cada año en términos establecido en la cláusula número 17 del Convenio General de Prestaciones. I.- El pago de la prestación denominada bono para útiles escolares en la cantidad de \$ 1, 510.00 (un mil quinientos diez pesos 00/100 m.n.) pagaderos en la primera quincena del mes de agosto de cada año, de igual forma para su mayor identificación dicha prestación se encuentra identificada con la cláusula número 18 del Convenio General de Prestaciones J.- El pago de la prestación denominada bono de juguetes en la cantidad equivalente a 09 días de sueldo, sobre sueldo y demás prestaciones nominales, para su mayor identificación dicha prestación se encuentra identificada con la cláusula número 19 del Convenio General de Prestaciones y resultan ser pagaderos en la primera quincena del mes de Diciembre de cada año. K.- El pago de la prestación denominada bono para uniformes escolares en la cantidad de \$ 531.51 (quinientos treinta y uno pesos 51/100 m.n.) pagaderos en la segunda quincena del mes de Agosto de cada año, de igual forma para su mayor identificación dicha prestación se encuentra identificada con la cláusula número 22 del Convenio General de Prestaciones. L.- El pago de la prestación denominada compensación ordinaria en la cantidad de \$ 216.80 (doscientos dieciséis pesos 80/100 m.n.) pagaderos de manera mensual, de igual forma para su mayor identificación dicha prestación se encuentra identificada con la cláusula número 33 del Convenio General de Prestaciones. M. - El pago de los aumentos o incrementos salariales y las prestaciones laborales que se otorguen en el futuro a los trabajadores de la entidad pública demandada. N.- El pago de la prestación denominada bono por el día de burócrata de 24 días de sueldo, sobresueldo y demás compensaciones pagaderos el día 15 de Octubre de cada año, de igual forma para su mayor identificación dicha prestación se encuentra identificada con la cláusula número 34 del Convenio General de Prestaciones. O.- El pago de la prestación denominada bono para el gasto familiar en la cantidad de \$ 1, 000.00 (mil pesos 00/100 m.n.) pagaderos en la primera quincena del mes de Noviembre de cada año, de igual forma para su mayor identificación dicha prestación se encuentra identificada con la



*cláusula número 32 del Convenio General de Prestaciones. P.- El pago de la prestación denominada bono de productividad consistente en diez días de sueldo, sobresueldo y demás compensaciones (tales como previsión social múltiple, canasta básica, ayuda para renta y transporte) pagaderos a los trabajadores que durante el ejercicio fiscal que se trate, no goce de ningún día de permiso económico, se les cubrirá el pago de este bono sobre diez días, pagaderos en la primera quincena del mes de diciembre del año en curso, de igual forma para su mayor identificación dicha prestación se encuentra identificada con la cláusula número 35 del Convenio General de Prestaciones. Q.- El pago de la prestación denominada bono sexenal federal en la cantidad de quince días de sueldo, sobresueldo, compensación ordinaria y prestaciones nominales, pagaderos en la segunda quincena del mes de Noviembre de cada seis años (al fin de administración de gobierno federal), de igual forma para su mayor identificación dicha prestación se encuentra identificada con la cláusula número 38 del Convenio General de Prestaciones, mismo que se generaría el presente año 2018. R.- El pago de la prestación denominada bono sexenal estatal en la cantidad de quince días de sueldo, sobresueldo, compensación ordinaria y prestaciones nominales, pagaderos en la segunda quincena del mes de Noviembre de cada seis años (al fin de administración de gobierno estatal), de igual forma para su mayor identificación dicha prestación se encuentra identificada con la cláusula número 39 del Convenio General de Prestaciones, mismo que se generó en el año 2016. S. - El pago de la prestación denominada estímulo profesional en la cantidad de \$ 450.00 (cuatrocientos cincuenta pesos 00/100 m.n.) pagaderos de manera mensual al contar con una licenciatura, de igual forma para su mayor identificación dicha prestación se encuentra identificada con la cláusula número 13 del Convenio General de Prestaciones. Prestaciones que, sin causa justificada de manera sistemática la demandada desde la fecha de mi ingreso el pasado 15 de Octubre del año 2018, se ha negado a cubrirme en su totalidad, aun y cuando la misma ha cubierto las denominas AJUSTE CALENDARIO en el año 2018 y 2019, CANASTA NAVIDEÑA durante el año 2018, por lo que, podemos afirmar que, la falta de pago de las que se reclaman en supralineas constituye un acto discriminatorio en sí mismo debido a que, sin causa justificada la patronal elige unilateralmente a que trabajadores les concede y a cuales no el pago de las antes mencionadas prestaciones, lo con que contraviene nuestro Derecho Humano a la no discriminación tutelado y protegido por el artículo 1o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ya que, dicho acto busca una diferencia donde no existe, lo que además contraviene los artículos 14 y 16 del aludido ordenamiento legal al no fundar ni motivar dicha determinación, ello máxime si tenemos en consideración que, el CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES celebrado por la municipalidad demandada durante el año 2014 NO PROHIBE Y MUCHO MENOS RESTRINGE (ES DECIR NO CUENTA CON CLAUSULAS DE EXCLUSIÓN) que, cualquier trabajador pueda acceder a dichas prestaciones, las cuales incluso han sido concedidas a trabajadores que no son sindicalizados como lo es el caso de los CC. ***** , ***** , ***** , ***** y ***** .*

En razón de lo anterior y en atención a los principios de control difuso de constitucionalidad este H. Tribunal actuante deberá conceder a favor de los suscritos el pago de dichas prestaciones desde nuestro ingreso a trabajar y hasta que el presente laudo se emita y ejecute a cabalidad. L11).- Por el pago de la prestación denominada AGUINALDO correspondiente al año 2020 y 2021 a razón de 45 días de sueldo integrado; prestación que incluso en el ejercicio fiscal 2019 fue cubierta al suscrito y que para el supuesto no consentido de que la demandada, niegue la procedencia y pago de la misma, se reclama también el pago generado en el 2018 y el generado durante el año 2018. De igual forma al tratarse de un despido injustificado reclamo las que se generen durante la tramitación del presente juicio hasta la ejecución y cumplimiento cabal del LAUDO que en el expediente al rubro indicado se genere. 12).- Por la exhibición ante este H. Tribunal de los recibos oficiales con los que la demandada acredite fielmente que, las retenciones que ha



realizado al suscrito desde mi ingreso como trabajador el pasado 15 de Octubre del año 2018 y hasta la fecha de mi ilegal despido 19 de marzo de 2021 se han depositado a la extinta Dirección de Pensiones de Gobierno del Estado hoy INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA en los términos que establece LA LEY DE PENSIONES CIVILES DEL ESTADO DE COLIMA, lo anterior en atención al salario real que percibía el suscrito. En caso de no exhibirse dichos instrumentos y/o de no coincidir las cantidades con nuestro sueldo real; le solicitamos a este H. Tribunal de conformidad con el artículo 8o y 17° de Nuestra Carta Magna, en relación con las obligaciones en materia penal que establece que, toda persona que tenga conocimiento de la comisión de un delito debe informarlo a las autoridades competentes en este caso la Procuraduría General de Justicia del Estado de Colima por la comisión de los delitos de ABUSO DE AUTORIDAD, PECULADO, en la cual deberán figurar como imputadas la titular de la entidad pública demandada, así como la tesorería municipal en la administración 2018-2021, por ser estas quienes ministran el erario público de la municipalidad demandada. 13).- Por el pago retroactivo y los que se generen durante lo que dure la tramitación del presente juicio y hasta que se resuelva en definitiva por parte de este H. Tribunal respecto de los pagos y/o aportaciones al INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA, lo que se deberá acreditar con los recibos oficiales con los que la demandada acredite fielmente que ha realizado dichas aportaciones a favor de los suscritos en los términos que establece LA LEY DE PENSIONES CIVILES PARA EL ESTADO DE COLIMA, lo anterior en atención al salario real que percibía el suscrito. 14) .- Por la exhibición ante este H. Tribunal de los recibos oficiales con los que la demandada acredite fielmente que, las retenciones por concepto de IMPUESTO SOBRE LA RENTA (ISR) que ha realizado al suscrito desde mi ingreso como trabajador el pasado 15 de Octubre del año 2018 y hasta la fecha de mi ilegal despido el pasado 19 de marzo de 2021 se han declarado al SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SAT) en los términos que establecen los artículo 1o, 27 fracción V y demás relativos y aplicables de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, lo anterior en atención al salario real que percibía el suscrito. En caso de no exhibirse dichos instrumentos y/o de no coincidir las cantidades le solicitamos a este H. Tribunal de conformidad con el artículo 8o y 17° de Nuestra Carta Magna, en relación con las obligaciones en materia penal que establece que, toda persona que tenga conocimiento de la comisión de un delito debe informarlo a las autoridades competentes en este caso la Procuraduría General de Justicia de la Republica en su delegación de la ciudad de Colima por la comisión de los delitos de ABUSO DE AUTORIDAD, EJERCICIO ILÍCITO DEL SERVICIO PÚBLICO Y LO QUE MÁS RESULTE, en la cual deberán figurar como imputadas la titular de la entidad pública demandada, así como la tesorería municipal en la administración 2018-2021, por ser estas quienes ministran el erario público de la municipalidad demandada. 15) .- Por el pago retroactivo y los que se generen durante lo que dure la tramitación del presente juicio y hasta que se resuelva en definitiva por parte de este H. Tribunal respecto de los pagos y/o aportaciones del IMPUESTO SOBRE LA RENTA a la SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SAT), lo que se deberá acreditar con los recibos oficiales con los que la demandada acredite fielmente que ha realizado dichas aportaciones a favor de los suscritos en los términos que establece la Ley del Impuesto Sobre la Renta, lo anterior en atención al salario real que percibía el suscrito. 16).- Por el pago de los días 16, 17, 18 y 19 de Marzo del año 2021 laborados y no pagados a favor del suscrito, debido a que, el día esos días los labore normalmente y fui despedido sin causa justificada hasta el final de mi jornada laboral sin que, la demandada me halla cubierto dicha prestación. 17).- Por el pago de la prestación denominada CANASTA NAVIDEÑA correspondiente al año 2020 y 2021 a razón de 15 días de sueldo y 60 días de sobresueldo y compensación; prestación que incluso en el ejercicio fiscal 2019 fue cubierta al suscrito y que para el supuesto no consentido de que la demandada, niegue la procedencia y pago de la misma, se reclama también el pago generado en el 2019. De igual forma al



tratarse de un despido injustificado reclamamos las que se generen durante la tramitación del presente juicio hasta la ejecución y cumplimiento cabal del LAUDO que en el expediente al rubro indicado se genere. Misma que incluso se encuentra reconocida dentro de los convenio general de prestaciones en su cláusula sexta. 18).- Por el pago de la prestación denominada PRIMA VACACIONAL correspondiente al año 2018, 2019, 2020 y 2021 a razón de 12 días de sueldo al 100% y sobresueldo. De igual forma al tratarse de un despido injustificado reclamamos las que se generen durante la tramitación del presente juicio hasta la ejecución y cumplimiento cabal del LAUDO que en el expediente al rubro indicado se genere. Misma que incluso se encuentra reconocida dentro del convenio general de prestaciones en su cláusula quinta. 19).- Por el pago de la antigüedad de 2 años, 5 meses, laborados para los demandados desde el 19 de marzo de 2021, debido al despido injustificado que fue objeto el suscrito. - - - - -

----- RESULTANDOS -----

1.- Mediante escrito recibido el día 10 (diez) de mayo del año 2021 (dos mil veintiuno) se presentó la demanda interpuesta por el C. ***** demandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de HECHOS: - - - - -

*1.- Le manifiesto que ingrese a laborar el pasado 15 de octubre de 2018, como director de área de Alumbrado Público de la municipalidad demandada, siendo importante señalar que el 15 de Octubre del año 2018 ingrese a laborar ya que en esta fecha iniciamos con el proceso de entrega administración, ello a pesar de que mi nombramiento expedido por el Presidente Municipal y la Oficial mayor es de fecha 16 de octubre de 2018. 2.- Le manifiesto que desde que entró a laborar mi sueldo fue de \$*****, lo cual demuestro con 7 nominas que en su oportunidad ofreceré como medios de prueba, pero es el caso que sin justificación alguna, me bajan el sueldo a \$*****, desde la primer quincena del mes de abril del año 2021, los conceptos que integran este salario son: Sueldo de quince días \$***** Sobresueldo \$***** Compensación ordinaria \$***** Subsidio para el empleo \$0.01. Asimismo, le manifiesto que dentro de mis actividades como trabador se encontraban las de: realizar en el municipio recorridos para detectar fallas o reparaciones de lámparas del alumbrado público, en vehículo oficial, llevando dos acompañantes de lista de raya y algunas verificaciones de dictamen, entre otras. 3.- A lo largo del tiempo que el suscrito trabaje para la municipalidad demandada lo realice con todo esmero y dedicación, inicialmente se me había contratado para laborar de las 8:30 horas a las 15:00 horas de LUNES A VIERNES, sin embargo, desde el día 15 de octubre del año 2018 por instrucciones del Presidente de la municipalidad demandada se me pidió que acudiera por las tardes de 17:00 a las 24:00 horas. De igual forma se me informo que los abades y domingos tendría que estar acudiendo en un horario de 8:30 a 13:30 horas ya que el argumento del presidente era que siempre se tenía que dar atención a la ciudadanía, así las cosas, desde mi ingreso a laborar todos los días sábados y domingos y por las tardes realice horas extraordinarias, sin que las mismas me fueran cubiertas como lo marca la Ley Federal del Trabajo, ello tal y como lo demostraré en el momento procesal oportuno. Además de las actividades señaladas en supralineas el suscrito realizaba las siguientes actividades: Revisión y aprobación de proyectos de nuevos fraccionamientos. Dar de alta servicios nuevos de alumbrado públicos ante la C.F.E. Revisión en campo y expedir dictámenes técnicos de los fraccionamientos. Valoración de percances a la red de alumbrado público. 4.- Le manifiesto a este H. Tribunal que fui despedido de manera injustificada el pasado 19 de marzo de 2021, lo que ocurrió de la siguiente manera el suscrito me encontraba haciendo una revisión al alumbrado público en un fraccionamiento del municipio de Villa de Álvarez, cuando recibí una llamada de mi jefe inmediato el director ***** quien tenía o tiene el cargo de Director*



*General de Servicios Públicos, le refiero que esta llamada fue alrededor de las 14:00 horas y solo me indicó que había una reunión en la Oficina General de Servicios Públicos, con los compañeros directores y el oficial mayor, como este tipo de reuniones era muy común el suscrito no le tome mayor importancia a la llamada y me traslade a dichas oficinas, llegado a las 14:20 horas, cuando me reporte con mi jefe el señor ***** me saludo y pasamos a la oficina del director general de servicios públicos, cuando ingresamos me comento que la reunión a tratar, era para informarme sobre mi despido de un director, ante esto le pregunte que si había pasado algo y mi jefe solo me comento que esperará un poco, cuando trascurrieron aproximadamente 10 minutos llego el oficial mayor el Lic. ***** , el contralor municipal C.P. ***** , el director de compras el LIC. ***** y dos compañeros directores de área de nombres Leopoldo Padilla Arceo director de Limpia y Sanidad, y Oscar Eduardo Virgen Ricardo, y un compañero sindicalizado del área de alumbrado público de nombre ***** , esto ocurrió aproximadamente a las 14:50 horas, como éramos muchas personas salimos todos los antes mencionado fuera de la oficina e hicimos un círculo, el oficial mayor tomo la palabra y comenzó a platicar y a agradecer al suscrito en base a mis servicios prestados al frente de la dirección de alumbrado público, y que supuestamente por indicaciones del presidente municipal el C. ***** , que no se encontraba presente y nunca me llamo ni por teléfono ni mensaje ni de ninguna otra forma, me comentaron que estaba despedido, y que hiciera entrega y recepción al C. ***** , el cual en ese momento lo nombran como encargado del área de alumbrado público, y que sin más preámbulos me presentara el lunes 22 de marzo del año 2021, a la Dirección De Recursos Humanos del mismo Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima, para recoger mi finiquito. El 22 de marzo de 2021 acudí a las oficinas de Recursos Humanos de la municipalidad demandada y me dijeron que no sabía de mi baja, y que me esperara hasta el 07 de abril de 2021 ya que en esa fecha me atendería una persona de nombre Celina Rolón quien supuestamente era la directora de Recursos Humanos. Es importante señalar que el despido del que fui objeto se dio sin mediar procedimiento alguno al que la LEY DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL GOBIERNO, AYUNTAMIENTOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE COLIMA obliga en sus artículos 27 Y 30 un procedimiento de r e c i s i ó n sin limitarlo solo a trabajadores de base o sindicalizados, debido a que dichos preceptos hablan en general de TRABAJADORES, ahora bien si analizamos el artículo 5o del ordenamiento legal antes invocados, observamos que la ley engloba como trabajadores a los de base, confianza, sindicalizados y supernumerarios, por lo que es evidente que, la INTENCIÓN del legislador fue la de otorgar dicho beneficio a todo tipo de trabajadores sin distinción de su clase; es decir que, al no haber sido llamado al procedimiento previsto por el aludido artículo 30 y al no haber sido notificado del mismo el despido del que fui objeto se vuelve INJUSTIFICADO al haber limitado los DERECHOS QUE LA LEY DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL GOBIERNO, AYUNTAMIENTOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE COLIMA ME OTORGA. 5- El día 07 de abril de 2021 acudí a dichas oficinas y fui atendido por Celina Rolón quien se presentó como directora de Recursos Humanos, me comento que todavía no había nada de dinero, ni del supuesto finiquito de ley, y que regresara hasta el 09 de abril de 2021, y de nueva cuenta el suscrito regrese con la directora de recursos humanos en la nueva fecha que se me indico y nuevamente me dice que no tiene nada de finiquito, que regrese hasta el 11 abril de 2021, razón por la cual es que decido interponer la presente demanda laboral de despido injustificado. 6.- Hasta la presentación de esta demanda No se ha hecho entrega de ningún recurso económico a los suscritos de lo que se nos adeuda hasta el momento. -----*

--- 2.- Mediante acuerdo de fecha 18 (dieciocho) de mayo del año 2021 (dos mil veintiuno) este Tribunal previa nota de cuenta se avocó al conocimiento



de la demanda, registrándose en el libro de Gobierno con el número correspondiente, en el que se tuvo a la parte actora por conducto de su apoderado, demandado como acción principal la INDEMNIZACIÓN y demandado al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA, ordenándose emplazar a la demandada para que produjera su contestación en relación a los puntos de la controversia en los términos que establece el artículo 148 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.-----

- - - **3.-** Mediante acuerdo de fecha 25 (veinticinco) de enero del año 2022 (dos mil veintidós) se tuvo al **C. ******* en su carácter de Presidente Municipal del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA¹**, dando contestación en tiempo y forma a la demanda instaurada por la parte actora, escritos que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas.

- - - Del mismo modo se tuvo a la parte ACTORA, aclarando su escrito inicial de demanda, por lo que se ordenó correr traslado a la demandada como tercero llamado a juicio, a efecto de que produjeran su contestación respecto a la misma.-----

- - - **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 **12:00 (DOCE HORAS) DEL DÍA 23 (VEINTITRÉS) DE MARZO DEL AÑO 2022 (DOS MIL VEINTIDÓS)²**, y abierta la audiencia de conformidad con el artículo 150 de la Ley de la materia se abrió un período de conciliación entre las partes, haciéndose constar que en ese momento no era posible llegar a un acuerdo conciliatorio.-----

- - - Acto seguido y en atención a lo dispuesto por el Artículo 151 de la ley de la materia, se le concedió el uso de la voz a cada una de las partes para que ratificarán tanto su escrito de demanda, como de contestación a la demanda, quienes por conducto de sus apoderados especiales tuvieron a bien ratificar en todos y cada uno de sus puntos sus escritos presentados.-----

- - - En continuación de la audiencia y en términos del 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

¹ Visible a fojas 25 a 31 de autos

² Visible a fojas 56 a 57 de autos.



que después de ser analizadas y estudiadas, fueron admitidas por acuerdo de fecha **06 (seis) de julio del año 2022 (dos mil veintidós)**³. - - - - -

- - - Concluida la recepción y desahogadas que fueron las pruebas admitidas, este Tribunal declaro abierto el período de alegatos y posteriormente, de conformidad a lo establecido por el artículo 155 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y 885 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley antes invocada, se declaró concluido el procedimiento turnándose los autos **a la presidencia de este Tribunal para la emisión del laudo correspondiente, mismo que fue pronunciado con fecha 21 (veintiuno) de julio del año 2023 (dos mil veintitrés)**. - - - - -

- - - **5.-** Inconforme la parte actora el **C. ******* interpuso demanda de amparo directo ante el Tribunal Colegiado del Trigésimo Segundo Circuito en Colima, quien le asignó el número de amparo **1068/2023**, habiendo sido emitido en su oportunidad procesal testimonio en el que se otorgó el amparo y protección de la justicia federal al quejoso para los efectos siguientes: - - -

- - - **1.-** Deje insubsistente el laudo reclamado. - - - - -

- - - **2.-** Dicte uno nuevo en el que reitere lo que no es materia de la concesión, esto es la condena a la demandada a pagar: **A) canasta navideña del año 2021. B) vacaciones y prima vacacional de los años 2019, 2020 y 2021. C) Aguinaldo de los años 2020 y 2021. D) Pago de 9 horas extras semanales del 10 de mayo de 2020 al 19 de marzo de 2021. E) Salarios devengados de los días 18 al 19 de marzo 2021.** - - - - -

- - - **3.-** Condene a la demanda a pagar: **a) la cantidad de \$5,988.92 pesos por concepto de cuota de enero de 2021. B) la cantidad de \$182,307.36 pesos por concepto de sábados y domingos laborados.** - - - - -

- - - **4.-** Resuelva lo que en derecho corresponda respecto del reclamo de la exhibición de los recibidos con los que se acredite que se han enterado al Servicio de Administración Tributaria el impuesto Sobre la Renta relativo al actor, prescindiendo d de considera que carece de competencia para ello. - - - - -

- - - Mediante acuerdo de fecha **30 (treinta) de junio 2025 (dos mil veinticinco)**, este Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, en cumplimiento al fallo protector constitucional concedido al quejoso, dejó insubsistente el laudo dictado en el expediente laboral en que se actúa de fecha 21 (veintiuno) de julio del año 2023 (dos mil veintitrés)._Poniéndose los autos en vía de ejecución, atento a lo previsto en los Artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo en vigor, para el cumplimiento de lo ordenado por la autoridad federal, mismo que hoy se pronuncia. - - - - -

CONSIDERANDOS

- - - **I.-** Este Tribunal es competente para tramitar el juicio en estudio y dictar laudo de conformidad con lo 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

³ Visible a fojas 139 a 143 de autos



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** que consiste en LA EXHIBICIÓN DE LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS: TODAS LAS NÓMINAS generadas a favor del C. ***** , DOCUMENTOS que la PATRONAL tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio, de conformidad al artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, por lo que con fundamento en el artículo 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, bajo el apercibimiento legal estipulado en el artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, que de no dar cumplimiento al requerimiento en cuestión, se le tendrá por presuntivamente ciertos los hechos que pretenda acreditar la ofertante con tales documentos, salvo prueba en contrario. - - - -

----- **2.- DOCUMENTAL PÚBLICA** consistente en 08 (ocho) NÓMINAS expedidas por el Municipio de Villa de Álvarez, Col., a favor del C. ***** , con cadena y sello digital del SAT, documental visible a fojas 68 a 75 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: -----

Registro digital: 2022081 Instancia: Segunda Sala Décima Época Materias(s): LaboralTesis: 2a./J. 30/2020 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 78, Septiembre de 2020, Tomo I, página 584 Tipo: Jurisprudencia
RECIBOS DE NÓMINA CON SELLO DIGITAL Y CADENA DE CARACTERES GENERADA POR EL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SAT). SON APTOS PARA DEMOSTRAR EL MONTO Y EL PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES. *Criterios discrepantes. Los Tribunales Colegiados analizaron una misma problemática jurídica arribando a posicionamientos contrarios, ya que mientras para uno de ellos la impresión de los recibos de nómina con sello digital y cadena de caracteres generada por la autoridad hacendaria, es apta para demostrar el pago y el monto de los salarios de los trabajadores, para el otro, esa eficacia demostrativa depende de la valoración que se haga de dicho documento con relación al caudal probatorio. Criterio jurídico. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación decide que cuando en un juicio laboral se ofrezca como prueba la impresión de los recibos de nómina con sello digital y cadena de caracteres generada por el Servicio de Administración Tributaria (SAT), dichos documentos son aptos para demostrar el pago y el monto de los salarios de los trabajadores, salvo que exista prueba en contrario, ya que en ese supuesto deberá estarse al resultado de la valoración con relación al caudal probatorio. Justificación.*



Lo anterior es así, porque una vez que el contribuyente cumple con lo dispuesto en los artículos 29 y 29-A del Código Fiscal de la Federación, los comprobantes digitales no sólo dan crédito del cumplimiento de una obligación formal en materia fiscal, sino que además, tal como establece el propio artículo 99, fracción III, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, son aptos para demostrar el pago que se realiza a favor del trabajador. En el entendido de que para tener por satisfecha esta obligación, se deben reunir las siguientes condiciones: a) que exista constancia, en cualquier soporte, de que el patrón entregó el comprobante al trabajador; b) que los comprobantes contengan elementos que acrediten que efectivamente se realizó la erogación a favor del trabajador; y c) que esos mismos elementos o en virtud del sistema empleado en su emisión, demuestren que el pago del salario se realizó directamente al trabajador en un medio autorizado por el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo. -----

- - - **3.- DOCUMENTAL** consiste en LA EXHIBICIÓN DE LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS los CONTROLES DE ASISTENCIA, LISTAS DE ASISTENCIA Y/O CUALQUIER OTRO MEDIO EN EL QUE SE OBREN LOS CONTROLES DE ASISTENCIA, del C. ***** , DOCUMENTOS que la PATRONAL tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio, de conformidad al artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, , bajo el apercibimiento legal estipulado en el artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, que de no dar cumplimiento al requerimiento en cuestión, se le tendrá por presuntivamente ciertos los hechos que pretenda acreditar la ofertante con tales documentos, salvo prueba en contrario, de igual la parte demandada deberá apearse para su respectiva exhibición de DOCUMENTALES al último párrafo del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia. -----

- - - **4.- TESTIMONIAL** consistente en las declaraciones que en forma personal rindieron ante este tribunal los TESTIGOS de nombre CC. ***** Y ***** , misma que tuvo su desahogo con fecha 25 de noviembre del año 2022 y que se encuentra **visible a fojas 146 a 147 de autos**, en donde el primero de ellos declaró conocer al C. ***** porque trabajaron juntos en el Ayuntamiento de Villa de Álvarez y que sabía que la actividades del actor eran como Encargado de alumbrado público y era quien mandaba a los trabajadores eventuales y revisaba cosas de alumbrado público y que sabe que tenía un horario de 8 a 3 y se quedaba con ellos después de su horario para darles órdenes de lo que iban a hacer, y que laboraba de lunes a domingo, los fines de semana era de 8 a 11 de la noche, del mismo modo el segundo de los testigos dijo conocer al actora y que sabía que se desempeñó como Director de Alumbrado Público en el Ayuntamiento de Villa de Álvarez y sus actividades eran como Director en el departamento de alumbrado y que piensa que su horario era todo el día porque todo el día lo veía en la oficina y que laboraba toda la semana y había veces que los fines de semana andaba con ellos, declaraciones que no revisten valor probatorio a su oferente en razón de que no reúnen los requisitos de uniformidad ni con los hechos expresados por el actor en su capítulo de



hechos de la demanda en relación al horario que dice laboraba pues por un lado de la demanda se observa el actor señaló su horario de trabajo era de lunes a viernes de 08:30 a 15:00 horas pero regresaba por las tardes 17:00 a las 24:00 horas, así como que también laboraba sábados y domingos de 08:30 a 13:30 horas, y al respecto el primero de los testigos señaló que trabajaba de lunes a domingo de 8 a 3 y que los fines de semana laboraba de 8 a 11, mientras el segundo dijo que "PENSABA" que laboraba todo el día porque ahí lo veía en la oficina y que a veces acudía los fines de semana, encuentra apoyo a lo anterior la Jurisprudencia de rubro y contenido siguiente: -----

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

- - - **5.- DOCUMENTAL PÚBLICA** consiste en LA EXHIBICIÓN DEL DEL EXPEDIENTE LABORAL relativo al C. ***** , que se identifica con el no. 003081, DOCUMENTO que la PATRONAL tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio, de conformidad al artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, bajo el apercibimiento legal estipulado en el artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, misma que se llevó a cabo con fecha 25 de noviembre del año 2022 y que se **encuentra visible a fojas 148 de autos** y que ante la incomparecencia de la parte demandada, se hizo efectivo el apercibimiento decretado en autos que de no dar cumplimiento al requerimiento en cuestión, se le tuvo por presuntivamente ciertos los hechos que pretende acreditar el ofertante con tales documentos, salvo prueba en contrario. -----

- - **6.- DOCUMENTAL PÚBLICA** consistente en copias fotostática simple del CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES celebrado entre el H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez y el Sindicato de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento, DIF y Organismos Descentralizados de Villa de Álvarez, Col., suscrito el 04 de octubre del año 2019, en el acta no. 40 de la sesión



extraordinaria no. 16 de cabildo, documento contenido en el oficio no. SE 635/2019, **visible a fojas de la 76 a 81** de los presentes autos; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance 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.- DOCUMENTAL PÚBLICA** consistente en una foja útil por uno solo de sus lados del original del ACTA CIRCUNSTANCIADA de fecha 19 de marzo del 2021, **visible a fojas 82** 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. -----

--- **8.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en los hechos debidamente probados de los que se deduzca otro que sea consecuencia de aquel, así como las presunciones legales que la ley me otorga. Y en específico la presunción que se desprenda en caso de que el patrón no exhiba los documentos ofrecidos en el presente escrito, con fundamento en los artículos 804 y 805 de la citada ley y las derivadas del artículo 810 en tanto que las copias hacen presumir la existencia de los originales; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza. -----

--- **9.- INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES**, consistente en todas las actuaciones que obran en el presente juicio y que le favorezcan; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza. -----

--- Enseguida tenemos los MEDIOS DE CONVICCIÓN admitidos y desahogados por la parte demandada H. **AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COL.** -----



- - - **1.- CONFESIONAL** consistente en las posiciones que en forma personalmente absolvió ante este Tribunal de Arbitraje y Escalafón, el C. ***** , en su carácter de ACTORA en el presente juicio, misma que tuvo su deshago con fecha 25 de noviembre del año 2022 y que se encuentra **visible a fojas 149 a 150 de autos**, y que al absolver las posiciones que le fueron formuladas el actor reconoció que ingresó a laborar el día 16 de octubre de 2018 al Ayuntamiento de Villa de Álvarez, y que percibía un sueldo compuesto por \$3,732.90 pesos como sueldo \$3,079.64 como sobresueldo, y \$7,200.00 de compensación ordinarias y que realizaba funciones de DIRECTOR DE ÁREA y que tenía personal a su cargo como 12 personas más o menos y que horario de lunes a viernes de 08:30 a 15:00 horas y que reviste pleno valor probatorio a los intereses de la parte demandada y oferente para acreditar los hechos confesados por el actor. -----

- - - Registro digital: 2014773 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: XV.5o.8 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 44, Julio de 2017, Tomo II, página 1006 Tipo: Aislada **CONFESIÓN EN MATERIA LABORAL. POR MAYORÍA DE RAZÓN, NO DEBE ADMITIRSE PRUEBA EN CONTRARIO CUANDO EXPRESA Y ESPONTÁNEAMENTE SE ADMITE UN HECHO.** Los principios generales del derecho son enunciados normativos que expresan un juicio deontológico acerca de la conducta a seguir en cierta situación o sobre otras normas del ordenamiento jurídico; cada uno de estos principios es un criterio que expresa un deber de conducta para los individuos, el principio o un estándar para el resto de las normas. Según la doctrina positivista, los principios son una parte del derecho positivo; sin embargo, nunca podrían imponer una obligación que no fuera sancionada por el mismo ordenamiento, de donde deriva que cada ordenamiento tiene sus particulares principios generales y que no existen principios jurídicos universales. Bajo esa premisa, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo prevé la aplicación supletoria de los principios generales del derecho, supuesto que está sustentado en los numerales 777 y 794 de la ley aludida, que permiten concluir que ante la confesión expresa y espontánea contenida en las actuaciones judiciales, ocioso resulta ofrecer prueba en contrario, dado que por disposición de la ley, ello sólo opera cuando se trata de la prueba presuncional legal y humana, como lo prevén los artículos 805 y 833 de la ley citada, aunado al estudio sistemático de la fracción IV del artículo 878 que, a su vez, permite desentrañar el origen y sustento del principio señalado, pues si el silencio y las evasivas hacen que se tengan por admitidos los hechos sobre los que no se suscite controversia y que tajantemente dice que no debe admitirse prueba en contrario, con mayor razón cuando expresa y espontáneamente se admite un hecho. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO QUINTO CIRCUITO. -

- - - **2.- DOCUMENTAL PÚBLICA**, consistente en 08 (ocho) RECIBOS DE NÓMINA impresos timbrados relativos a los pagos correspondientes del periodo del 01 de enero del 2021 al 15 de mayo de 2021 y 02 (dos) RECIBOS del 01 al 15 de diciembre del 2018 y del 01 al 15 de enero del 2018, mismo que tienen sello digital y número de serie de certificación del SAT, **visible a fojas de la 87 a la 96** 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: -

- - - Registro digital: 2022081 Instancia: Segunda Sala Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 30/2020 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 78, Septiembre de 2020, Tomo I, página 584 Tipo: Jurisprudencia **RECIBOS DE NÓMINA CON SELLO DIGITAL Y CADENA DE CARACTERES GENERADA POR EL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SAT). SON APTOS PARA DEMOSTRAR EL MONTO Y EL PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES.** Criterios discrepantes. Los Tribunales Colegiados analizaron una misma problemática jurídica arribando a posicionamientos contrarios, ya que mientras para uno de ellos la impresión de los recibos de nómina con sello digital y cadena de caracteres generada por la autoridad hacendaria, es apta para demostrar el pago y el monto de los salarios de los trabajadores, para el otro, esa eficacia demostrativa depende de la valoración que se haga de dicho documento con relación al caudal probatorio. Criterio jurídico. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación decide que cuando en un juicio laboral se ofrezca como prueba la impresión de los recibos de nómina con sello digital y cadena de caracteres generada por el Servicio de Administración Tributaria (SAT), dichos documentos son aptos para demostrar el pago y el monto de los salarios de los trabajadores, salvo que exista prueba en contrario, ya que en ese supuesto deberá estarse al resultado de la valoración con relación al caudal probatorio. Justificación. Lo anterior es así, porque una vez que el contribuyente cumple con lo dispuesto en los artículos 29 y 29-A del Código Fiscal de la Federación, los comprobantes digitales no sólo dan crédito del cumplimiento de una obligación formal en materia fiscal, sino que además, tal como establece el propio artículo 99, fracción III, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, son aptos para demostrar el pago que se realiza a favor del trabajador. En el entendido de que para tener por satisfecha esta obligación, se deben reunir las siguientes condiciones: a) que exista constancia, en cualquier soporte, de que el patrón entregó el comprobante al trabajador; b) que los comprobantes contengan elementos que acrediten que efectivamente se realizó la erogación a favor del trabajador; y c) que esos mismos elementos o en virtud del sistema empleado en su emisión, demuestren que el pago del salario se realizó directamente al trabajador en un medio autorizado por el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo. -----

- - - **3.- DOCUMENTAL PÚBLICA** consistente en copia certificada de un NOMBRAMIENTO, otorgado al C. ***** , firmado por el entonces presidente municipal el C. ***** , **visible a fojas 100** 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 desnaturizaría la prueba de documentos. **TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.** -----



- - - **4.- DOCUMENTAL PÚBLICA** consistente en copia certificada de una CONSTANCIA DE TRABAJO, **visible a fojas 99**, de los presentes autos; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

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

- - - **5.- DOCUMENTAL** consistente en una impresión que contiene UN ANALISIS DE NÓMINA, **visible a fojas 98** 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. -----

- - - **6.- DOCUMENTAL**, consistente en una impresión que contiene UN ORGANIGRAMA GENERAL de la Administración 2018-2021, **visible a fojas 97** 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. -----

- - - **7.- DOCUMENTAL** consistente en un legajo de 13 (trece) copias certificadas referente a varios ESCRITOS, donde firmaba como Director de área de alumbrado público, el C. ***** , **visible a fojas 101 a la 121** 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. -----

--- **8.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todas las actuaciones que integran los autos del presente juicio; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza. -----

--- **9.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, la primera consistente en la consecuencia que la ley o el juzgador deduce de un hecho conocido para averiguarla verdad de otro desconocido, la segunda, cuando de un hecho conocido se deduce otro que en consecuencia ordinaria de aquel, en el entendido de que debe existir un correcto equilibrio entre el hecho demostrado y el que se presume, de manera que uno sea consecuencia necesaria del otro, es decir, que ese proceso deductivo sea racional y coherente con el hecho de que se encuentre plenamente demostrado; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza. -----

--- **IV.- FIJACIÓN LITIS.** -----

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

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



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

- - - En ese orden de ideas, debe decirse que la *Litis* en el presente juicio, se circunscribe a fin de que este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, determine si resulta procedente o no la acción de INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL que corresponde a tres mes de sueldo integrado, con motivo del despido injustificado que aduce sufrió con fecha 19 de marzo del año 2021 en su puesto como DIRECTOR DE ÁREA DE ALUMBRADO PÚBLICO que venía desempeñando desde el 15 de octubre de 2018, así como el pago de los salarios caídos generados desde la fecha de su despido y hasta el cumplimiento del laudo; Así como la demás prestaciones consistentes en cuota de enero de los años 2020 y 2019, el pago de vacaciones del segundo período del año 2018, así como los correspondientes a los años 2019, 2020 y el proporcional del año 2021 y su respectiva prima vacacional, el pago de horas extras correspondientes a 9 horas extras por semana y el pago de horas extras correspondientes a los días sábados y domingos, el pago de las cuotas obrero – patronales reales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social desde la fecha de su contratación, el pago de las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores, la homologación salarial conforme a toda y cada una de las prestaciones laborales conforme a los convenios de concertación con la organización sindical y que demanda desde la fecha de su ingreso, el pago de las aportaciones al Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, la exhibición y pago por concepto de Impuesto sobre la Renta, el pago de los días 16, 17, 18 y 19 de Marzo del año 2021, laborados y no pagados, el pago de la prestación denominada CANASTA NAVIDEÑA correspondiente a los años 2020 y 2021, y el pago de la antigüedad de 2 años 5 meses que laboró para la demandada. - - - - -

- - - O si por el contrario resultan procedentes o no las excepciones o defensas hechas valer, por la demandada H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COL, quien negó acción y derecho a la parte actora para demandar los conceptos que plantea en su demanda, pues dijo que no satisface los presupuestos procesales de su acción, siendo carga de esta acreditarlo, máxime que el actor siempre se desempeñó como trabajador supernumerario y de confianza, razón por la que carece de derecho a solicitar la indemnización, ya que se desempeñaba en un puesto de CONFIANZA al ocupar el puesto como DIRECTOR DE ÁREA desarrollando actividades de funcionario, por lo que no tiene derecho a la inamovilidad en el empleo, ya que la parte actora se desempeñaba realizando funciones directivas, pues cabe recalcar que además de la denominación del puesto desempeñando estatal y también de acuerdo a lo estipulado por el artículo 42 del reglamento



interior del municipio de Villa de Álvarez, ya que este se desempeñaba como un Director de Área adscrito a la Oficina de Alumbrado Público. - - - - -

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

Una vez que se ha precisado lo anterior, y a efecto de resolver lo que en derecho corresponde, respecto a la litis planteada debe precisarse cuál fue la situación laboral real en que se ubicó el trabajador, es decir, debe de dilucidarse si es procedente, o no, decretar la reinstalación en favor de la demandante, en el puesto de DIRECTOR DE ÁREA que venía desempeñando para la demandada, lo anterior, en atención a las funciones que realizaba el trabajador y a las pruebas ofrecidas por las partes, pues de esa cuestión depende la procedencia o improcedencia de las prestaciones relacionadas con el derecho a la estabilidad en el empleo y la reinstalación, o en su defecto, la nulidad del nombramiento o rescisión de la relación laboral. Sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: - - - - -

- - - **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: 161946. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIII, Mayo de 2011. Materia(s): Laboral. Tesis: I.13o.T. J/17. Página: 975. **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO Y EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ARGUMENTANDO QUE ERA DE CONFIANZA, A ÉSTE LE CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA.** Cuando el trabajador reclama la reinstalación por haber sido despedido o cesado injustificadamente y el patrón se excepciona argumentando que aquél era de confianza, conforme al artículo 784, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, corresponde a éste demostrar dicha calidad y que las labores desarrolladas por el trabajador se encuentran dentro de las enunciadas expresamente en el dispositivo 5o. de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, para ser consideradas con tal carácter, tomando en cuenta que esa categoría depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, toda vez que el patrón es el que cuenta con más y mejores elementos para acreditar las labores que realizaba el trabajador. - - - - -*

- - - De las tesis jurisprudenciales anteriormente transcritas, se observa que cuando un trabajador se dice despedido injustificadamente y reclama la



reinstalación en el puesto que desempeñaba al momento de ser despedido, y por su parte la entidad pública se excepciona manifestando que era un trabajador supernumerario o de confianza, 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 que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza o en su defecto, debe probar 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. -----

--- Así también, para que este H. Tribunal esté en posibilidad de determinar lo anterior, debe precisarse cuál fue la situación laboral real en que se ubicó el trabajador, es decir debe de dilucidarse cuál era el puesto real y las funciones que desempeñaba el C. ***** al servicio de la parte demandada, tal y como lo dispone el artículo 157 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y no únicamente atender a la designación formal del puesto que se consignó en las pruebas documentales que aportaron las partes, lo anterior sin dejar de verificar si materialmente las actividades desarrolladas por el trabajador corresponden a una categoría de base o de confianza, es decir, debe verificarse, si las actividades que realizaba el demandante corresponden o no a las desarrolladas por empleados de confianza, pues de esa cuestión depende la procedencia o improcedencia de las prestaciones relacionadas con el derecho a la estabilidad en el empleo. -----

--- VI. - ANÁLISIS DE LA ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y SALARIOS CAÍDOS. -----

--- Atento a lo anterior, y por lo que va a las prestaciones que demanda la parte actora, en los incisos **1) y 2)** de su demanda, consistente en la acción de INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL por el despido injustificado que aduce sufrió con fecha 19 de marzo del año 2021 en su puesto como DIRECTOR DE ÁREA de la DIRECCIÓN DE ALUMBRADO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO, así como el pago de los salarios caídos desde la fecha de su despido, y sobre las cuales la parte demandada negó acción y derecho para su reclamó, pues señaló que atenta a su calidad de trabajadora de CONFIANZA carecía del derecho a la estabilidad en el empleo. -----

--- Luego entonces, atendiendo a la carga probatoria impuesta al patrón en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, y de las manifestaciones realizadas por las partes tanto en su demanda como en su contestación a la demanda ha quedado debidamente acreditado que el C. ***** ingresó a laborar



para el H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez Colima en el puesto de DIRECTOR DE ÁREA adscrito a la DIRECCIÓN DE ALUMBRADO PÚBLICO y que percibía quincenalmente un sueldo bruto quincenal de \$14,012.55 pesos integrado por los conceptos siguientes: *sueldo (15) \$3,732.90, sobresueldo \$3,079.64, compensación ordinaria \$7,200.00, subsidio al empleo \$0.01*, así como que la relación de trabajo tuvo su término el día 19 de marzo del año 2021, y que contaba aproximadamente con 12 personas a su cargo, como lo revela la CONFESIONAL a cargo del actor en relación con nómina exhibidos por la demandada al actor en Comprobante Fiscal Digital por Internet. - - - - -

- - - Del mismo modo no pasa desapercibido para este Tribunal las manifestaciones que realiza la parte actora en el punto número tres de hechos de su demanda en donde señaló que: *“ A lo largo del tiempo que el suscrito trabajó para la municipalidad demandada lo realice con todo esmero y dedicación, inicialmente se me había contratado para laborar de las 8:30 horas a las 15:00 horas de LUNES A VIERNES, sin embargo, desde el día 15 de octubre del año 2018 por instrucciones del Presidente de la municipalidad demandada se me pidió que acudiera por las tardes de 17:00 a las 24:00 horas. De igual forma se me informó que los sábados y domingos tendría que estar acudiendo en un horario de 8:30 a 13:30 horas ya que el argumento del presidente era que siempre se tenía que dar atención a la ciudadanía, así las cosas, desde mi ingreso a laborar todos los días sábados y domingos y por las tardes realice horas extraordinarias, sin que las mismas me fueran cubiertas como lo marca la Ley Federal del Trabajo, ello tal y como lo demostraré en el momento procesal oportuno. **Además de las actividades señaladas en supra líneas el suscrito realizaba las siguientes actividades: Revisión y aprobación de proyectos de nuevos fraccionamientos. Dar de alta servicios nuevos de alumbrado públicos ante la C.F.E. Revisión en campo y expedir dictámenes técnicos de los fraccionamientos. Valoración de percances a la red de alumbrado público.**” - - - - -*

- - - En este orden de ideas resulta conveniente analizar en primer término lo que al respecto señalan los artículos 4, 5, 6, 7, 8 y 9 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, que a la letra dicen: - - - - -

- - - **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. - - - - -

- - - **Artículo 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. - - - - -

- - - **ARTÍCULO 7.-** Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: **I. En el Poder Legislativo:** aquellos a los que se refiere el artículo 91 del Reglamento de su Ley Orgánica; así como lo establecido por el artículo 98 de la Ley de Fiscalización Superior del Estado, tales como: el Auditor Superior del Estado, los Auditores Especiales de Área Financiera y de Obra Pública; Director de Auditoría, Subdirector, así como por los titulares de Unidades Especializadas, Supervisores, Auditores y demás servidores públicos que al efecto señale esta Ley, así como el Reglamento Interior del Órgano Superior de Auditoría y Fiscalización Gubernamental del Estado. **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. **IV. En los Ayuntamientos de la Entidad:** a) Los Secretarios de los Ayuntamientos, Tesoreros, Oficiales Mayores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Contralores, Oficiales del Registro Civil, Auditores, Coordinadores, Supervisores e Inspectores, así como todos los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito. **V. 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. -----

- - - **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. -----

- - - De la transcripción anterior, se advierte que las relaciones laborales entre las los poderes Legislativos, Ejecutivo y Judicial, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado, se rigen por mandato constitucional bajo lo que dispone el artículo 123 apartado B, y que la Ley Burocrática Estatal, divide a los trabajadores en tres grupos: de base, de confianza y supernumerarios. Los primeros tienen derecho a la inamovilidad pasados seis meses de servicios desempeñando funciones de trabajadores de base. Empero, dicha regla general no es aplicable a los trabajadores que se desempeñen en alguna de las funciones o de los puestos enumerados como de confianza y por ende resultan inaplicables las disposiciones que al efecto señale la Ley Federal del Trabajo. -----

- - - Sentado lo anterior, es de señalarse que dicho cuerpo normativo, es preciso al establecer que los trabajadores que desempeñen funciones de inspección o vigilancia, tendrán la categoría de confianza. En la medida que, como también se ve de los señalados ordinales transcritos, éstos no están protegidos en cuanto a la estabilidad en el empleo y, por ende, carecen de acción para demandar la reinstalación o la indemnización constitucional con motivo del cese. -----

- - - Así las cosas resulta conveniente precisar que en torno al análisis de la verosimilitud de hechos controvertidos en el juicio laboral, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido diversos criterios en los que ha determinado su validez, en atención a la facultad prevista en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. De dicho dispositivo se desprende que, los Tribunales Laborales deben dictar sus laudos a verdad sabida y buena fe



guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a formulismos o reglas sobre estimación de las pruebas, pero siempre expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. Lo anterior implica que las pruebas no solo deban ser analizadas en lo individual, sino también el estudio debe ser sistemático con el fin de resolver la controversia bajo el principio de objetividad que impera en la función jurisdiccional, pues a ello se refiere el citado precepto legal al disponer que la valoración de pruebas debe realizarse a partir de un análisis a conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada, sin sujeción a reglas y formulismos, debiéndose tomar en cuenta los elementos objetivos y subjetivos que cada prueba arroje y concatenarlos entre sí a fin de formar convicción en lo que deba resolverse y que de igual manera estipula el artículo 157 de la Ley Burocrática del Estado. -----

--- Del mismo modo, **no pasa desapercibido para este Tribunal que para determinar cuáles son los derechos que asisten a un trabajador al servicio del Estado, tomando en cuenta el nombramiento conferido, debe considerarse la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo**, ya que al tenor de lo previsto en los citados preceptos legales, de ello dependerá que el patrón equiparado pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna, así como lo que dispone el artículo 7 de la Ley de la materia al señalar que la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones definidas en el artículo 6 o de lo puestos enumerados de este artículo, encuentra fundamento el razonamiento anterior en el criterio de rubro y contenido siguiente: -----

--- Registro digital: 175735 Instancia: Pleno Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: P./J. 36/2006 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, Febrero de 2006, página 10 Tipo: Jurisprudencia **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.** De la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que "la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza", se desprende que el Poder Revisor de la Constitución tuvo la clara intención de que el legislador ordinario precisara qué trabajadores al servicio del Estado, por la naturaleza de las funciones realizadas, serían considerados de confianza y, por ende, únicamente disfrutarían de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social y, por exclusión, cuáles serían de base; lo que implica, atendiendo a que todo cargo público conlleva una específica esfera competencial, que la naturaleza de confianza de un servidor público está sujeta a la índole de las atribuciones desarrolladas por éste, lo que si bien generalmente debe ser congruente con la denominación del nombramiento otorgado, ocasionalmente, puede no serlo con motivo de que el patrón equiparado confiera este último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza. Por tanto, para respetar el referido precepto constitucional y la voluntad del legislador



ordinario plasmada en los numerales que señalan qué cargos son de confianza, cuando sea necesario determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base, deberá atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña o realizó al ocupar el cargo, con independencia del nombramiento respectivo. -----

- - - De las consideraciones y fundamentos anteriormente expuestos, así como analizadas todas y cada una de las pruebas que obran en autos, este Tribunal estima resulta improcedente la acción de INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL que ejercita el demandante en el relación al despido que adujo sufrió en su puesto como DIRECTOR DE ÁREA, pues de las manifestaciones realizadas en su escrito inicial de demanda, resultan ser una confesión expresa y espontanea para demostrar que tanto el puesto y funciones realizadas por la demandante corresponden a aquellas consideradas de CONFIANZA en términos de los artículos 6 y 7 de la legislación burocrática del estado, por lo que atendiendo al puesto y funciones que desempeñaba el actor desde la fecha de su ingreso el 16 de octubre del año 2018 lo acreditan como un trabajador de CONFIANZA y no de BASE, independientemente del tiempo que haya permanecido en labores.

- - - Y toda vez que, quedó demostrado que la naturaleza de las funciones desarrolladas por el actor son de aquellas consideradas de confianza, pues de no hacerlo se llegaría al extremo de considerar a un trabajador de base solo por la denominación del puesto contenido en autos, sin atender a la exegesis de lo que establece la legislación burocrática al establecer que cuando sea necesario determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base, deberá atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña o realizó al ocupar el cargo, con independencia del nombramiento respectivo, y así inobservar con ello la garantía constitucional de estabilidad en el empleo, cuando constitucionalmente no le corresponde ese derecho, quedando quebrantada la teleología de la, por analogía de razón resultan aplicables los criterios siguientes: -----

*- - - Registro digital: 2013446 Instancia: Plenos de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: PC.I.L. J/27 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 38, Enero de 2017, Tomo III, página 1954 Tipo: Jurisprudencia **TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL DEL DISTRITO FEDERAL (ACTUALMENTE CIUDAD DE MÉXICO). PARA DETERMINAR SU CARÁCTER DE CONFIANZA, CONFORME A SUS FUNCIONES EN EL PUESTO ADMINISTRATIVO QUE DESEMPEÑAN, DEBE ATENDERSE AL CONTENIDO ÍNTEGRO DEL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y NO SÓLO A SUS FRACCIONES II Y IV, RELACIONANDO TAMBIÉN ESAS FUNCIONES CON LAS DE LOS PERFILES DE PUESTOS Y LOS CATÁLOGOS DE DICHO PODER.** Para determinar si las funciones que realiza un trabajador administrativo a nivel de directores generales, directores de área y subdirectores, entre otros, del Tribunal Superior de Justicia, perteneciente al Poder Judicial del Distrito Federal (actualmente Ciudad de México), son o no de confianza, debe atenderse analógicamente al artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su integridad y no sólo a sus fracciones II y IV, relacionando a ese respecto también las funciones descritas en los perfiles de puestos y catálogos de dicho Poder Judicial, pues el artículo 18 de*



las condiciones generales de trabajo del Tribunal Superior de Justicia aludido, expedidas en términos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Orgánica del Tribunal Superior del Distrito Federal, establece la aplicación del citado artículo; **de ahí que es inadmisibile jurídicamente considerarlos de base por el solo hecho de que el puesto o las funciones no aparezcan en el artículo 5o., fracción IV, de la citada ley, ya que dicha fracción es enunciativa y no limitativa.** PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. - - - - -

- - - Registro digital: 2017093 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.13o.T.195 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 55, Junio de 2018, Tomo IV, página 3271 Tipo: Aislada **TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. AL RESOLVER SI LES ASISTE ESE CARÁCTER, DEBE ATENDERSE A LAS FUNCIONES ACREDITADAS EN EL JUICIO, AUN CUANDO EL PATRÓN HUBIERA INVOCADO UN INCISO ESPECÍFICO DE LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY FEDERAL RELATIVA.** Si en un juicio laboral la defensa se centra en el hecho de que un trabajador de una dependencia del Poder Ejecutivo Federal, realizó funciones de confianza previstas en el artículo 5o., fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en cualquiera de los incisos: a) dirección, b) inspección, vigilancia y fiscalización, c) manejo de fondos o valores, d) auditoría, e) control directo de adquisiciones, f) en almacenes e inventarios, g) investigación científica, y h) asesoría o consultoría, para estimar acreditada esa calidad debe estarse a las funciones realizadas por el trabajador y demostradas en el juicio, las que pueden corresponder o no al inciso invocado en la contestación de la demanda, sin que ese aspecto sea relevante para resolver la litis, si ésta consiste en resolver si al trabajador le asiste o no esa calidad, toda vez que la Sala, acorde con la facultad conferida por el artículo 137 de la ley aludida, puede resolver los juicios apartándose del inciso invocado en la contestación de la demanda, precisando en cuál se ubican las funciones desarrolladas por el trabajador, en observancia a una correcta impartición de justicia, fuera de formalismos innecesarios, conforme al principio general de derecho relativo a que a las partes corresponde decir y demostrar los hechos y a la autoridad aplicar el derecho. DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. - - - - -

- - - Por consiguiente, resulta incuestionable que el actor, en su calidad de trabajador de confianza, atento al artículo 13 de la Ley Burocrática del Estado de Colima, por lo que los trabajadores de confianza solo tienen derecho a disfrutar de las medidas de protección al sueldo y a la seguridad social, no así a la estabilidad en el empleo, representando una restricción de rango constitucional. Sirva de fundamento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: - - - - -

- - - Época: Décima Época. Registro: 2005825. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 4, Marzo de 2014, Tomo I. Materia(s): Constitucional, Laboral. Tesis: 2a./J. 21/2014 (10a.). Página: 877. **TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO RESULTA COHERENTE CON EL NUEVO MODELO DE CONSTITUCIONALIDAD EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.** La actual integración de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que el criterio que ha definido a través de las diversas épocas del Semanario Judicial de la Federación, al interpretar la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza al servicio del Estado sólo disfrutarán de las



medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, resulta acorde con el actual modelo de constitucionalidad en materia de derechos humanos y, por tanto, debe confirmarse, porque sus derechos o se ven limitados, ni se genera un trato desigual respecto de los trabajadores de base, sobre el derecho a la estabilidad en el empleo. Lo anterior, porque no fue intención del Constituyente Permanente otorgar el derecho de inamovilidad a los trabajadores de confianza pues, de haberlo estimado así, lo habría señalado expresamente; de manera que debe considerarse una restricción de rango constitucional que encuentra plena justificación, porque en el sistema jurídico administrativo de nuestro país, los trabajadores de confianza realizan un papel importante en el ejercicio de la función pública del Estado; de ahí que no pueda soslayarse que sobre este tipo de servidores públicos descansa la mayor y más importante responsabilidad de la dependencia o entidad del Estado, de acuerdo con las funciones que realizan, nivel y jerarquía, ya sea que la presidan o porque tengan una íntima relación y colaboración con el titular responsable de la función pública, en cuyo caso la "remoción libre", lejos de estar prohibida, se justifica en la medida de que constituye la más elemental atribución de los titulares de elegir a su equipo de trabajo, a fin de conseguir y garantizar la mayor eficacia y eficiencia del servicio público. - - - - -

- - - De esa manera, la relación laboral que existe con los trabajadores de confianza, nace sujeta a un plazo indeterminado carente de estabilidad en el empleo; lo anterior es así, porque la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 162/2006-SS, publicada en la página 1663, Tomo XXV, enero de 2007, del Semanario Judicial de la Federación, en esencia estableció lo siguiente: - - - - -

- - - "...De igual manera, se observa que en el artículo 7º de la ley en comentario, no dispone nada en relación con los trabajadores de confianza, por lo que debe concluirse que el beneficio de la inamovilidad en el empleo compete exclusivamente para los trabajadores de base y que los trabajadores de confianza no gozan de ese derecho aun cuando hayan laborado por más de seis meses ininterrumpidos y sin nota desfavorable en su expediente; que la inamovilidad en el empleo de que habla el artículo 7o., sólo está dirigida a los servidores públicos que desempeñen labores no consideradas de confianza, pues lo que consigna dicho numeral, es que la inamovilidad de los trabajadores debe entenderse en función de aquellos considerados de base y tratándose de los de nuevo ingreso no lo serán sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente, es decir, el derecho a la inamovilidad, refiere únicamente respecto de los trabajadores de base y cuando éstos sean de nuevo ingreso pero con esa calidad serán inamovibles después de cumplir seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente, sin que deba entenderse el contenido del artículo 7o. en el sentido, de que por el hecho de haber laborado el trabajador en el puesto en forma ininterrumpida por más de seis meses, tenga derecho a ser considerado de base, pues este precepto legal es claro y no prevé ningún beneficio de esa naturaleza para los empleados temporales, como es el caso de los actores quejosos, trabajadores al servicio del Estado de Jalisco, adscritos a la Procuraduría General de Justicia del Estado que prestan sus servicios en virtud de un nombramiento de carácter temporal; y que por tal razón, no están en posibilidad de exigir de su empleadora el otorgamiento de un nombramiento definitivo. - - - - -

- - - En efecto, esa Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que la citada prerrogativa de la inamovilidad, corresponde únicamente a los servidores públicos a quienes se les otorga un nombramiento en una plaza de nueva creación sujeto a la disponibilidad presupuestal o en una vacante definitiva, siempre y cuando hayan laborado por más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente considerando



los derechos escalafonarios de terceros; sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: - - - - -

- - - *Época: Décima Época. Registro: 2005900. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 4, Marzo de 2014, Tomo II. Materia(s): Laboral. Tesis: I.6o.T. J/12 (10a.). Página: 1493. **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL HECHO DE QUE EL PATRÓN NO ACREDITE QUE LAS ACTIVIDADES QUE REALIZABAN ERAN DE CONFIANZA, NO IMPLICA NECESARIAMENTE EL OTORGAMIENTO DE UN NOMBRAMIENTO DE BASE.** El hecho de que la dependencia demandada no acredite que las actividades que el trabajador desempeñaba eran de confianza, cuando se excepcione en ese sentido, no necesariamente tiene como consecuencia jurídica inmediata que se tenga por satisfecha la pretensión del trabajador, en el sentido de que se le otorgue el nombramiento de base, ya que previamente deben considerarse los derechos escalafonarios de terceros y la disponibilidad presupuestal para la creación de una plaza permanente en la dependencia. - - - - -*

- - - En esa tesitura y como ya ha quedado asentado, que el **C. ******* laboró al servicio de la demandada, bajo la categoría de trabajadora de CONFIANZA y que con fundamento en el artículo 13 de la Ley Burocrática Estatal, con relación al artículo 123 apartado B fracción XIV de la Constitución Política Federal, las personas que desempeñen cargos de confianza disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social. En ese sentido, los trabajadores de confianza no gozan de un derecho a la inamovilidad en el empleo y, por tanto, no tienen derecho, por disposición constitucional y por la ley aplicable, a la indemnización constitucional. Sirva de sustento a lo anterior, el siguiente criterio jurisprudencial. - - - - -

- - - *Época: Octava Época Registro: 393473 Instancia: Cuarta Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Apéndice de 1995 Tomo V, Parte SCJN Materia(s): Laboral Tesis: 580 Página: 382 **TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS. NO ESTAN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y, POR TANTO, CARECEN DE ACCION PARA DEMANDAR LA REINSTALACION O LA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL CESE.** De conformidad con los artículos 115, fracción VIII, último párrafo, y 116, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las relaciones de trabajo entre los Estados y Municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados, de conformidad con el artículo 123 de la misma Constitución; por su parte, del mencionado artículo 123, Apartado "B", fracciones IX (a contrario sensu) y XIV, se infiere que los trabajadores de confianza están excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo; por tal razón no pueden válidamente demandar prestaciones derivadas de ese derecho con motivo del cese, como son la indemnización o la reinstalación en el empleo, porque derivan de un derecho que la Constitución y la Ley no les confiere. - - - - -*

- - - *Registro digital: 192105 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: III.1o.T. J/38 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XI, Abril de 2000, página 913 Tipo: Jurisprudencia **TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DE COLIMA, DE SUS AYUNTAMIENTOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS, NO ESTÁN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.** De la*



interpretación armónica de lo que establecen los artículos 9o. y 13 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, se infiere que los empleados de confianza a que se refiere la ley, no están protegidos en cuanto a la estabilidad en el empleo, en virtud de que, el primer precepto establece el derecho a la inamovilidad exclusivamente para los trabajadores de base, mientras que, el segundo, prevé en forma limitativa que los trabajadores de confianza gozarán de las medidas de protección al sueldo y a la seguridad social, lo que hace que deban estimarse excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo; por tal razón, esta clase de trabajadores no puede, válidamente, demandar con motivo de su cese, la indemnización o reinstalación en el cargo. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. -----

- - - De lo anteriormente expuesto, es claro que los mencionados trabajadores no pueden demandar, en su caso la indemnización constitucional o la reinstalación en el empleo, así tampoco al pago de los salarios caídos, gozando únicamente de la protección al sueldo y a la seguridad social, luego entonces sobre este tipo de trabajadores, debe decirse que no es posible el análisis de lo justificado o injustificado del despido de los trabajadores de confianza, puesto que no gozan de la estabilidad en el empleo, entonces el análisis en la calificativa de lo justificado o injustificado de ese acto, resulta intrascendente, pues aun considerando sin justificación el cese, al no gozar los referidos empleados del derecho a la estabilidad en el empleo, el resultado del juicio sería el mismo, es decir, la acción debe declararse improcedente. En esas condiciones, debe estimarse que resulta intrascendente emprender el análisis de lo justificado o injustificado del despido alegado por la actora, empleada de confianza, así como si el demandado sostuvo y acreditó la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza; lo relevante es que no goza de estabilidad en el empleo, por lo que no tiene derecho a las prestaciones derivadas del cese, como lo son la indemnización constitucional o reinstalación y el pago de los salarios caídos de ahí que resultan improcedentes las prestaciones señaladas en los incisos **1), 2) y 19)** de su demanda, consistentes en el pago de la INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL con motivo de su despido como DIRECTOR DE ÁREA adscrito a la DIRECCIÓN DE ALUMBRADO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO el día 19 de marzo de 2021, así como el pago de los salarios caídos desde la fecha de su despido hasta el cumplimiento del presente laudo y el pago de la prima de antigüedad . -----

- - - *Época: Novena Época Registro: 184376 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XVII, Abril de 2003 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 36/2003 Página: 201 **TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO DE LA LEGISLACIÓN CORRESPONDIENTE (FEDERAL O LOCAL) APAREZCA QUE CARECEN DE ACCIÓN PARA DEMANDAR LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL O LA REINSTALACIÓN POR DESPIDO, LA DEMANDADA DEBE SER ABSUELTA, AUNQUE NO SE HAYA OPUESTO LA EXCEPCIÓN RELATIVA. El hecho de que por no contestar en tiempo la demanda el tribunal***



correspondiente la tenga por contestada en sentido afirmativo, no tiene el alcance de tener por probados los presupuestos de la acción ejercitada, pues atento al principio procesal de que el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los extintivos, impeditivos o modificativos de ella, si el actor no prueba los que le corresponden, debe absolverse al demandado, aun en el caso de que éste, por aquella circunstancia o por cualquier otro motivo, no haya opuesto excepción alguna, o bien, haya opuesto defensas distintas a dicha falta de acción. Por tanto, cuando un trabajador de confianza, que ordinariamente sólo tiene derecho a las medidas de protección al salario y de seguridad social, pero no a la estabilidad en el empleo, demanda prestaciones a las que no tiene derecho, por disposición constitucional y por la ley aplicable, como son la indemnización o la reinstalación por despido, y a la parte demandada se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, no deben tenerse por probados los presupuestos de la acción ejercitada y, por ende, debe absolverse a aquélla, habida cuenta de que el tribunal laboral tiene la obligación, en todo tiempo, de examinar si los hechos justifican dicha acción y si el actor, de conformidad con la ley burocrática correspondiente, tiene o no derecho a las prestaciones reclamadas. -----

*- - - Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 4, marzo de 2014, Tomo I Materia(s): Constitucional Tesis: 2a./J. 23/2014 (10a.) Página: 874 **TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSTITUYE UNA RESTRICCIÓN CONSTITUCIONAL, POR LO QUE LES RESULTAN INAPLICABLES NORMAS CONVENCIONALES.** La actual integración de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reiterado la interpretación de la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza sólo disfrutarán de las medidas de protección del salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, sobre la base de que no fue intención del Constituyente Permanente otorgarles derecho de inamovilidad en el empleo y que, por ello, representa una restricción de rango constitucional. En tal virtud, si bien el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), en su artículo 7, apartado d, establece el derecho de las personas a una indemnización o a la readmisión en el empleo, o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional, en caso de despido injustificado, lo cierto es que esta norma de rango convencional no puede aplicarse en el régimen interno en relación con los trabajadores de confianza a al servicio del Estado, porque su falta de estabilidad en el empleo constituye una restricción constitucional. -----*

- - - VII. - PAGO DE VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO.

- - - Ahora bien, por lo que va al pago de las prestaciones que demanda en los inciso **4), 11) y 18)** de su demanda, consistentes en el pago por concepto de Vacaciones correspondiente a 10 días del segundo período del año 2018, así como los veinte días correspondientes al año 2019 y 2020, así como el proporcional del año 2021, así como el pago de la prima vacacional correspondiente al año 2018, 2019, 2020 y 2021 a razón de 12 días de sueldo al 100% y sobresueldo, pago del aguinaldo correspondiente al año 2021 y 2021 a razón de 45 días de sueldo integrado, así como todas aquellas que se sigan generando durante la tramitación del presente juicio hasta su cumplimiento; Prestaciones sobre las cuales la parte demandada negó acción y derecho a su pago simplemente porque dijo el actor no satisface los presupuesto procesales para su acción, y sobre la que además opuso la



excepción de prescripción en términos del artículo 169 de la ley burocrática del estado, respecto a todas aquellas prestaciones que prescriben en un año, contado a partir del día siguiente en que se hace exigible la obligación. - - -

- - - Respecto a lo anterior, y a efecto de resolver lo que en derecho corresponde, es menester en primer término tomar en consideración lo que disponen los artículos 51, 52 Y 67 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y que dicen: - - - - -

- - - - **ARTICULO 51.-** Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen en el calendario que para ese efecto establezca la Entidad pública, de acuerdo con las necesidades del servicio. En todo caso, se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos pendientes, para las que se utilizarán, de preferencia, los trabajadores que no tuvieren derecho a vacaciones. Cuando por necesidad del servicio un trabajador no pudiese hacer uso de las vacaciones en el período señalado, disfrutará de ellas durante los quince días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en períodos vacacionales tendrán derecho a doble pago de sueldo. Las vacaciones son irrenunciables e intransferibles y no podrán compensarse con una remuneración. - - - - -

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

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

- - - Conforme a los artículos anteriores, las vacaciones deberán concederse a los trabajadores una vez cumplidos los 6 meses ininterrumpidos de trabajo, las cuales disfrutarán de dos períodos vacacionales de diez días cada uno, en las fechas que se señalen en el calendario que para ese efecto establezca la Entidad pública, y que adicional a ello percibirán una prima vacacional equivalente al treinta por ciento correspondiente a cada período. - - - - -

- - - De la disposición anterior, queda claro que el presupuesto legal para gozar del derecho de vacaciones se genera, a los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, en el caso particular, ha quedado debidamente acreditado que la parte actora ingreso a laborar al Ayuntamiento con fecha 16 de octubre del año 2018, habiendo cumplido los seis meses ininterrumpidos de trabajo con fecha 16 de abril del año 2019, por lo que su derecho al goce y pago de vacaciones y prima vacacional comenzó a partir del 17 de abril del año 2019 y no como sostiene la parte actora y que demanda desde la fecha de su ingreso. - - - - -

- - - Precisado lo anterior, y en relación a la excepción de prescripción hecha valer por la demandada, es preciso señalar que para que proceda analizar la excepción de prescripción respecto de los conceptos de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, no basta que la demandada lo invoque de



manera genérica, sino que es necesario que proporcione como elementos mínimos, a saber, la fecha de inicio de la relación laboral cuando sea relevante, el momento en que se generó el derecho, así como el inicio y término del plazo de seis meses para disfrutarlas y recibir el pago correspondiente. -----

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

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



conciencia las pruebas que obran en autos. PLENO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO. -----

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

--- Registro digital: 2003434 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima
Época Materias(s): Laboral Tesis: I.13o.T. J/1 (10a.) Fuente: Semanario Judicial de
la Federación y su Gaceta. Libro XIX, Abril de 2013, Tomo 3, página 1981 Tipo:
Jurisprudencia **VACACIONES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL
ESTADO. CÓMPUTO DEL TÉRMINO PARA QUE OPERE LA PRESCRIPCIÓN
DEL DERECHO PARA DISFRUTARLAS.** El artículo 112 de la Ley Federal de los
Trabajadores al Servicio del Estado prevé el término genérico de un año para que
los trabajadores puedan ejercer las acciones que nazcan de dicha ley, del
nombramiento que se les haya otorgado y de los acuerdos que fijen las condiciones
generales de trabajo, pero no establece el momento a partir del cual empieza el
cómputo del término para que opere la prescripción. Al respecto, la Segunda Sala
de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 1/97,
publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época,
Tomo V, enero de 1997, página 199, intitulada: "VACACIONES Y PRIMA
VACACIONAL. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA A CORRER EL
PLAZO DE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PARA RECLAMAR EL PAGO
RESPECTIVO.", sostuvo que, tratándose de las vacaciones, el cómputo del término
para que opere la prescripción es a partir de que la obligación se hace exigible y no
del momento de la conclusión del periodo anual o parte proporcional que se reclame;
de igual manera la mencionada Sala, en la jurisprudencia 2a./J. 49/2002, visible en
los citados medio de difusión oficial y Época, Tomo XV, junio de 2002, página 157,
de rubro: "PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. LA PARTE QUE OPONE TAL
EXCEPCIÓN, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO, DEBE PROPORCIONAR LOS ELEMENTOS MÍNIMOS QUE
PERMITAN A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SU ANÁLISIS.",
determinó que cuando se trata de la regla genérica de la prescripción prevista en el
numeral 516 de la Ley Federal del Trabajo, donde se ubican todos aquellos
supuestos que no se encuentran expresamente contemplados en la indicada
legislación laboral, concede a quien ejerce la acción respectiva el término de un año
contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, y basta
para que opere que quien la oponga señale que sólo procede lo reclamado por el
año anterior a la demanda; por otra parte, el artículo 30 de la mencionada ley
burocrática indica que los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos
de servicios, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días
laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto, sin que establezca el
periodo que se fija en las dependencias de gobierno para su disfrute; por tanto, aun
cuando el derecho para ejercitar dicha prestación encuadra en la regla genérica de
un año, si la dependencia opone la excepción de prescripción, es necesario que
señale y acredite los días que en dicha institución se autorizaron para que sus
trabajadores pudieran hacer uso de las vacaciones; y si no se especifica, el término
prescriptivo iniciará una vez concluido el periodo para disfrutarlas en cada caso
concreto, esto es, a partir de la fecha de inicio de la relación laboral, y es la que
servirá de base para establecer cuándo se generó el derecho para gozar de
vacaciones, así como para el pago de la prima vacacional. DÉCIMO TERCER
TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. --

--- Registro digital: 161402 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena
Época Materias(s): Laboral Tesis: I.6o.T. J/115 Fuente: Semanario Judicial de la
Federación y su Gaceta. Tomo XXXIV, Agosto de 2011, página 895 Tipo:
Jurisprudencia **AGUINALDO. EL CÓMPUTO DEL TÉRMINO PARA QUE OPERE
LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA DEMANDAR SU PAGO INICIA A
PARTIR DE LA FECHA EN QUE ES EXIGIBLE.** De conformidad con el artículo 87
de la Ley Federal del Trabajo, el pago del aguinaldo debe cubrirse antes del veinte
de diciembre; de esta manera, la exigibilidad para el pago de dicha prestación nace



a partir del día siguiente de la fecha apuntada, y si bien en términos del numeral 516 de la citada ley, las acciones de trabajo prescriben en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, se concluye que si se demanda el pago del aguinaldo, el derecho para solicitar que se cubra nace a partir del veintiuno de diciembre y, bajo ese mismo tenor, el cómputo del término para que opere la prescripción de la acción para demandar su pago, inicia a partir de esta misma fecha. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

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

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

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

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

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

- - - **Ahora bien en cuanto el pago por concepto de aguinaldo y aun si bien la demandada opuso la excepción de prescripción en términos del artículo 169 de la legislación burocrática local, lo cierto es que la regla genérica de**



prescripción, esto es, la de un año, aplica solamente para las prestaciones que se generan en forma periódica, más no respecto de aquéllas que la ley o en su caso, el convenio de prestaciones, fijan un plazo específico para su pago, y sin que la demandada señalara el 19 de diciembre como fecha de inicio para el plazo de la prescripción del reclamo de aguinaldo o alguna otra, resulta improcedente la excepción de prescripción respecto a las citada prestación. -----

--- Por tanto y atendiendo al artículo 67 el pago del aguinaldo debe cubrirse antes del diecinueve de diciembre; de esta manera, la exigibilidad para el pago de dicha prestación nace a partir del día siguiente de la fecha apuntada, resulta exigible el pago del aguinaldo del año 2020, así como el proporcional al año 2021. -----

--- Una vez lo anterior, es preciso destacar que la carga de la prueba respecto al goce y pago de las citadas prestaciones corresponde al patrón en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, por lo que atendiendo a las pruebas exhibidas en autos no obra medio de convicción alguno en el que conste el otorgamiento y pago de las prestaciones relativas al goce de sus vacaciones y el pago de la prima vacacional a partir del momento en que nació su derecho es decir el 17 de abril del año 2019, por lo que este Tribunal estima procedente condenar a su pago en términos de los que disponen los artículo 51 y 52 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, resultando improcedentes todas aquellas generadas a partir de la fecha de su despido y hasta el cumplimiento del presente laudo, ante la inexistencia del vínculo laboral entre las partes posterior al 19 de marzo del año 2021. -----

--- VIII.- PAGO DE LA CUESTA DE ENERO Y CANASTA NAVIDEÑA. ---

--- Por lo que va al pago de la prestación que demanda en el inciso 3) y 17) de su demanda, consistente en la CUESTA DE ENERO correspondiente a los años 2020 y 2021 misma que se genera por a ver labora el año inmediato anterior, es decir, 2019 y 2020 respectivamente y que asciende a 30 días de sueldo, sobresueldo y demás compensaciones la cual dice se le debió haber cubierto a más tardar el día 15 de enero, así como el pago por concepto de CANASTA NAVIDEÑA correspondiente al año 2020 y 2021 a razón de 15 días de sueldo y 60 días de sobresueldo y compensación, así como las que se sigan generando durante la tramitación del presente juicio; Prestación sobre la cual la parte demandada negó acción y derecho a su pago simplemente porque dijo el actor no satisface los presupuesto procesales para su acción y, sobre la que además opuso la excepción de prescripción en términos del artículo 169 de la ley burocrática del estado, respecto a todas aquellas prestaciones que prescriben en un año, contado a partir del día



siguiente en que se hace exigible la obligación. - - - - -

- - - Sobre el particular es preciso destacar que en términos del artículo 784 de la Ley Federal corresponde al patrón acreditar el monto y pago del salario, de ese modo de los RECIBOS DE NÓMINA que ofrecieron ambas partes consta que con fecha 15 de enero del año 2021 se pagó al actor el concepto de APOYO CUESTA DE ENERO por la cantidad de \$28,025.08 pesos, así como que con fecha 15 de diciembre del año 2020 se pagó a la actora el pago por concepto de CANASTA NAVIDEÑA por la cantidad de \$55,784.36 pesos, con los que se logra demostrar en primer término el derecho del actor a percibir dichas prestaciones, del mismo modo quedó demostrado el pago por concepto de CUESTA DE ENERO DEL AÑO 2020 la cual es pagadera en la primera quincena de enero de cada año, así como el pago de CANASTA NAVIDEÑA 2020 que resulta pagadera en el mes de diciembre. - - - - -

- - - Sobre el articular y aun si bien la demandada opuso la excepción de prescripción en términos del artículo 169 de la legislación burocrática local, lo cierto es que la regla genérica de prescripción, esto es, la de un año, aplica solamente para las prestaciones que se generan en forma periódica, más no respecto de aquéllas que la ley o en su caso, el convenio de prestaciones, fijan un plazo específico para su pago, y sin quela demandada señalara que el concepto de cuota de enero resulta pagadera en la primera quincena de enero de cada año o alguna otra, resulta improcedente la excepción de prescripción respecto a las citadas prestaciones. - - - - -

- - - Luego entonces al no operar la prescripción resulta procedente el pago proporcional por concepto de **CUESTA DE ENERO Y CANASTA NAVIDEÑA 2021**. - - - - -

- - - IX.- ANÁLISIS DEL PAGO DE LAS PRESTACIÓN CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS DE CONCERTACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN SINDICAL. - - - - -

- - - Ahora bien, por lo que va al pago de las prestaciones que demanda en el inciso **10)** de su demanda, consistente en el pago de todas y cada una de las prestaciones laborales conforme a los convenios de concertación laboral con la organización sindical o en las condiciones generales de trabajo que se otorgan a los trabajadores de base sindicalizados y que demanda desde la fecha de su ingreso y sobre la cual la demandada negó acción y derecho a su pago por no satisfacer los presupuestos procesales de su acción. - - - - -

- - - Por lo que al fin de resolver lo conducente, resulta aplicable el siguiente criterio de contenido y rubro: - - - - -

- - - *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***



*critero 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, INDEPENDIEMENTE 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.** - - -*

*- - - Época: Novena Época Registro: 176193 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXIII, Enero de 2006 Materia(s): Laboral Tesis: I.6o.T. J/74 Página: 2292 **PRESTACIONES DERIVADAS DE UN CONTRATO COLECTIVO. CORRESPONDE AL RECLAMANTE ACREDITAR EL DERECHO A PERCIBIRLAS Y EL SALARIO CONFORME AL CUAL DEBEN PAGARSE.** Si bien es cierto que de conformidad con el artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón la carga probatoria cuando existe controversia sobre el monto y pago del salario, por tener éste mejores posibilidades para demostrarlo, también lo es que **tratándose de prestaciones reclamadas con base en un contrato colectivo de trabajo, es decir, de prestaciones extralegales, dicha carga corresponde al reclamante para acreditar no sólo su derecho a percibir las, sino además el salario conforme al cual deben pagarse; máxime si las cláusulas en las que el trabajador apoya su reclamo contemplan diferente tipo de base salarial.** - - - - -*

- - - Atento a lo anterior, y de las pruebas que obran en autos ofrecidas por la parte ACTORA, **obra a fojas 76 a 81 de autos,** el CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES DEL AÑO 2019 suscrito entre el Sindicato de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento Constitucional de Villa de Álvarez Colima y la dependencia demandada, y que establece todas y cada una de las prestaciones que se otorgarán a los trabajadores de BASE SINDICALIZADOS. - - - - -

- - - Asimismo, en autos quedó acreditado el carácter de trabajador de CONFIANZA del actor, como DIRECTOR DE ÁREA quien en términos del artículo 36 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, excluye a este tipo de trabajadores para recibir las prestaciones contenidas en los Convenios de Prestaciones suscritos entre la entidad pública y el sindicato a su servicio, las cuales son exclusivas de los trabajadores de BASE. - - - - -

- - - **ARTÍCULO 36.-** Las Entidades públicas y los sindicatos establecerán conjuntamente los criterios y los períodos para revisar las prestaciones que disfruten los trabajadores. Las prestaciones laborales derivadas de los convenios celebrados entre los titulares de las Entidades públicas y los sindicatos solo serán aplicables para los trabajadores de base agremiados a los mismos y no serán extensibles a los trabajadores de confianza y



supernumerarios. Los trabajadores de confianza y supernumerarios de las Entidades públicas tendrán las prestaciones que se determinen en el tabulador correspondiente, así como las que se prevén en la presente Ley. -----

- - - Además es preciso señalar que por regla general las condiciones generales de trabajo son aplicables para los trabajadores de base, por ser quienes pueden incorporarse a los sindicatos de conformidad con lo que dispone el artículo 93 de la ley de la materia, al respecto la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido diversos criterios, tales como que las condiciones generales de trabajo son distintas a los Contratos Colectivos de Trabajo y por ese motivo y aun cuando admite la Supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo no debe aplicarse lo dispuesto por los artículos 184 y 396 de esta última, ya que versa sobre el Contrato Colectivo de Trabajo, y no sobre las Condiciones Generales de Trabajo, ya que la Ley Burocrática Estatal establece para los de confianza, pues éstos sólo están protegidos por las medidas de protección al salario y de seguridad social a lo anterior sirve de apoyo el siguiente criterio: -----

- - - *Época: Décima Época Registro: 2002486 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro XVI, Enero de 2013, Tomo 2 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 174/2012 (10a.) Página: 926*
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO FIJADAS POR EL PODER EJECUTIVO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA. PRESTACIONES QUE SÓLO SON APLICABLES A LOS TRABAJADORES DE BASE. De las cláusulas vigésima séptima, vigésima novena, trigésima, trigésima tercera y trigésima cuarta de las referidas condiciones generales de trabajo, se colige que las prestaciones consistentes en canasta básica, previsión social múltiple, ayuda económica para gastos de traslado a su trabajo, estímulo por buena disposición e incentivo de eficiencia, se establecieron únicamente para los trabajadores de base al servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, porque conforme a la ley son los únicos que pueden ser sindicalizados. Contradicción de tesis 215/2012. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo y Quinto, ambos del Décimo Quinto Circuito. 8 de agosto de 2012. -----

- - - *Registro digital: 2009608 Instancia: Plenos de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: PC.VII.L. J/2 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 20, Julio de 2015, Tomo II, página 1406 Tipo: Jurisprudencia*
TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DE VERACRUZ. NO LES SON APLICABLES LAS CONDICIONES GENERALES DE LOS TRABAJADORES DE BASE. La interpretación sistemática y funcional de los artículos 137 y 11, fracción I, de la Ley del Servicio Civil de Veracruz, conforme a lo establecido en el artículo 123 de la Constitución General de la República, justifican el trato diferenciado entre trabajadores de base y de confianza, que lleva a la conclusión de que las condiciones generales de trabajo previstas en esa legislación para los trabajadores de base, no les son aplicables a los de confianza, pues si bien en el primero de tales preceptos legales se prevé en términos amplios y sin distinción literal que "las condiciones generales de trabajo se extienden a todos los trabajadores", también lo es que agrega que se trata de los "que ampara esta ley", de modo tal que si en el segundo de tales dispositivos normativos, expresamente señala que: "Quedan excluidos de la aplicación de esta ley los trabajadores: I. De confianza". De ahí que ni por extensión pueda entenderse que el legislador local quiso que esas condiciones fueran aplicables a ambos tipos de empleados burocráticos, sino sólo a los de base, porque la exclusión de un derecho no necesariamente debe estar así prevista en una norma, ya que basta atender a los derechos que confirió el constituyente



permanente a los trabajadores de confianza para inferir que, por exclusión, no pueden gozar de los otorgados a los de base. Máxime que en el marco jurídico de esta entidad federativa existe la "Ley Número 545 que establece las bases normativas para expedir las condiciones generales de trabajo a las que se sujetarán los trabajadores de confianza de los poderes públicos, organismos autónomos y municipios del Estado de Veracruz-Llave", publicada en la Gaceta Oficial estatal el 28 de febrero de 2003, cuya finalidad es precisamente dotar a esta clase laboral de las condiciones esenciales para el debido desempeño de las funciones públicas, respetando sus derechos fundamentales. PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO. -----

- - - Así también es menester dejar asentado que tales consideraciones no son violatorias de derechos humanos, respecto a que los trabajadores de base sindicalizados que realizan las mismas actividades, tienen un salario mayor y mejores prestaciones laborales, en tanto que el principio de igualdad consistente en la exigencia constitucional de tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, de ahí que en algunas ocasiones hacer distinciones estará prohibido en tanto que otras estará permitido e incluso, constitucionalmente exigido, pues no toda desigualdad de trato ante la ley, implica vulnerar la garantía de equidad, sino que dicha violación la produce aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones jurídicas que puedan considerarse desiguales, cuando esa diferenciación carezca de una justificación razonable y objetiva. -----

- - - En el caso en estudio, se colige que las personas que laboran en el servicio público con la categoría de confianza, sólo disfrutan de las medidas de protección al salario y de la seguridad social, teniendo limitados algunos derechos, como lo son, por ejemplo, la estabilidad o inamovilidad en el empleo y el derecho a sindicalizarse, los cuales son exclusivos para los trabajadores de base. En consecuencia, las condiciones generales de trabajo aludidas no pueden estimarse aplicables a los empleados de confianza, por estar excluidos de ello, como se colige del artículo 37 y 97 de la ley de la materia, al reservarse para los trabajadores de base, sindicalizados o no. En consecuencia, no procede la condena respecto del rubro indicado, en tanto la actora es una trabajadora de confianza, luego dicha distinción destaca respecto de los nombramientos, la cual resulta justificada dada la naturaleza o características propias de la relación de trabajo que surge entre el Estado y los Trabajadores a su servicio, en la que no se persigue un fin económico particular, como en el caso de las empresas, sino el objetivo principal es lograr objetivos públicos y sociales propios de la función del Estado, en donde se toman en cuenta otros aspectos, como las cuestiones presupuestarias para sustentar el mantenimiento de las plazas y las necesidades de contratar personal para programas o actividades específicas, esto es, su expedición se encuentra sujeta al presupuesto público, de ahí que tal diferenciación no implica violación al derecho de igualdad jurídica y no discriminación que consagra el artículo 1º constitucional. -----

- - - Sin que ello implique, una violación a los principios in dubio pro operario,



y pro persona, toda vez que tales principios no derivan necesariamente que las cuestiones planteadas por los justiciables deban ser resueltas de manera favorable a sus pretensiones, ni siquiera, so pretexto de establecer la interpretación más amplia o extensiva que se aduzca, ya que en modo alguno esos principios pueden ser constitutivos de "derechos" alegados o dar cabida a las interpretaciones más favorables que sean aducidas, cuando tales interpretaciones no encuentran sustento en las reglas de derecho aplicables, ni pueden derivarse de éstas, porque, al final, es conforme a las últimas que deben ser resueltas las controversias correspondientes. - - - - -

- - - Registro digital: 2004748 Instancia: Primera Sala Décima Época Materias(s): Constitucional, Común Tesis: 1a./J. 104/2013 (10a. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XXV, Octubre de 2013, Tomo 2, página 906 Tipo: Jurisprudencia **PRINCIPIO PRO PERSONA. DE ÉSTE NO DERIVA NECESARIAMENTE QUE LOS ARGUMENTOS PLANTEADOS POR LOS GOBERNADOS DEBAN RESOLVERSE CONFORME A SUS PRETENSIONES.** Esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 1a./J. 107/2012 (10a.), publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro XIII, Tomo 2, octubre de 2012, página 799, con el rubro: "PRINCIPIO PRO PERSONA. CRITERIO DE SELECCIÓN DE LA NORMA DE DERECHO FUNDAMENTAL APLICABLE.", reconoció de que por virtud del texto vigente del artículo 1o. constitucional, modificado por el decreto de reforma constitucional en materia de derechos fundamentales, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, el ordenamiento jurídico mexicano, en su plano superior, debe entenderse integrado por dos fuentes medulares: a) los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y, b) todos aquellos derechos humanos establecidos en tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte. También deriva de la aludida tesis, que los valores, principios y derechos que materializan las normas provenientes de esas dos fuentes, al ser supremas del ordenamiento jurídico mexicano, deben permear en todo el orden jurídico, y obligar a todas las autoridades a su aplicación y, en aquellos casos en que sea procedente, a su interpretación. Sin embargo, del principio pro homine o pro persona no deriva necesariamente que las cuestiones planteadas por los gobernados deban ser resueltas de manera favorable a sus pretensiones, ni siquiera so pretexto de establecer la interpretación más amplia o extensiva que se aduzca, ya que en modo alguno ese principio puede ser constitutivo de "derechos" alegados o dar cabida a las interpretaciones más favorables que sean aducidas, cuando tales interpretaciones no encuentran sustento en las reglas de derecho aplicables, ni pueden derivarse de éstas, porque, al final, es conforme a las últimas que deben ser resueltas las controversias correspondientes. - - - - -

- - - Registro digital: 2025902 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época Materias(s): Constitucional, Laboral Tesis: I.5o.T. J/7 L (11a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 22, Febrero de 2023, Tomo III, página 3300 Tipo: Jurisprudencia **JUSTICIA LABORAL. LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEBEN APLICAR E INTERPRETAR LAS CUESTIONES DE LEGALIDAD ORDINARIA SIN DESATENDER LOS MANDATOS CONSTITUCIONALES Y CONVENCIONALES, CON EL FIN DE ADOPTAR UNA SOLUCIÓN DEL CASO CONCRETO QUE PERMITA ARMONIZAR, CUMPLIR Y RESPETAR EL CONTENIDO DE LOS DERECHOS HUMANOS QUE SEAN APLICABLES.** Hechos: La parte trabajadora demandó la reinstalación por despido injustificado alegando acoso laboral y otras violaciones a sus derechos humanos. El órgano jurisdiccional condenó a la demandada a la reinstalación y otras prestaciones, a partir de una aplicación e interpretación de la legalidad ordinaria y de las cargas procesales conforme a la jurisprudencia sobre derechos humanos.



Contra esa determinación la demandada promovió juicio de amparo directo en el que argumentó que el órgano jurisdiccional debió considerar los requisitos de procedencia y de fondo de legalidad ordinaria aplicables para calificar la procedencia de las prestaciones reclamadas, con independencia del nuevo modelo constitucional vigente, máxime que la perspectiva de género y el principio pro persona de ninguna manera imponen la obligación al juzgador de resolver los casos sujetos a su jurisdicción conforme a las pretensiones planteadas por la actora, de acuerdo con la jurisprudencia aplicable. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que los órganos jurisdiccionales en materia laboral, en el análisis relativo a la procedencia o improcedencia de las prestaciones reclamadas en la demanda natural, deben realizar la aplicación e interpretación de legalidad ordinaria, sin dejar de atender los mandatos de la Constitución General y de los tratados internacionales, de manera que la solución que adopten del caso concreto permita incorporar, armonizar y respetar los derechos humanos aplicables y descartar soluciones que tiendan a inobservar su contenido, o impedir u obstaculizar su cumplimiento. Justificación: De un entendimiento sistemático de las tesis: "CONSTITUCIÓN. SU CONCEPCIÓN COMO NORMA JURÍDICA." [1a. CXXXV/2015 (10a.)]; "INTERPRETACIÓN CONFORME. NATURALEZA Y ALCANCES A LA LUZ DEL PRINCIPIO PRO PERSONA." [1a./J. 37/2017 (10a.)]; "DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL. RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS QUE COMO PERSONAS POSEEN LOS TRABAJADORES." [1a. CDXXVIII/2014 (10a.)] y "CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. EL PLANTEAMIENTO DE INCONSTITUCIONALIDAD O INCONVENCIONALIDAD DE SUS CLÁUSULAS PUEDE INTRODUCIRSE EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO, INDEPENDIEMENTE DE QUE EN EL JUICIO LABORAL DE ORIGEN SE HAYA DEMANDADO SU NULIDAD." [2a./J. 2/2020 (10a.)] de la Primera y de la Segunda Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, entre otros criterios, la aplicación e interpretación de la legalidad ordinaria no debe resultar indiferente y ajena a las normas constitucionales y convencionales, sino que debe integrarse, armonizarse e, incluso, ceder –cuando resulte imperativo– frente al contenido de los derechos humanos directamente aplicables. En ese sentido, si bien es verdad que en algunos casos la simple alusión genérica que hagan las partes a los derechos humanos y al principio pro persona de ninguna manera hace procedente en automático cualquier prestación demandada, ello no conduce a determinar que sean irrelevantes o se encuentren desvinculados de la legalidad ordinaria, como si se tratara de dos órdenes paralelos independientes, dado que conforman un mismo orden jurídico que debe integrarse y retroalimentarse en forma sistémica, lo cual conlleva que en muchas ocasiones las hipótesis normativas que prevén las prestaciones reclamadas adquieran una significación plena, completa e integral, cuando se complementan y armonizan con los derechos humanos que efectivamente resulten aplicables, lo que implica que en muchas ocasiones sean determinantes para que el órgano jurisdiccional califique en forma válida las pretensiones de la demanda natural y sea posible la emisión de una resolución apegada a todo el derecho vinculante en el caso concreto, considerando que de acuerdo a los artículos 1o. y 133 de la Constitución General, todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos constitucionales y convencionales, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

--- X.- ANÁLISIS DEL PAGO DE HORAS EXTRAS Y EXTRAORDINARIAS.
--- Respecto al pago reclamado por la demandante, en los incisos **5), 6) y 7)** consistente en el pago de 9 horas extras por semana desde la fecha de su ingreso al señalar que su horario de trabajo era de 08:30 a las 15:00 horas



de lunes a viernes y que por instrucciones de la municipalidad se le pidió que acudiera por las tardes de 17:00 a las 24:00 horas, además de que dijo laboró también los días sábados y domingos de las 08:30 a.m. a 13:30 horas; Respecto a las cuales la parte demandada negó derecho al actor para su pago en razón de que dice no satisface los presupuestos procesales de su acción, y a la que opuso la excepción de prescripción en términos del artículo 169 de la ley de la materia, además de que negó que el actor hubiera laborado horas extras, ya que su horario era de las 08:30 a las 15:00 horas. - - - - -

- - - En esa tesitura es importante señalar que de conformidad con el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, es al patrón a quien le corresponde la carga de la prueba respecto al pago de las horas extras, pues es este quien posee la documentación referida en el citado numeral para acreditar la jornada de trabajo, y en cuyo caso el trabajador deberá demostrar haber laborado más de nueve horas extraordinarias semanalmente, tal como se aprecia a continuación:- - - - -

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

- - - Sin embargo, por excepción, esa regla probatoria es inaplicable a los trabajadores de confianza que se desempeñen en un cargo de alto nivel como DIRECTORES, porque en esa calidad tienen la representación de la dependencia y se sustituyen en las relaciones jurídicas de ésta con los demás empleados, sin que necesariamente aquéllos estén sujetos a esos controles, precisamente por esa representación patronal que ejercen, razón por la cual les corresponde la carga de la prueba sobre su propia jornada ordinaria y extraordinaria, al no actualizarse la premisa de que el patrón tenga mejores posibilidades para acreditar ese hecho. - - - - -

- - - En ese tenor, cuando estos servidores públicos demandan el pago de tiempo extraordinario, debe considerarse que al ser trabajadores de confianza están obligados a prestar servicios fuera de los horarios establecidos siempre y cuando las necesidades del servicio así lo requieran, lo que no implica el pago de tiempo extraordinario, ya que por la naturaleza de confianza y el grado de responsabilidad que sus funciones representan, reciben el pago de una compensación. Al respecto cobra aplicación la Jurisprudencia por contradicción de tesis 2a./J. 12/2017 (10a.) aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del ocho de febrero de dos mil diecisiete, y que abandona el criterio sostenido por la propia Sala en la diversa 2a./J. 3/2002, de rubro: "JORNADA DE TRABAJO. LA CARGA DE LA PRUEBA SOBRE SU DURACIÓN RECAE EN EL PATRÓN, AUN CUANDO EL



TRABAJADOR HAYA DESEMPEÑADO FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN." -----

- - - *Registro digital: 2013783 Instancia: Segunda Sala Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 12/2017 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 40, Marzo de 2017, Tomo II, página 1116 Tipo: Jurisprudencia*
JORNADAS ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA DE LABORES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE ALTO NIVEL QUE OCUPAN EL CARGO DE DIRECTOR, ADMINISTRADOR O GERENTE. A ÉSTOS LES CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA SOBRE SU DURACIÓN. *Conforme al texto de la fracción VIII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, en vigor hasta el 30 de noviembre de 2012 y al vigente a partir del 1 de diciembre siguiente, la obligación del patrón de acreditar la jornada ordinaria de trabajo se sustenta sobre la premisa de que tiene mejores posibilidades para acreditar ese hecho, debido a su obligación de conservar la documentación de la relación laboral; sin embargo, la posibilidad de que genere y supervise controles de asistencia de los trabajadores de confianza de alto nivel, que ocupan el cargo de director, administrador o gerente, se reduce significativamente en la medida en que, precisamente, éstos son sus representantes, en términos del artículo 11 de la ley citada y, por tanto, los encargados y responsables de generar los controles de asistencia del resto de los trabajadores de la empresa y verificar su cumplimiento; de ahí que no es dable imponer, como regla general, que en la empresa o establecimiento existan controles de asistencia para este tipo de trabajadores. Por tanto, si en el juicio laboral se genera controversia sobre la duración de la jornada ordinaria de labores e, indirectamente, respecto a la extraordinaria, de un trabajador de confianza de alto nivel que ocupa el cargo de director, administrador o gerente, ante la diminuta posibilidad de que el patrón genere los controles de asistencia relativos, corresponde al trabajador la carga de la prueba para acreditar su dicho, debido a que, en el caso, no se actualiza la premisa de que el patrón tenga mejores posibilidades para acreditar ese hecho. En virtud de lo anterior, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación abandona el criterio contenido en su jurisprudencia 2a./J. 3/2002 (*), de rubro: "JORNADA DE TRABAJO. LA CARGA DE LA PRUEBA SOBRE SU DURACIÓN RECAE EN EL PATRÓN, AUN CUANDO EL TRABAJADOR HAYA DESEMPEÑADO FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN."* -----

- - - En congruencia a lo anterior, respecto a las categorías de confianza existen determinados trabajadores que, además, detentan la representación del patrón, tales como: Directores Generales, Directores de Área, Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento, y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la dependencia. -----

- - - Lo anterior significa que los trabajadores de confianza que ocupan un cargo de director general, director de área, adjunto, subdirector y jefe de departamento, no sólo manifiestan la voluntad del patrón, sino que lo sustituyen en la medida que se constituyen como sus representantes. En este orden de ideas, el patrón solventa y cumple las obligaciones que le impone la Ley Federal del Trabajo, particularmente el artículo 804, de aplicación supletoria, a través de los trabajadores de confianza de alto nivel que ocupan un cargo de director general, director de área, adjunto, subdirector y jefe de departamento, justamente porque éstos lo representan y sustituyen en las relaciones jurídicas con el resto de los trabajadores. -----

- - - En razón de lo anterior, si los trabajadores de confianza de alto nivel, que



ocupan un cargo de director general, director de área, adjunto, subdirector y jefe de departamento, son los responsables de elaborar los sistemas de control de asistencia del resto de los trabajadores de la dependencia o departamento, así como de verificar su cumplimiento, sería ilógico que ellos mismos, en su calidad de representantes del patrón, estuvieran sujetos o sometidos a ese control. Siendo así las cosas, la posibilidad de que el patrón genere y supervise controles de asistencia de los trabajadores de confianza que ocupan un cargo de Director General, Director de Área, Adjunto, Subdirector y Jefe de Departamento, se reduce significativamente en la medida de que, precisamente, éstos son los responsables de verificar que el resto de los trabajadores, cumplan con esos controles; de ahí que no es dable imponer, como regla general, que en la dependencia, existan controles de asistencia para este tipo de trabajadores. -----

- - - Por tanto, este Tribunal considera que si en el juicio laboral se genera controversia sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo e indirectamente, sobre la jornada extraordinaria, de un trabajador de confianza de alto nivel que ocupa un cargo de Director General, Director de Área, Adjunto, Subdirector y Jefe de Departamento, ante la diminuta posibilidad de que el patrón genere controles de asistencia, **debe corresponder al trabajador de alto nivel la carga de la prueba para acreditar su dicho**, debido a que, en el caso, no se actualiza la premisa de que el patrón equiparado tenga mejores posibilidades para acreditar ese hecho. En esa virtud, se concluye que, si el actor ocupó el cargo de DIRECTOR DE ÁREA en la DIRECCIÓN DE ALUMBRADO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO, quien tenía personal a su cargo, lo cual deriva del análisis de los medios de prueba analizados en autos, lo que evidencia que es un trabajador de confianza de alto nivel; lo que lleva a estimar que a él corresponde la carga de la prueba sobre la duración de la jornada de trabajo. -----

- - - Se insiste que conforme al texto de la fracción VIII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, en vigor hasta el 30 de noviembre de 2012 y al vigente a partir del 1 de diciembre siguiente, la obligación del patrón de acreditar la jornada ordinaria de trabajo se sustenta sobre la premisa de que tiene mejores posibilidades para acreditar ese hecho, debido a su obligación de conservar la documentación de la relación laboral; sin embargo, la posibilidad de que genere y supervise controles de asistencia de los trabajadores de confianza de alto nivel, de ahí que no es dable imponer, como regla general, que en la empresa o establecimiento existan controles de asistencia para este tipo de trabajadores. Por tanto, si en el juicio laboral se genera controversia sobre la duración de la jornada ordinaria de labores e, indirectamente, respecto a la extraordinaria, de un trabajador de confianza de alto nivel que ocupa el cargo de director, administrador o gerente, ante la diminuta posibilidad de que el patrón genere los controles de asistencia



relativos, corresponde al trabajador la carga de la prueba para acreditar su dicho, debido a que, en el caso, no se actualiza la premisa de que el patrón tenga mejores posibilidades para acreditar ese hecho. -----

- - - Y que atento a lo expuesto por el Alto Tribunal, determinó, en relación al reclamo de horas por parte de los trabajadores al servicio del Estado; es decir, de aquellos que pertenecen al Apartado B del Artículo 123 Constitucional, que corresponde la carga de la prueba al titular patrón, cuando controvierte la jornada expresada por el trabajador, para demostrar que únicamente laboró la legal. Criterio jurisprudencial que no resulta aplicable en el presente caso, porque se refiere a la regla general prevista en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, aplicado supletoriamente a la Ley Burocrática del Estado, relativa a que el titular equiparado a un patrón, cuenta con mayores posibilidades de acreditar la jornada laboral, respecto de los trabajadores que no tienen a su disposición los controles o registros de asistencia (característica que corresponde al común o a la mayoría de aquellos). Sin embargo, en el asunto que nos ocupa, no estamos ante la presencia de un trabajador común, pues como se evidenció con antelación la parte actora se desempeñó como DIRECTOR DE ÁREA de la DIRECCIÓN DE ALUMBRADO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO, como un empleado de confianza de alto nivel. -----

- - - Atentas las consideraciones y fundamentos anteriormente expuestos, en autos el actor ofreció la prueba TESTIMONIAL a cargo de los CC. ***** Y ***** quienes dijeron conocer al actor, porque trabajamos juntos en el Ayuntamiento porque el era el encargado de alumbrado público y les daba las órdenes y que sobre la jornada de trabajo el primero de ellos dijo que el actor tenía un horario de trabajo de las 8 a 3 y se quedaba después de su horario para dales órdenes de lo que iban a hacer **y que laboraba de lunes a domingo, los fines de semana** de 8 de la mañana a 11 de la noche y que resulta incongruente con la Jornada que señaló el actor en su demanda en relación a los fines de semana y el segundo ellos señaló **que pensaba que laboraba** todo el día porque todo el día lo veía en la oficina, y que laboraba toda la semana y que había veces en que los fines de semana andaba con ellos, por lo que aún si bien de las declaraciones rendidas por los atestes este Tribunal estima no resultan congruentes con los hechos expresados por el actor en su demanda, además que este Tribunal observa que el actor dijo laboraba de lunes a domingo de cada semana y que laboraba después de las tres de la tarde, este Tribunal estima inverosímil la Jornada de trabajo **respecto a los servicios que presta de lunes a viernes**, de 17:00 a 24:00 hrs. -----

- - - De ese modo, a efecto de resolver respecto a la razonabilidad de la jornada de trabajo desempeñado por la parte actora, este Tribunal puede apartarse de resultados formalistas y apreciando las circunstancias en



conciencia y, atendiendo al principio de realidad, resolviendo con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, además de que en la valoración de las pruebas deberán actuar con apego a la verdad material deducida de la razón; sin que su análisis oficioso implique suplencia de la queja deficiente en favor del patrón, pues se trata de una facultad que deriva del artículo 137 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. - - - - -

- - - En ese sentido la acción de pago de horas extras se funda en circunstancias acordes con la naturaleza humana, como cuando su número y el período en que se prolongó permiten estimar que el común de los hombres pueden laborar en esas condiciones, por contar con tiempo suficiente para reposar, comer y reponer sus energías, no habrá discrepancia entre el resultado formal y la razón humana, **pero cuando la reclamación respectiva se funda en circunstancias inverosímiles, porque se señale una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras diarias durante un lapso considerable, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, inclusive absolviendo de la reclamación formulada, si estiman que racionalmente no es creíble que una persona labore en esas condiciones sin disfrutar del tiempo suficiente para reposar, comer y reponer energías, como en el caso en estudio,** por lo que este Tribunal estima únicamente procedente condenar al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, al pago de 9 horas extras laboradas semanalmente respecto de aquellas comprendidas al último año anterior a la presentación de la demanda, atenta a la excepción de prescripción opuesta por la demandada en términos del artículo 169 de la ley de la materia, por lo que si en autos consta que la demanda se presentó con fecha 10 de mayo de 2021, todo reclamo anterior al 10 de mayo de 2020 ha quedado prescrito por el solo transcurso del tiempo por lo que su pago deberá realizarse del período comprendido **del 10 de mayo de 2020 al 19 de marzo del año 2021,** encontrando apoyo las consideraciones anteriormente expuestas en los criterios de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *Registro digital: 207780 Instancia: Cuarta Sala Octava Época Materias(s): Laboral Tesis: 4a./J. 20/93 Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 65, Mayo de 1993, página 19 Tipo: Jurisprudencia **HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSIMILES.** De acuerdo con el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo y la jurisprudencia de esta Sala, la carga de la prueba del tiempo efectivamente laborado cuando exista controversia sobre el particular, siempre corresponde al patrón, por ser quien dispone de los medios necesarios para ello, de manera que si no demuestra que sólo se trabajó la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame, pero cuando la aplicación de esta regla conduce a resultados absurdos o inverosímiles, las Juntas deben, en la etapa de la valoración de las pruebas y con fundamento en el artículo 841 del mismo ordenamiento, apartarse del resultado formalista y fallar con apego a la verdad material deducida de la razón. Por tanto, si la acción de pago de horas extras se funda en circunstancias acordes con la naturaleza humana, como cuando su número*



y el período en que se prolongó permiten estimar que el común de los hombres pueden laborar en esas condiciones, por contar con tiempo suficiente para reposar, comer y reponer sus energías, no habrá discrepancia entre el resultado formal y la razón humana, pero cuando la reclamación respectiva se funda en circunstancias inverosímiles, porque se señale una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras diarias durante un lapso considerable, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, inclusive absolviendo de la reclamación formulada, si estiman que racionalmente no es creíble que una persona labore en esas condiciones sin disfrutar del tiempo suficiente para reposar, comer y reponer energías, pero en todo caso, deberán fundar y motivar tales consideraciones. -----

- - - Registro digital: 175923 Instancia: Segunda Sala Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 7/2006 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, Febrero de 2006, página 708 Tipo: Jurisprudencia **HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL.** Tratándose del reclamo del pago de horas extras de labores, la carga de la prueba sobre su existencia o inexistencia o sobre la duración de la jornada, siempre corresponde al patrón, pero cuando la acción de pago de ese concepto se funda en circunstancias inverosímiles, por aducirse una jornada excesiva, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, además de que en la valoración de las pruebas deberán actuar con apego a la verdad material deducida de la razón, inclusive absolviendo de su pago, sin que sea necesario que el patrón oponga una defensa específica en el sentido de que no procede el reclamo correspondiente por inverosímil, dado que esa apreciación es el resultado de la propia pretensión derivada de los hechos que invoca la parte actora en su demanda, de manera que la autoridad jurisdiccional, tanto ordinaria como de control constitucional, debe resolver sobre la razonabilidad de la jornada laboral, apartándose de resultados formalistas y apreciando las circunstancias en conciencia. -----

- - - Registro digital: 2006388 Instancia: Segunda Sala Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 35/2014 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 6, Mayo de 2014, Tomo II, página 912 Tipo: Jurisprudencia **HORAS EXTRAS. DEBE EXAMINARSE SU RAZONABILIDAD CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL AUN EN EL CASO EN QUE EL DEMANDADO NO COMPAREZCA A LA AUDIENCIA Y SE TENGA POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO.** La tesis de jurisprudencia 2a./J. 7/2006 (*) de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL.", es aplicable aun cuando se tenga al demandado contestando la demanda en sentido afirmativo, por no haber comparecido a la audiencia, en términos del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, pues ello no impide que en el periodo de pruebas pueda demostrar, entre otros aspectos, que no son ciertos los hechos de la demanda, aunado a que la Junta debe valorar la reclamación respectiva para buscar la verdad legal, ya que es permisible apartarse de las formalidades para apreciar los hechos en conciencia y porque el valor probatorio de lo afirmado por el trabajador en cuanto a la duración de la jornada laboral se encuentra limitado a que se funde en circunstancias acordes con la naturaleza humana. -----

- - - Sin embargo, respecto a las horas de trabajo que dijo desempeñaba que los sábados y domingos de las 8:30 a las 15:00 horas, no obstante que eran



días de descanso. -----
 --- Respecto de la jornada laboral el artículo 48 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima que establece que “por cada cinco día de trabajo, disfrutará el trabajador de dos días de descanso con sueldo íntegro, preferentemente los sábados y domingos.” -----
 --- En este caso aún y si bien el actor señaló que reclamada el tiempo extraordinario que laboraba los fines de semana, es claro que reclamó el pago de los días sábados y domingos que debía descansar, así como la prima dominical establecida en el artículo 50 de la ley citada, que establece que “los trabajadores que por necesidad en sus días de descanso obligatorio independientemente de sus sueldo, percibirán un doscientos por ciento más del mismo por el servicio prestado, sin que tal evento pueda repetirse en más de dos ocasiones en treinta días naturales. A los trabajadores que laboren en domingo, sin que éste fuere su día de descanso, percibirán una prima del veinticinco por ciento del sueldo que corresponda a un día de jornada normal.”
 --- Lo anterior, pues en el reclamo correspondiente a las horas extraordinarias laboradas el domingo, el trabajador señaló que reclamaba la prima dominical, lo cual pone de relieve la pretensión del actor de que se le pagaran los días sábados y domingos. -----
 --- Establecido lo anterior, esto es, que la acción intentada fue el pago de sábados y domingos, el tribunal laboral debía tener en cuenta que existe la presunción de que el actor prestó sus servicios durante esos días en los términos que señaló, esto por no haber exhibido la demandada los controles de asistencia que justificarán que no laboró los días de descanso correspondientes a sábados y domingos, resulta procedente igualmente la excepción de prescripción conforme a lo dispuesto por el artículo 169 de la ley burocrática del estado, resulta improcedente toda prestación a un año anterior a la presentación de demanda es decir el 10 de mayo de 2020. ----
 --- Sin que se considere procedente el reclamo de prima dominical, pues el citado artículo 50 de la legislación burocrática local establece que esta se paga a los trabajadores que laboren en domingo, sin que este fuere su día de descanso, y en te caso el actor señaló que sábados y domingos eran sus días de descanso. -----

--- XI.- INSCRIPCIÓN RETROACTIVO AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. -----

--- Ahora bien, en cuanto a la prestación que demanda la parte actora en el inciso **8) y 9) de** su demanda consistente en el pago de las cuotas obrero patronales reales al Instituto Mexicano del Seguro Social, así como al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores que se generaron desde su contratación el 16 de octubre de 2018 y durante la tramitación del



presente juicio. -----
- - - Atento a lo anterior, de los RECIBOS DE NÓMINA que exhibe tanto la parte actora como la parte demandada en COMPROBANTE FISCAL DIGITAL POR INTERNET en la que constan los pagos y deducciones realizadas al actor con motivo de relación de trabajo y de los que se observa como concepto de deducción la clave D026 DE001 IMSS y que al no tener prueba en contrario se estima tiene valor probatorio a este Tribunal para estimar que durante el tiempo que duró la relación de trabajo la entidad pública sí inscribió y aporto las cuotas correspondientes del actor ante el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, de ahí que se estime improcedente su pago. -----

- - - ANÁLISIS DEL DERECHO DE ACCESO A LA VIVIENDA. -----

En ese orden de ideas, la prestación que reclama el trabajador consistente en el pago de las omisiones de las cuotas obrero patronal que la demandada debió de cubrirle al suscrito por conducto del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda de los Trabajadores desde la fecha de su ingreso; este H. Tribunal se pronuncia en el sentido de que dicha prestación resulta procedente pero no en los términos y condiciones en que lo solicita el actor. -----

- - - En esa tesitura, es preciso señalar que la incorporación al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores por sus siglas INFONAVIT, corresponde a los trabajadores obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos que encuentran regulados bajo el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Además, en términos de lo dispuesto en el artículo de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el objeto de dicho instituto consiste entre otros a administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para la adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas, la construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, así como lo demás a que se refiere la fracción XII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional, mismo que a continuación se transcribe: -----

- - - **ARTÍCULO 3o.-** El Instituto tiene por objeto: I.- Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda; II.- Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para a).- La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas, b).- La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y c) .- El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores d).- La adquisición en propiedad de suelo destinado para la construcción de sus habitaciones; III.- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores; y IV.- Lo demás a que se refiere la fracción XII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional y el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que esta ley establece. -----



- - - Ahora bien, en el caso a estudio, es menester tomar en consideración que los trabajadores actores se encuentran regidos por el artículo 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo cual no les corresponde ser inscritos ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores INFONAVIT, pues a este tienen derecho los trabajadores que se regular en el apartado A, del citado artículo 123 constitucional. -----

- - - Por tanto, 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 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. -----

--- **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 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 quedó debidamente acreditado que la entidad pública demandada, durante todo el tiempo que duro la relación de trabajo sí inscribió al actor ante el INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA, cubriendo con su derecho a la vivienda. -----

- - - XII.- PAGO RETROACTIVO DE LAS APORTACIONES ANTE LA DIRECCIÓN DE PENSIONES DE GOBIERNO AHORA INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA. -----

- - - Ahora bien, por lo que va al pago de la prestación señalada en el inciso número 12) y 13) del escrito de demanda, consistente en la exhibición y pago de cuotas ante el Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, desde la fecha de su ingreso, respecto a la cual la parte demandada negó su pago en razón de que dijo el Ayuntamiento siempre ha aportado dichas cuotas al Instituto respectivo. -----

- - - De ese modo, y a fin de resolver lo que resulta conforme a derecho ha de observarse lo que dispone el artículo 69 fracción y que a la letra dice: *Artículo 69.- Son obligaciones de las Entidades Públicas, en las relaciones laborales con sus trabajadores: V.- Hacer efectivas las deducciones de sueldos que ordenen la Dirección de Pensiones del Estado y la autoridad judicial competente, en los casos específicos de esta ley.*, por su parte el artículo 14 y 15 y de la abrogada ley de Pensiones Civiles para el Estado de Colima disponía lo siguiente: -----

- - - **Art 14.-** *Todas las dependencias del Gobierno del Estado, organismos descentralizados y aquellos que ingresen a la Institución comunicarán a la Dirección los movimientos de altas y bajas que se tengan dentro de cada quincena.* -----

- - - **Art 15.-** *Las Oficinas pagadoras y todos los encargados de cubrir sueldos a los trabajadores y funcionarios comprendidos en la presente Ley, están obligados a realizar los descuentos que la Dirección ordene, siendo civilmente responsables de no hacerlo. De igual manera están obligados a enviar a la Dirección las nóminas o recibos en que consten los descuentos dentro de los quince días siguientes a la quincena en que deban hacerse los cobros y a ministrar los informes que les sean solicitados. De no ser cumplidas las anteriores obligaciones, podrá sancionarse a los omisos hasta con el diez por ciento de las cantidades dejadas de descontarse.* -----

- - - **Art. 60.-** *Los pagadores y encargados de cubrir sueldos que no efectúen los descuentos que procedan en los términos de esta Ley, serán sancionados con una multa equivalente al 10% (diez por ciento) de las cantidades no descontadas, independientemente de las responsabilidades civiles o penales en que incurran.* -----

- - - Así las cosas, es importante aclarar que mediante Decreto No. 616 de fecha 28 de Septiembre del año 2018, el H. Congreso del Estado de Colima aprobó expedir la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, la cual en su transitorio segundo dispone que se abroga la Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Colima publicada en el Periódico Oficial



“El Estado de Colima” el día 29 de diciembre de 1962, así como la reforma al artículo 68 fracción IX de la Legislación Burocrática en la que estableció la obligación del patrón de otorgar pensiones a los trabajadores en los términos de la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima. - -

- - - Del mismo modo, la nueva ley en su artículo 9 señala lo siguiente: - - -

Artículo 9. Aportaciones ordinarias y extraordinarias en el Presupuesto de 1. Las Entidades Públicas Patronales, están obligadas a considerar en sus respectivos proyectos de presupuestos de egresos, las aportaciones ordinarias o extraordinarias, que deben enterar al Instituto de acuerdo con las disposiciones que establece esta Ley, sin que su omisión las libere de la obligación de su pago. 2. Se prohíbe a dichas entidades el pago de pensiones adicionales a las que otorga esta Ley. - - -

- - - Por otra parte el artículo 2 de la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos para el Estado de Colima, dispone que la misma tendrá por objeto garantizar y regular la seguridad social, así como la sustentabilidad financiera del sistema de pensiones de los servidores públicos que la misma ley contempla, señalando además en su artículo 10 fracción III como sujetos obligados a los Municipios del Estado, contemplando así sanciones para aquellas entidades públicas que sean omisas en el cumplimiento de sus obligaciones tales como falta de inscripción ante el Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, así como el aviso de los salarios de cotización o los cambios que sufriera este y entero de los mismos al Instituto tal y como lo señalan los artículo 12, 13, 14 y 15 de la citada ley que a la letra dicen: - - -

- - - **Artículo 12.** Daños y perjuicios, recargos y sanciones por incumplimiento de obligaciones 1. Cada Entidad Pública Patronal es responsable de los daños y perjuicios que se causaren a sus afiliados o a sus beneficiarios, cuando por falta de cumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar su salario de cotización o los cambios que sufriera éste, o de cualquier otra que le impone esta Ley, no pudieran otorgarse las prestaciones consignadas en la misma, o bien, se vieran disminuidas en su cuantía. 2. El Instituto, a través de la Cuenta Institucional de la Entidad Pública Patronal, será responsable del pago de los derechos de los afiliados o beneficiarios. En este caso, la Entidad Pública Patronal, está obligada a enterar al Instituto las cantidades que le correspondan, y será responsable del pago de los recargos y sanciones a los que haya lugar. 3. Los daños y perjuicios, los recargos y sanciones serán determinados en un capital constitutivo a la Entidad Pública Patronal. - - -

- - - **Artículo 13.** Entidades Públicas Patronales, son garantes del pago de pensiones 1. El Gobierno del Estado y los gobiernos municipales serán garantes respecto de las obligaciones de pago de las pensiones que deba realizar el Instituto con cargo a su respectiva Cuenta Institucional, así como de cualquier otra prestación emanada de esta Ley. 2. En virtud de lo señalado en el párrafo anterior, y a petición del Instituto, el Gobierno del Estado y los gobiernos municipales, realizarán aportaciones extraordinarias, cuando los recursos de su Cuenta Institucional no sean suficientes para cubrir los beneficios consignados en esta Ley. - - -

- - - **Artículo 14.** Determinación y entero de aportaciones y descuentos por las Entidades Públicas Patronales 1. Las Entidades Públicas Patronales tienen la obligación de enterar las aportaciones e importes de los descuentos, en el tiempo y forma previstos en esta Ley. 2. Corresponde a las Entidades Públicas Patronales la determinación y el entero de las aportaciones a su cargo, así como de las cuotas que deban descontar de las percepciones a sus servidores públicos, conforme a lo establecido en esta Ley, pero quedarán sujetas al ejercicio de las facultades de comprobación que, en su caso, realice el Instituto. - - -



- - - **Artículo 15.** Término y formalidades de entrega de información requerida a Entidades Públicas Patronales 1. Las Entidades Públicas Patronales proporcionarán al Instituto, dentro de los diez días hábiles posteriores a su requerimiento formal y por escrito, la información que éste les solicite en relación con el cumplimiento de las disposiciones de esta Ley. 2. La información será presentada por escrito o en el formato electrónico que el Instituto determine, con base en los sistemas que él mismo desarrolle y conceda en uso a las Entidades Públicas Patronales. -----

- - - Bajo el marco jurídico anteriormente señalado, conviene señalar que, el artículo 14 constitucional establece que a ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna, lo que claramente implica que sí es lícito tal efecto, cuando la nueva ley es más benéfica, así mismo la ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, señala en su artículo 82 que el derecho a disfrutar del otorgamiento de las pensiones reguladas por esta ley es imprescriptible, así pues la reforma legal obedeció claramente a la estimación del legislador de que es de interés social establecer las bases mínimas del derecho a la seguridad social para todos los trabajadores en el entendido de que esas prerrogativas están dirigidas a procurar el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores teniendo como imperativo de las entidades en su calidad de patronos a respetar a sus empleados los derechos fundamentales de seguridad social, de modo que han de cubrir, en su caso las aportaciones que fijen las leyes de seguridad social para con sus trabajadores y los familiares de estos, reciban los beneficios comprendidos con esas medidas asistenciales, además una vez que en autos ha quedado acreditado la existencia de la relación laboral, tiene como consecuencia la inscripción retroactiva del trabajador al régimen de seguridad social, así como al pago de las aportaciones correspondientes, derecho que es imprescriptible pues de ella depende que el trabajador pueda disfrutar de las bases mínimas de seguridad social que prevé el artículo 123 apartado B fracción constitucional entre ellas la jubilación o la pensión que se generen por el trascurso del tiempo y que son imprescriptibles, sirve de apoyo a nuestro razonamiento los criterios de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *Época: Décima Época Registro: 2020385 Instancia: Plenos de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 69, Agosto de 2019, Tomo IV Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: PC.XVI.T. J/2 L (10a.) Página: 4026 **SEGURIDAD SOCIAL. LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO DE GUANAJUATO ESTÁN OBLIGADOS A RESPETAR A SUS EMPLEADOS LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN AQUELLA MATERIA, PROPORCIONANDO LAS PRESTACIONES RELATIVAS POR SÍ O MEDIANTE LA CELEBRACIÓN DE LOS CONVENIOS RESPECTIVOS.** Los artículos 123, apartados A y B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, XVI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y 9 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como el Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo, prevén las bases mínimas del derecho a la seguridad*



social para todos los trabajadores, incluyendo aquellos al servicio del Estado (lo que abarca a los empleados de los Ayuntamientos de los Municipios del Estado de Guanajuato), en el entendido de que esas prerrogativas están dirigidas a procurar el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores. Por su parte, los artículos 115, fracción VIII, y 116 constitucionales previenen que serán las Legislaturas Estatales las encargadas de establecer la normatividad que regirá las relaciones en materia laboral, entre los empleados del propio Estado (ya sea en el apartado A o en el B del mencionado artículo 123), y los trabajadores de sus Municipios; aspecto que ha de incluir las prerrogativas de seguridad social, que forman parte de los derechos fundamentales de todos los trabajadores. En ese contexto, considerando también los artículos 1 a 4, 8, 42, 46, fracción V, 74 y 75, último párrafo, de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios de Guanajuato, se deduce que los Municipios de la entidad tienen un imperativo que los obliga a respetar a sus empleados los derechos fundamentales de seguridad social, teniendo dichas entidades gubernamentales sólo la facultad de elegir cuál será el instituto de seguridad social (en el ámbito estatal o federal) que prestará esos servicios a sus trabajadores, lo que se hará mediante la suscripción de los convenios correspondientes, o bien, si proporcionarán tales prerrogativas a sus empleados por sí; de modo que las entidades citadas en su carácter de patrones, han de cubrir, en su caso, las aportaciones que fijen las leyes de seguridad social (dependiendo de la institución con la que celebren los convenios para afiliar a sus empleados), para que sus trabajadores y, en su caso, los familiares de éstos, reciban los beneficios comprendidos con esas medidas asistenciales, lo cual ha de prevenirse ordinariamente (en sus propias normativas, dirigidas a cumplir con esos derechos) o en los convenios, que al efecto celebren. Lo anterior implica que a los Ayuntamientos del Estado de Guanajuato sólo les corresponde decidir si proporcionarán por sí mismos esas prerrogativas a sus empleados, o bien, con qué institución celebrarán el convenio para proporcionar los beneficios de seguridad social a aquéllos, ya que ésta es una de sus obligaciones patronales, la que a su vez constituye el respeto al derecho humano de los empleados tutelado en los regímenes constitucional y convencional, que establece las bases mínimas del sistema de seguridad social. PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL DECIMOSEXTO CIRCUITO. -----

- - - Atento a lo anterior, de los RECIBOS DE NÓMINA que exhibe tanto la parte actora como la parte demandada en COMPROBANTE FISCAL DIGITAL POR INTERNET en la que constan los pagos y deducciones realizadas al actor con motivo de relación de trabajo y de los que se observa como concepto de deducción la clave D006 DE004 APORTACIÓN PENSIONES y que al no tener prueba en contrario se estima tiene valor probatorio a este Tribunal para estimar que durante el tiempo que duró la relación de trabajo la entidad pública sí inscribió y aportó las cuotas del actor ante el INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA, de ahí que se estime improcedente su pago. - -

- - - XIII.- 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 inciso número **14) y 15) 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 4º 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 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 tos 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 propio actor que obran a fojas 68 a 75 de autos, así como los aportados por el patrón a fojas 88 a 96 de autos emitidos en COMPROBANTE FISCAL DIGITAL POR INTERNET, logra advertirse como conceptos de deducción el Impuesto Sobre la Renta y que sirven de constancia reveladora para demostrar que el patrón si 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 94, 96 y 99⁴ 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 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**

⁴ **Artículo 99.** Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, tendrán las siguientes obligaciones: **III. Entregar a las personas que reciban pagos, constancia escrita de los pagos y de las retenciones efectuadas**, en el mes de enero del año siguiente al que correspondan dichos pagos y retenciones, en los casos en que no estén obligados a expedir y entregar comprobantes fiscales conforme a lo previsto en el Código Fiscal de la Federación.



impuesto relativo no está sujeto a la voluntad del patrón, sino que es una obligación que la ley relativa le impone. - - - - -

- - - 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 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. - - - - -

- - - Sin embargo, del análisis integral de las constancias que obran en autos, se advierte que la parte actora solicita se condene al patrón a la **exhibición de los comprobantes fiscales que amparen la retención y entero del Impuesto Sobre la Renta (ISR)** que le fue descontado con motivo de la relación laboral. - - - - -

- - - Al respecto, resulta aplicable la jurisprudencia de registro digital **2030960**, emitida por el Pleno Regional en Materias Penal y de Trabajo de la Región Centro-Sur, bajo el rubro: - - - - -

Registro digital: 2030960 Instancia: Plenos Regionales Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: PR.P.T.CS. J/65 L (11a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tipo: Jurisprudencia **RECIBOS DE NÓMINA CONTENIDOS EN COMPROBANTES FISCALES DIGITALES POR INTERNET (CFDI). NO REQUIEREN SU ENTREGA NI LA FIRMA DE LA PERSONA TRABAJADORA PARA DEMOSTRAR EL MONTO Y PAGO DEL SALARIO.** Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sustentaron criterios contradictorios al analizar si es necesaria la firma de la persona trabajadora para que los recibos de nómina contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) sean aptos para demostrar el monto y pago del salario. Mientras que uno determinó que carecen de valor probatorio sin la firma de la persona trabajadora; el otro consideró que a pesar de la falta de firma tienen valor probatorio pleno. Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materias Penal y de Trabajo de la Región Centro-Sur, con residencia en la Ciudad de México, determina que los recibos de nómina contenidos en CFDI tienen valor probatorio para acreditar el monto y pago del salario, sin que sea necesario que cuenten con la firma de la persona trabajadora. Justificación: El último párrafo del artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo establece que los recibos impresos deben contener la firma autógrafa de la persona trabajadora para su validez. También señala que los recibos de pago contenidos en CFDI pueden sustituir a los impresos y que su validez depende de su verificación en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria (SAT), aun cuando no sean objetados. Para tal efecto, es necesario que al momento de su desahogo el Tribunal Laboral designe a un fedatario para que consulte la liga o ligas proporcionadas por el oferente de la prueba en donde se encuentran los CFDI, compulse su contenido y, de coincidir, se tendrán



por perfeccionados, salvo prueba en contrario, como se desprende de la fracción I, tercer párrafo, del artículo 836-D de dicha ley. Por ello, los recibos de nómina contenidos en CFDI son aptos para satisfacer la carga de la prueba de la parte patronal atinente al monto y pago del salario, por lo que no es necesario que se constate su entrega a la persona trabajadora, ni que contengan su firma, como sí se exige tratándose de los recibos impresos que no poseen esas características. - - -

- - - Dicha jurisprudencia establece que los CFDI de nómina **tienen valor probatorio pleno**, aún sin la firma del trabajador ni constancia de entrega física, siempre que puedan verificarse a través del portal del Servicio de Administración Tributaria (SAT), lo cual permite acreditar tanto el monto como el pago del salario. - - -

- - - Sin embargo, esta consideración **no elimina la obligación del patrón de entregar al trabajador las constancias fiscales de retención del ISR**, pues tal obligación **no se limita a efectos probatorios dentro del juicio**, sino que **tiene también un carácter fiscal y administrativo**, indispensable para que el trabajador pueda verificar, compilar o incluso solicitar devoluciones de ISR ante la autoridad hacendaria. - - -

- - - En este sentido, resulta aplicable la tesis aislada de registro digital **2000529**, emitida por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, que establece que: - - -

*Registro digital: 2000529 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.3o.T.3 L (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro VII, Abril de 2012, Tomo 2, página 1711 Tipo: Aislada **CONSTANCIAS DE RETENCIÓN DEL PAGO DE IMPUESTOS DERIVADAS DE UNA RELACIÓN LABORAL. LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE TIENE FACULTAD PARA RESOLVER SOBRE SU ENTREGA POR PARTE DEL PATRÓN EN EL JUICIO LABORAL.** De los artículos 31, fracción IV y 73, fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con los diversos, 26 del Código Fiscal de la Federación y 110, párrafo primero; 113, párrafos primero y tercero; 116, primer párrafo; 117, primer párrafo, fracción II; y, 118, fracciones I a III, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, salvo los casos de excepción, los patronos tienen el carácter de auxiliares de la administración pública federal en la recaudación del impuesto sobre la renta derivado de una relación laboral y tienen la obligación de retener el causado, por lo que el monto del tributo deben enterarlo ante la autoridad hacendaria; bajo ese tenor, es evidente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuentan con la facultad para resolver sobre la entrega de constancias de retención del pago de impuestos por parte del patrón en el juicio laboral, al tratarse únicamente de las constancias que demuestran que dicho patrón enteró a la autoridad hacendaria la retención de aquellos que realizó al trabajador por cuestión de impuesto sobre producto del trabajo y, por ende, está obligado a entregarlas al trabajador en los términos precisados en el referido artículo 118, puesto que la solicitud de su exigencia está justificada por la necesidad de conocer las retenciones efectuadas en el año, para pedir, en su caso, la devolución, lo cual, de ser procedente, deberá tramitarse ante la autoridad correspondiente. **TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.** - - -*

- - - A partir de este marco constitucional, legal y jurisprudencial, se concluye que **el trabajador tiene derecho a la entrega de los comprobantes**



fiscales digitales (CFDI) que acrediten los pagos y retenciones de ISR durante la relación laboral, y que **el tribunal tiene facultad para ordenar dicha entrega**, aun cuando existan ya en autos documentos que muestren dichas retenciones lo cierto es que el patrón fue omiso en exhibir la totalidad de los mismos por todo el tiempo que tuvo vigencia la relación de trabajo es decir del **15 de octubre de 2018 al 19 de marzo de 2021.** - - - - -

- - - En consecuencia, este Tribunal estima que **sí procede condenar al patrón a hacer entrega al actor de los comprobantes fiscales digitales (CFDI) correspondientes a los periodos en que se le efectuaron retenciones por concepto de ISR**, a fin de que éste pueda disponer de ellos para los fines fiscales que estime conducentes, conforme a lo dispuesto en el artículo **99 de la Ley del Impuesto sobre la Renta**, en relación con el artículo 31, fracción IV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- - - XIV.- ANÁLISIS AL PAGO DE LOS SALARIOS DEVENGADOS. - - -

Por lo que va al pago de la prestación que demanda en el inciso **16)** de su demanda, consistente en el pago de los días 16, 17, 18 y 19 de marzo del año 2021 laborados y no pagados, debido a que, esos días los laboro normalmente sin la que la demandada se los hubiera cubierto, este Tribunal estima procedente su pago toda vez que, en autos quedo acreditado que la relación de trabajo tuvo su término con fecha 19 de marzo del año 2021. - - -

- - - Luego entonces, atento a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 784 de aplicación supletoria, corresponde a la parte demandada acreditar el pago por concepto de salario, es así que, si en autos el patrón no acreditó con prueba alguna haber cubierto el pago de los días laborados por el actor, es que resulta procedente condenar a su pago. - - - -

- - - **XV.-** En virtud de lo anterior y como en autos no obra documento que ilustre a este Tribunal respecto del sueldo diario que percibía el actor, hasta antes de su cese, como quedó demostrado con los recibos de pago exhibidos por la demandada y que se encuentran **visibles a fojas 87 a 96 de autos**, y sobre los cuales se dio fe de que la parte actora recibía un sueldo bruto quincenal de **\$******* y que dividido entre el factor quince resulta el sueldo diario de **\$******* pesos el cual servirá de base para determinar el concepto materia de condena por concepto de: *Canasta Navideña 2021, Vacaciones y Prima Vacacional de los años 2019, 2020 y proporcional del año 2021, Aguinaldo 2020 y proporcional 2021, Pago de 9 horas extras semanales del 10 de mayo de 2020 al 19 de marzo de 2021, Salarios devengados del 16, 17, 18 y 19 de marzo de 2021*, en consecuencia, se procede a cuantificar las mismas, sin necesidad de abrir incidente de liquidación, en estricto acatamiento a los numerales antes invocados,



teniendo como base los datos y pruebas que obran en autos, tiene sustento lo anterior en la tesis de jurisprudencia siguiente: - - - - -

- - - Octava época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo III, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1989, p. 435, aislada, laboral, con el rubro de: **LAUDO, DEBE CONTENER LA CUANTIFICACION LIQUIDA DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS.**- En todo laudo que se dicte en juicios laborales, en los cuales se condene a la parte demandada al pago de prestaciones económicas, es obligación del Tribunal laboral cuantificar las mismas en cantidad líquida, fundándose para ello en los datos y pruebas existentes en dichos juicios, referentes al salario, sólo por excepción, en el caso de que ninguna de las partes aportara datos suficientes al respecto, deberán cuantificarse por medio de un incidente de liquidación, por lo cual no seguir la regla, sin estar en el caso de excepción, implica ir en contra de lo dispuesto por el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo.- **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.**- Precedentes: Amparo directo 637/89. Francisco Hernández Galarza. 2 de febrero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Faustino Azpeitia Arellano. - - - - -

- - - Por lo que se procede al cálculo de las siguientes operaciones aritméticas.

- - - **AGUINALDO 2020** de conformidad con el artículo 67 de la Ley Burocrática Estatal que dispone 45 días de aguinaldo, por lo que se procede a multiplicar el factor 45 por el salario diario de \$***** , arroja el importe de \$ ***** . - - - - -

- - - **AGUINALDO PROPORCIONAL 2021** conformidad con el artículo 67 de la Ley Burocrática Estatal que dispone 45 días de aguinaldo, resultando la parte proporcional por el período del 01 de enero al 19 de marzo de 2021, tiempo en el que transcurrieron 78 días, que se multiplican por los 45 días de aguinaldo, entre los 365 (trescientos sesenta y cinco días del año) lo que resulta = 9.61 días multiplicado por el salario diario de \$934.17 y que resulta la cantidad de \$***** . - - - - -

- - - **VACACIONES 2019 Y 2020** de conformidad con el artículo 51, de la Ley Burocrática Estatal que dispone dos períodos al año de diez días cada uno días de aguinaldo, y que corresponde al importe anual de 20 días, los cuales se procede a multiplicar por el factor 2 y resulta la cantidad de 40 días por el salario diario de \$***** . - - - - -

- - - **VACACIONES PROPORCIONALES 2021** de conformidad con el artículo 51, de la Ley Burocrática Estatal que dispone dos períodos al año de diez días cada uno días de aguinaldo, resultando la parte proporcional por el período del 01 de enero al 19 de marzo del 2021, y que corresponde a su derecho respecto el primer período vacacional, tiempo en el que transcurrieron 78 días, que se multiplica por el factor 20 entre los 365 días del año y que corresponde a 4.27 días que se multiplican por el salario diario de \$***** pesos y que resulta la cantidad de \$ ***** . - - - - -

- - - **PRIMA VACACIONAL 2019 Y 2020** De conformidad con el artículo 52 de la Ley Burocrática Estatal y que corresponde al 30% sobre el valor de los



días correspondientes por cada período, por lo que si por concepto de vacaciones corresponde el importe de \$37,366.8 pesos, por el 30% resulta la cantidad de \$*****.

- - - **PRIMA VACACIONAL 2021** De conformidad con el artículo 52 de la Ley Burocrática Estatal y que corresponde al 30% sobre el valor de los días correspondientes por cada período, por lo que si por concepto de vacaciones corresponde el importe de \$***** pesos, por el 30% resulta la cantidad de \$*****.

- - - **CANASTA NAVIDEÑA 2021** Y que sobre el particular su cálculo deberá realizarse conforme al Convenio General de Prestaciones suscrito por el H. Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima y el Sindicato a su servicio que obra visible a fojas 76 a 81 de autos, y consultable en la página web <http://www.tae-colima.col.gob.mx/index.php/detalle/contenido/OTE1Mw> que se invoca como HECHO NOTORIO y que en su cláusula 6 establece: “EL AYUNTAMIENTO”, “EL DIF”, Y LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS OTORGARAN A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS 15 (QUINCE) DÍAS DE SUELDO Y 60 (DIAS) DE SOBRESUELDO, QUINQUENIOS Y COMPENSACIÓN A MÁS TARDAR EL 19 (DIECINUEVE) DE DICIEMBRE DE CADA AÑO POR CONCEPTO DE CANASTA NAVIDEÑA.

- - - Ahora bien, como se aprecia, si como se ve su pago resulta pagadero hasta el 19 de diciembre de cada año y, la relación de trabajo tuvo su término el día 19 de enero del año 2021, resulta procedente su pago proporcional del 01 de enero al 19 de marzo del año 2021 en el que transcurrieron 78 días.

- - - Luego entonces, del RECIBO DE NÓMINA visible a foja 90 de autos y que corresponde a la primera quincena de enero del año 2021, se observa que la cantidad que recibió el actor por concepto de sueldo, compensación y sobresueldo y que divididos entre el factor 15 corresponden a las siguientes cantidades:

| CONCEPTO | PAGO QUINCENAL | PAGO DIARIO | PAGO PROPORCIONAL | TOTAL |
|-------------|----------------|-------------|------------------------------------|---------|
| SUELDO | \$***** | \$**** | 78 x 15/365 = 3.20 días x \$***** | \$***** |
| SOBRESUELDO | \$***** | \$**** | 78 X60/365 = 12.82 días x \$***** | \$***** |
| QUINQUENIO | \$***** | \$**** | 78 x 60/365 = 12.82 días x \$***** | \$***** |
| | | | | \$***** |

- - - Por lo que su pago proporcional asciende a la cantidad de \$*****.

- - - **CUESTA DE ENERO 2021** Y que sobre el particular su cálculo deberá realizarse conforme al Convenio General de Prestaciones suscrito por el H.



Ayuntamiento de Villa de Álvarez, Colima y el Sindicato a su servicio que obra visible a fojas 76 a 81 de autos, y consultable en la página web https://admiweb.col.gob.mx/archivos_prensa/banco_img/file_6566176a9129_3_2019CONVGRALPREST.pdf que se invoca como HECHO NOTORIO y que en su cláusula 6 establece: "EL AYUNTAMIENTO", "EL DIF", Y LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS OTORGARAN A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS 30 (DÍAS) DE SUELDO SOBRESUELDO, QUINQUENIOS Y COMPENSACIÓN A MÁS TARDAR EL 19 (DIECINUEVE) DE ENERO DE CADA AÑO POR CONCEPTO DE APOYO CUESTA DE ENERO. -----

- - - Ahora bien, como se aprecia, si como se ve su pago resulta pagadero hasta el 19 de enero cada año y, la relación de trabajo tuvo su término el día 19 de marzo del año 2021, resulta procedente su pago proporcional del 01 de enero al 19 de marzo del año 2021 en el que transcurrieron 78 días. - - - -
- - - Luego entonces, del RECIBO DE NÓMINA visible a foja 90 de autos y que corresponde a la primera quincena de enero del año 2021, se observa que la cantidad que recibió el actor por concepto de sueldo, compensación y sobresueldo y que divididos entre el factor 15 corresponden a las siguientes cantidades: -----

| CONCEPTO | | PAGO DIARIO | PAGO PROPORCIONAL | TOTAL |
|-------------|---------|-------------|------------------------------------|---------|
| SUELDO | \$***** | \$***** | 78 x 30/365 = 6.41 días x \$248.86 | \$***** |
| SOBRESUELDO | \$***** | \$***** | 78 X30/365 = 6.41 días x \$205.30 | \$***** |
| QUINQUENIO | \$***** | \$***** | 78 x 30/365 = 6.41 días x \$480.00 | \$***** |
| | | | | \$***** |

- - - Por lo que su pago proporcional asciende a la cantidad de \$*****. -
- - - **HORAS EXTRAS** mismas que deberán calcularse en términos de los que dispone el artículo de conformidad con el artículo 45 el cual dispone que las horas extraordinarias de trabajo a que se refiere ese artículo, se pagarán con un cien por ciento más del sueldo asignado a las horas de jornada ordinaria, por lo que deberá dividirse en salario diario de \$*****, dividido entre ocho horas que corresponde a la jornada diurna resulta la cantidad de \$***** pesos al que se deberá sumar un cien por ciento más, resultando ***** por hora extra laborada, es decir que tal cantidad deberá multiplicarse por nueve horas extras laboradas semanalmente que resulta la cantidad de \$***** y que deberá calcularse entre el período **comprendido del período del 10 de mayo de 2020 al 19 de marzo de 2021** en el que transcurrieron 44.5 semanas y que se multiplica por la cantidad de \$***** y que resulta la



cantidad de \$*****. -----

- - - **PAGO DE DÍAS SÁBADOS Y DOMINGOS** en términos del artículo 50 de la ley de la materia procede su pago a razón de un doscientos por ciento más de su sueldo, en esas condiciones se constata que entre el 10 de mayo de 2020 y el 10 de mayo de 2021, trascurrieron 52 sábados y 52 domingos, que multiplicados por el salario diario de \$***** pesos da la cantidad de \$***** que constituye el 100% del salario, multiplicado por 2 para obtener el 200% resulta en \$***** por días sábados y \$***** por días domingos. -----

- - - **SALARIOS DEVENGADOS 2019** correspondiente a los días laborados del 16, 17, 18 y 19 de marzo de 2021, por lo que se procede a multiplicar el factor 4 por el salario diario de \$***** pesos y que corresponde el importe de \$*****. -----

- - - **Cantidades que sumadas en total resulta el importe de \$*****.** -----

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

RESUELVE

- - - **PRIMERO.** – El C. ***** , parte actora en este juicio laboral no probó su acción hecha valer. -----

- - - **SEGUNDO.** La parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA**, le prosperaron sus excepciones y defensas. -----

- - - **TERCERO.** - Por las razones expuestas en los considerandos del presente LAUDO, se **absuelve** al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA**, de: -----

- - - **1) AL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL** por el despido injustificado que adujo sufrió con fecha 19 de marzo del año 2021. -----

- - - **2) AL PAGO** de los sueldos caídos/venidos que se hubieran generado desde la fecha de su despido, así como el pago la prima de antigüedad. - - -

- - - **3) Al pago** de las horas extras laboradas los días sábados y domingos. -

- - - **4) Al pago** por concepto del Impuesto Sobre la Renta. -----

- - - **5) Al pago** de la CUESTA DE ENERO de los años 2020 y canasta navideña 2020. -----

- - - **6) Al pago** del segundo período vacacional del año 2018. -----

- - - **7) Al pago** de las cuotas obrero patronales ante el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL



DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES E INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA. -----

- - - **CUARTO.** - Por las razones expuestas en los considerandos del presente LAUDO, se **condena** al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE VILLA DE ÁLVAREZ, COLIMA**, a: -----

- - - **1.- A PAGAR** los conceptos de Canasta Navideña **y apoyo cuesta de enero** Proporcional al año 2021, Vacaciones y Prima Vacacional de los años 2019, 2020 y proporcional del año 2021, Aguinaldo 2020 y proporcional 2021, Pago de 9 horas extras semanales del 10 de mayo de 2020 al 19 de marzo de 2021, **así como sábados y domingos laborados**, Salarios devengados del 16, 17, 18 y 19 de marzo de 2021 por la cantidad de **\$*******. -----

- - - **2.- A LA EXHIBICIÓN**, que haga el patrón demandado para que, **haga entrega al actor de los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI) de nómina**, correspondientes a todos los periodos en los que se le efectuaron **retenciones por concepto de Impuesto Sobre la Renta (ISR)**, con motivo de la relación laboral del período comprendido del 15 de octubre de 2018 al 19 de marzo de 2021. Dicha entrega deberá realizarse mediante la remisión de los archivos digitales correspondientes o, en su caso, mediante impresión física de los comprobantes fiscales, los cuales deberán coincidir con los registros del Servicio de Administración Tributaria (SAT), en cumplimiento a lo dispuesto por los artículos **99, fracción III**. -----

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

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