



Notificado

21/03/23

Expediente Laboral No. [REDACTED]

VS.
COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE
Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL Y OTROS.

- - - Colima, Colima, 27 (veintisiete) de Febrero del año 2023 (dos mil veintitrés). - - - - -

- - - En el **EXPEDIENTE LABORAL NO. [REDACTED]** promovido por el C. **[REDACTED]** en contra del **COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL., Y OTROS**, este Tribunal tiene a bien emitir el siguiente: - - - - -

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

- - - **VISTO** para resolver en definitiva el expediente laboral No. **[REDACTED]** promovido por C. **[REDACTED]** en contra de la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL.**, quien en su escrito inicial de demanda reclama las siguientes prestaciones: - - - - -

- - - "I.- La reinstalación de mi representado y otorgamiento del nombramiento de base definitivo en el puesto de **ASISTENTE A. II.-** Por el pago de vales de despensa por la cantidad de \$1,600.00 (mil seiscientos pesos 00/100 M.N.) mensuales durante el último año laborado, comprendido del 01 de enero a al 31 de diciembre 2017 y del 01 de enero de 2018 al día de hoy en que se presenta la demanda y hasta que se resuelva el presente asunto. III. - El pago de 87 días de salario por concepto del Aguinaldo del 2018, que hasta la fecha no se ha recibido, más el Apoyo a canasta básica equivalente al 21% veintiuno por ciento del sueldo de los 87 días de salario que se otorgan como aguinaldo, ambas prestaciones libres de impuestos. IV.- El pago de la prestación denominada como Ayuda para Transporte, consistente en \$213.00 (doscientos trece pesos 00/100 M.N.) quincenales, mismos que no me han sido pagados durante el último año laborado, comprendido del 01 de enero a al 31 de diciembre 2017 y del 01 de enero de 2018 al día de hoy en que se presenta la demanda y hasta que se resuelva el presente asunto. V.- El pago del Estímulo por el día del Servidor Público, consistente en 17 días de salario, el cual se otorga durante la primera quincena de septiembre de cada año, adeudándose actualmente los años 2016 y 2017. VI.- Por el pago de la prestación denominada como Ayuda de Renta, consistente en la cantidad de \$106.00 (ciento seis pesos 00/100 M.N.) quincenales, mismos que no me han sido pagados durante el último año laborado, comprendido del 01 de enero a al 31 de diciembre 2017 y del 01 de enero de 2018 al día de hoy en que se presenta la demanda y hasta que se resuelva el presente asunto. VII.- Por el pago del Bono de Cumpleaños, consistente en la cantidad de \$1,700.00 (mi.) setecientos pesos 00/100 M.N.), el cual se otorga en la primera quincena del mes de mi onomástico, adeudándose actualmente los años 2016, 2017 y 2018. VIII.- Por el pago de la cantidad de \$1,000.00 (mil pesos 00/100 M.N.) que de forma discriminatoria se paga anualmente solo a los trabajadores sindicalizados, adeudándose actualmente los años 2016, 2017 y 2018. IX. - El pago de 20 días de vacaciones por año correspondientes a los años 2016, 2017 y 2018, sumando un total de 60 días, mismas que no he disfrutado, así como su



correspondiente prima vacacional la cual es del 100% cien por ciento, por así haberlo establecido la demandada. X.- Por el pago del estímulo económico equivalente a 12 días de salario, que se otorga a los trabajadores que tengan asistencia perfecta, que se genere durante la tramitación del presente juicio. XIV.- Por el otorgamiento del seguro de vida colectivo, con una prima asegurada de meses de salario en caso de incapacidad total o permanente, muerte natural, muerte la accidente, muerte colectiva, en términos de la cláusula VIGESIMO SEGUNDA DEL Convenio existente entre el Organismo demandada y el Sindicato de trabajadores del mismo. XV.- El pago de la prima mensual individual, considerada como convenios, por 10 años de servicio y que corresponden a la cantidad de 4.5 días de salario \$45.00 (Cuarenta y cinco pesos 00/100 M.N.). XVI. - El pago de los salarios caídos desde la fecha del despido injustificado hasta que se ejecute el laudo que se dicte en el presente juicio, más los incrementos salariales y prestaciones que se generen durante la tramitación del presente juicio, tales como bonos, estímulos, ayudas, primas, recompensas, gratificaciones, becas, entre otras, así como el acceso a todas aquellas prestaciones generadas con motivo del convenio celebrado entre la Comisión demandada y su sindicato." -----

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

- - - 1.- Mediante escrito recibido el día 07 (siete) de Febrero del año 2019 (dos mil diecinueve) compareció ante este Tribunal el [REDACTED] Demandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de:

--- "HECHOS: - 1.- Con fecha 10 de enero de 2013 mi representado ingresó a laborar para el Organismo Público Descentralizado denominado Comisión de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Manzanillo siendo contratado por escrito y por tiempo indeterminado, para el puesto de ASISTENTE A, consistiendo sus principales labores en: realizar cotizaciones de proveedores, elaborar requisiciones, cuadros comparativo y órdenes de compra que le eran solicitadas y aprobadas por su superior jerárquico, entre otras. Dichas funciones no pueden ser consideradas como de confianza en términos del artículo 6 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, que a la letra dispone: ARTÍCULO 6.- Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; Inspección, vigilancia y fiscalización; exclusivamente a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas en el presupuesto de la Entidad o dependencia de que se trate, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones u ocupando puestos que a la fecha son de confianza; 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; Auditoría: a nivel de Auditores y Subauditores, así como el personal técnico que, en forma exclusiva permanente, desempeñe tales funciones; siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las áreas de Auditoría; 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; 1) Investigación científica y tecnológica: siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo; 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



COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE
Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL Y OTROS.

del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades; y 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. Lo anterior en virtud de que la categoría de trabajador de confianza, depende de las funciones que se realicen y no de la designación que se le dé al puesto, sirve de fundamento a lo anterior, la siguiente jurisprudencia: Época: Décima Época Registro: 2011993, Instancia: Segunda Sala, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 32, Julio de 2016, Tomo I, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 71/2016 (10a.), Página: 771, TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LOS ESTADOS Y MUNICIPIOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA. PARA DETERMINAR SI TIENEN ESA CATEGORÍA ES INDISPENSABLE COMPROBAR LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE ALGUNA DISPOSICIÓN NORMATIVA LES ATRIBUYA UN CARGO O FUNCIÓN CON ESE CARACTER. Las leyes estatales que regulan las relaciones laborales entre los trabajadores y los titulares de las dependencias estatales y municipales, describen diversos puestos y funciones a los que se les asigna la calidad de confianza; sin embargo, si alguna ley, reglamento o cualquier otra disposición normativa de carácter general atribuye a un cargo o función la calidad excepcional referida, como acontece con la mayor parte de las legislaciones laborales de los Estados de la República Mexicana, ello no es determinante para concluir que se trata de un trabajador de confianza, pues no debe perderse de vista que, al constituir una presunción, admite prueba en contrario y al ser aplicable sobre todo a los hechos jurídicos, deben encontrarse plenamente demostrados, esto es, lo relativo a las actividades desplegadas por el trabajador, pues sólo así, el hecho presumido se tendrá por cierto, lo cual es coherente con el carácter protector de las leyes laborales hacia el trabajador, quien es la parte débil de la relación laboral. Contradicción de tesis 48/2016. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito y el Pleno del Vigésimo Primer Circuito. 18 de mayo de 2016. Cinco votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Alberto Pérez Dayán. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín. Tesis y criterio contendientes: Tesis PC.XXI. J/3 L (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DE GUERRERO. PARA DETERMINAR SI TIENEN ESA CALIDAD DEBE COMPROBARSE LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE ALGUNA DISPOSICIÓN NORMATIVA ATRIBUYA A UN CARGO O FUNCIÓN ESE CARÁCTER.", aprobada por el Pleno del Vigésimo Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 30 de octubre de 2015 a las 11:30 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 23, Tomo III, octubre de 2015, página 3213, v El sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito, al resolver el amparo directo 258/2015. Tesis de jurisprudencia 71/2016 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del ocho de junio de dos mil dieciséis. Esta tesis se publicó el viernes 1 de julio de 2016 a las 10:05 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 4 de julio de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo, General Plenario 19/2013. Época: Novena Época, Registro: 180045, Instancia: Segunda Sala, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XX, noviembre de 2004, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 160/2004, Página: 123, TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA CONSIDERARLOS DE CONFIANZA, CONFORME AL ARTÍCULO 50., FRACCIÓN II, INCISO A), DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO BASTA ACREDITAR QUE ASÍ CONSTE EN NOMBRAMIENTO SINO, ADEMÁS, LAS FUNCIONES DE DIRECCION DESEMPEÑADAS. La calidad de confianza de un trabajador al servicio del Estado es excepcional en atención a la regla general consistente en que los trabajadores se consideren de base, de ahí que conforme al artículo 50., fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del



Estado, para considerar que un trabajador es de confianza no basta que en el nombramiento aparezca la denominación formal de director general, director de área, adjunto, subdirector o jefe de departamento, sino que también debe acreditarse que las funciones desempeñadas están incluidas en el catálogo de puestos a que alude el artículo 20 de la ley citada o que efectivamente sean de dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando. Contradicción de tesis 137/2004-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Séptimo, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de octubre de 2004. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Avalos Díaz. Tesis de jurisprudencia 160/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de octubre de dos mil cuatro. Nota: Esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 261/2015 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, desechada por notoriamente improcedente, mediante acuerdo de 10 de septiembre de 2015. Así pues, no basta que en sus comprobantes de pago o cualquier otro documento, aparezca que mi representado tenga el carácter de trabajador de confianza, pues se insiste en que son las funciones que desempeñan los trabajadores, las que definen si se trata de un trabajador de CONFIANZA o de BASE, en todo caso le corresponderá al patrón acreditar plenamente que realizaba funciones que puedan ser consideradas como de Confianza, sirve de fundamento a lo anterior la siguiente jurisprudencia: Época: Novena Época, Registro: 167819, Instancia: Segunda Sala, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIX, Febrero de 2009, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 9/2009, Página: 465 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ASÍ COMO DE LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS. CUANDO EJERZAN LA ACCIÓN DE OTORGAMIENTO DE UN NOMBRAMIENTO DE BASE, CORRESPONDE A LA PARTE PATRONAL LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO CONTROVIERTA LA CALIDAD DEL PUESTO. La Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas no contempla reglas específicas sobre la carga de la prueba, por lo que con fundamento en su artículo noveno transitorio debe acudir a la suplente, primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y luego de la Federal del Trabajo, de la cual derivan : reglas tutelares a favor de la clase trabajadora, específicamente en sus artículos 784, 804 y 805, que prevén que en todo caso el trabajador quedará eximido de la carga de la prueba cuando por otros medios se esté en posibilidad de descubrir la verdad sobre los hechos materia de la litis, entre otros supuestos, cuando haya controversia respecto del contrato individual de trabajo, que aplicado a la materia burocrática se refiere al nombramiento, el cual por disposición del artículo 11, fracción III, de la Ley burocrática local, debe contener el tipo de nombramiento -base, confianza o interino-. Por tanto, si dicho documento, conforme al indicado artículo 804, debe ser conservado y exhibido en juicio por el patrón, so pena de actualizarse la presunción contenida en el mencionado artículo 805, de tener por presuntivamente ciertos los hechos que con el mismo se pretendan acreditar, cuando el patrón controvierte la calidad del puesto desempeñado, le corresponda la carga probatoria, pues no existe justificación legal alguna para dividirla, dado que el hecho controvertido es la calidad de base o confianza del nombramiento. Contradicción de tesis 175/2008-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Segundo, ambos del Vigésimo Circuito. 14 de enero de 2009. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Sofía Verónica Avalos Díaz. Tesis de jurisprudencia 9/2009. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintuno de enero de dos mil nueve. Ahora bien, los artículos 8, 9 y 10 de la Ley de la materia establecen: ARTICULO 8.- Son trabajadores de base los no comprendidos en los dos artículos anteriores. ARTICULO 9.- Los trabajadores de base serán inamovibles. Se entiende por inamovilidad el derecho que gozan los trabajadores a la estabilidad en su empleo y a no ser separado sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose



desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas. ARTICULO 10.- Los derechos consagrados en esta Ley en favor de los trabajadores de base son irrenunciables. De lo anterior se desprende que son trabajadores de base, aquellos que no realizan las funciones o labores previstas en el artículo 6 de la misma Ley, también se advierte que: "Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas, Es decir, la Ley no exige otro requisito más que el transcurso del tiempo y haberse desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas, para que un trabajador pueda ser considerado como de base, después de 6 seis meses ininterrumpidos en sus labores, sin exigir que se siga un proceso escalafonario o alguno otro requisito, toda vez que la estabilidad del empleo es un derecho fundamental de los trabajadores de base y como tal se establece que dichos derechos son irrenunciables, en consecuencia, de existir controversia al respecto, corresponderá también a la demandada acreditar su dicho, estos es, deberá demostrar plenamente en juicio que el puesto y funciones que realizaba mi representado no puede ser considerado como de base. Aunado a lo anterior, como lo he venido manifestando y como lo acreditaré en el momento procesal oportuno, mi representado tenía trabajando ininterrumpidamente para la Dependencia demandada, más de 5 años, por ende es evidente que no ocupaba un puesto de los previstos en las fracciones II, III, IV y V del artículo 19 de la ley de la materia, es decir, de carácter interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada; sirve de fundamento a lo anterior las siguientes jurisprudencias Época: Décima Época, Registro: 2005011, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XXVI, Noviembre de 2013, Tomo 1, Materia(s): Laboral, Tesis: 1.30. T. J/3 (10a.), Página: 944 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO SE LES OTORGAN CONTINUA E ININTERRUMPIDAMENTE NOMBRAMIENTOS INFERIORES A SEIS MESES. NO PUEDEN CONSIDERARSE TRABAJADORES INTERINOS Y, POR TANTO, ADQUIEREN EL DERECHO A LA INAMOVILIDAD. De la interpretación de los artículos 60., 43, fracción VIII, 63, 64 y 65 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se advierte que para adquirir el derecho a la inamovilidad es indispensable que: 1) El trabajador ocupe una plaza definitiva y que ésta se encuentre totalmente vacante; y, 2) En un puesto de base, que labore durante seis meses de servicios, y sin nota desfavorable en su expediente. Por tanto, deben considerarse excluidos de tal beneficio, dada su naturaleza, los trabajadores interinos, toda vez que éstos permanecen en una plaza definitiva, pero que está vacante temporalmente, porque su titular goza de licencia. En este caso, el titular de la dependencia de que se trate, tiene la facultad de nombrar y removerlo libremente. Ahora bien, cuando existe simulación en alguna de las particularidades que delimitan esa finalidad, bajo la consideración de que se trata de una ocupación interina, pero se otorguen continua e ininterrumpidamente nombramientos inferiores a seis meses, y que por su cómputo determinen que el trabajador ha laborado por lo menos ese lapso efectivo, sin que se demuestre, primero, que la plaza no es definitiva sino temporal (ausencia del titular), segundo, que es de confianza, o tercero, que existe nota desfavorable, deberá entenderse que el trabajador satisface los requisitos para adquirir el derecho a la inamovilidad, al ser evidente que entre los nombramientos hubo una formal vinculación ininterrumpida, TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 1116/2009. Lilitana Elizabeth Saravia Fernández. 9 de diciembre de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Tarsicio Aguilera Troncoso. Secretaria: Karina Raquel Capdepont Romero. Amparo directo 692/2011. María Elena Cruz Vázquez. 6 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretaria: María Cristina Téllez García. Amparo directo 222/2012. Edgar Bartolón Molina. 21 de junio de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretaria: Yara Isabel Gómez Briseño. Amparo directo 489/2013. Gerardo de la Cruz Sánchez. 4 de julio de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretaria: Yara Isabel Gómez Briseño. Amparo



directo 488/2013. 12 de septiembre de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretaria: Enriqueta Soto Hernández. Nota: En relación con el alcance de la presente tesis, destacan las diversas jurisprudenciales P./J. 35/2006 y 2a./J. 134/2006, de rubros: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUEL." y "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA INAMOVILIDAD PREVISTA EN EL ARTÍCULO 60. DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO CORRESPONDE A QUIENES SE LES EXPIDE UN NOMBRAMIENTO TEMPORAL, AUNQUE LAS FUNCIONES DEL PUESTO QUE DESEMPEÑEN SEAN CONSIDERADAS DE BASE. Época: Novena Época, Registro: 175734, Instancia: Pleno, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXII, Febrero de 2006, Materia(s): Laboral, Tesis: P./J. 35/2006, Página: 11 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUEL. Conforme a los artículos 15, fracción III, 46, fracción II, 63 y 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el nombramiento que se otorga a los servidores públicos, en atención a su temporalidad, puede ser: a) definitivo, si se da por un plazo indefinido y cubre una plaza respecto de la cual no existe titular; b) interino, cuando cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses; c) provisional, si cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular; d) por tiempo fijo, si se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido; y, e) por obra determinada, si se confiere en una plaza temporal para realizar una labor específica por un plazo indeterminado. En tal virtud, para determinar cuáles son los derechos que asisten a un trabajador al servicio del Estado, tomando en cuenta el nombramiento conferido, debe considerarse la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, ya que al tenor de lo previsto en los citados preceptos legales, de ello dependerá que el patrón equiparado pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna. Conflicto de trabajo 1/2003-C. Suscitado entre Elia Elizabeth Rivera Arriaga y la Directora General de Recursos Humanos y el Director General de Inmuebles y Mantenimiento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 10. de abril de 2004. Unanimidad de diez votos. Ausente: Humberto Román Palacios. Conflicto de trabajo 4/2003-C. Suscitado entre Juan Leonardo Hernández Rojas y los Directores Generales de Obras y Mantenimiento y de Desarrollo Humano ambos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 11 de noviembre de 2004. Unanimidad de diez votos. Ausente: Mariano Azuela Gutiérrez. Conflicto de trabajo 3/2005-C. Suscitado entre Jesús Salinas Domínguez y el Director General de Personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 7 de noviembre de 2005. Unanimidad de ocho votos. Ausentes: Mariano Azuela Gutiérrez, Genaro David Góngora Pimentel y Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Conflicto de trabajo 4/2005-C. Suscitado entre Clemente González Núñez y el Director General de Personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y otro. 7 de noviembre de 2005. Unanimidad de ocho votos. Ausentes: Mariano Azuela Gutiérrez, Genaro David Góngora Pimentel y Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Conflicto de trabajo 5/2005-C. Suscitado entre Enrique Aurelio Ramírez Torillo y el Director General de Personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y otro. 9 de enero de 2006. Once votos. El Tribunal Pleno, el veinticuatro de enero en curso, aprobó, con el número 35/2006, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a veinticuatro de enero de dos mil seis. Por último es importante destacar que el hecho de que se le otorgue una plaza de base, en nada afecta a las finanzas o la administración del organismo demandado, en virtud de que como lo he venido mencionando, tenía laborando de forma ininterrumpida más 5 años, así pues aunque



COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE
Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL Y OTROS.

lo hubieran tenido catalogado como trabajador de confianza, el sueldo y sus prestaciones se encuentran previstas en el presupuesto de egresos del organismo demandado y por tanto no se afecta en nada al mismo, sirve de fundamento a lo anterior la siguiente jurisprudencia: Época: Novena Época, Registro: 195737 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VIII, Agosto de 1998 Materia(s): Laboral, Tesis: XV.20. J/5, Página: 811 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SU BASE NO AFECTA LA HACIENDA DE LOS MUNICIPIOS. No contraviene ni afecta la libertad de la administración de la hacienda municipal, que le es conferida a los Municipios por el artículo 115, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, relacionado con el artículo 32, de la Constitución Política del Estado de Baja California, que se imponga la obligación de incluir en su presupuesto de egresos correspondiente al siguiente ejercicio fiscal como trabajadores de base, a aquellos empleados de confianza que desempeñen funciones de tal naturaleza, cuando sus actividades se prolonguen por más de seis meses, en virtud de que siéndolo o no al desempeñar un trabajo se le debe retribuir, lo que en todo caso, repercute en la estabilidad del empleo y no en los egresos del Municipio, según lo establece el artículo 9o. de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO QUINTO CIRCUITO. Amparo directo 470/97. XV Ayuntamiento de Tijuana, B.C. 16 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Javier Coss Ramos. Secretaria: Nora Laura Gómez Castellanos. Amparo directo 536/97. XV Ayuntamiento de Tijuana, B.C. 23 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Javier Coss Ramos. Secretaria: Nora Laura Gómez Castellanos. Amparo directo 783/97. XV Ayuntamiento de Tijuana, B.C. 30 de enero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Adán Gilberto Villarreal Castro. Secretaria: Gabriela Reyna Soria. Amparo directo 119/98. XV Ayuntamiento de Mexicali, B.C. 26 de marzo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Javier Coss Ramos. Secretaria: Nora Laura Gómez Castellanos. Amparo directo 120/98. XV Ayuntamiento de Mexicali, B.C. 26 de marzo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Humberto Trujillo Altamirano. Secretario: Marco Antonio Romero Castillo. 2.- En cuanto al salario este me era pagado de forma quincenal los días 15 y 30 del mes, percibiendo hasta el día 14 de enero de 2019 la cantidad de \$ 13,119.90 (trece mil ciento diecinueve pesos 90/100 M.N.) mensuales, integrados de la siguiente forma: Quincenalmente percibía las cantidades siguientes: -----

Percepción	Importe
Sueldo (15)	\$5,383.95
Apoyo Canasta Básica	\$1,206.00
TOTAL	\$ 6,559.95

Aunado a lo anterior, en los meses que tenían 31 días, percibía como concepto SUELDO DIA 31 la cantidad de \$358.93 (trescientos cincuenta y ocho pesos 93/100 M.N.) equivalentes a un día de sueldo. Prestaciones que integraban mi salario, en términos del artículo 84 de la Ley Federal: del Trabajo, de aplicación supletoria, que señala: Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, COMISIONES, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. 3.- En lo que respecta al horario, se pactó como jornada habitual de las 08:30 a las 15:00 horas de lunes a viernes, descansando sábados y domingos. 4.- Como lo acreditaré en el momento procesal oportuno, la CAPDAM, suscribió con fecha 01 de Enero del 2014, un CONVENIO con el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO "SUTCAPDAM", mismo que fue depositado ante el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado, en el que en su clausulado se incluyen las prestaciones demandadas en el presente escrito, pero no obstante que en múltiples ocasiones le he requerido a los representantes del patrón por el pago de las



prestaciones a que tengo derecho, solo he recibido negativas, bajo el pretexto de que dichas prestaciones solo les corresponden a los trabajadores de base sindicalizados, situación que resulta ilegal, inconstitucional y discriminatoria, conforme a los siguientes razonamientos: Como quedó asentado en el capítulo de competencia del presente escrito, la demandada es un Organismo Público Descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, así pues, sus relaciones de trabajo y los conflictos que de ellas surjan, se rigen conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, ahora bien, la ley en mención en sus artículos 396 y 184 dispone: Artículo 396.- Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184. Artículo 184.- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo. Luego entonces es evidente que sin importar si se trata de un trabajador de base, de confianza, sindicalizado o no sindicalizado, se tiene derecho a disfrutar de las mismas condiciones de trabajo contenidas en el Contrato Colectivo, para evitar cualquier tipo de discriminación. En el caso que nos ocupa, la demandada Comisión, en lugar de tener celebrado un Contrato Colectivo conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, y por motivos que desconozco, ha celebrado en su lugar un CONVENIO con el SUTCAPDAM, en el que se establecen derechos y prerrogativas exclusivas en beneficio de los trabajadores sindicalizados de dicho organismo, tal situación resulta en una forma de discriminación y un detrimento en mis derechos laborales, pues el artículo 1 Constitucional en su párrafo 1 establece: Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. En ese sentido, el citado CONVENIO debe hacerse extensivo a la totalidad de los trabajadores del organismo demandado, pues el régimen laboral que regula el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos permite que trabajadores y patrones celebren convenios en los que establezcan derechos y obligaciones recíprocos y a cuyo cumplimiento están obligados, siempre y cuando no impliquen renuncia a los derechos mínimos de aquéllos. Bajo tal premisa, se concluye que el Convenio en mención debe aplicarse en todo lo que favorezca a los trabajadores y que no se oponga, en general, a las normas de trabajo, la buena fe y la equidad, y en lo particular al régimen previsto en el apartado A del artículo 123 constitucional, que regula las relaciones laborales del Organismo demandado. No pasa inadvertido que el artículo 16 de la Ley de Aguas del Estado, que creó al organismo demandado haya establecido que: ARTÍCULO 16.- Los organismos operadores municipales, como organismos públicos descentralizados, tienen personalidad jurídica y patrimonio propios y funciones de autoridad administrativa, mediante el ejercicio de las atribuciones que les confiere la presente Ley. Las relaciones laborales de los organismos operadores se regularán por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado. El Director General, los Directores, Subdirectores, Administradores, Jefes de Departamento, Asesores y demás personal que efectúa labores de inspección, vigilancia y manejo de fondos son trabajadores de confianza. Pues como ya se dijo, las Legislaturas Locales, no tiene competencia para legislar sobre las relaciones laborales existentes entre el Organismo demandado y sus trabajadores, lo anterior no constituye un obstáculo para que se respeten los derechos de los trabajadores, ya que la aplicación al caso de dicho CONVENIO deriva de la circunstancia de que las partes así lo establecieron, conforme a los artículos 24, 25 y 26 de la Ley Federal del Trabajo que disponen: Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte. Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: 1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo,

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE
Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL Y OTROS.

estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón; II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba; III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; V. La duración de la jornada; VI. La forma y el monto del salario; VII. El día y el lugar de pago del salario; VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón. Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad. En consecuencia, las condiciones de trabajo establecidas en dicho CONVENIO, son aplicables a todos los trabajadores del Organismo demandado, sirve de fundamento a lo anterior la siguiente tesis aplicable por analogía: Época: Novena Época, Registro: 171745 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXVI, Agosto de 2007 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 145/2007, Página: 540, INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA DEL ESTADO DE GUANAJUATO (ISAPEG). LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA SECRETARÍA DE SALUD DEBEN APLICARSE EN TODO AQUELLO QUE FAVOREZCA A SUS TRABAJADORES Y QUE NO SE OPONGA AL RÉGIMEN PREVISTO EN EL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. De los Acuerdos de Coordinación para la Descentralización de los Servicios de Salud en el Estado de Guanajuato, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 8 de marzo de 1989 y el 10 de febrero de 1997, se advierte que los Gobiernos Federal y Estatal convinieron en que se garantizarían todos los derechos, prerrogativas, beneficios y prestaciones adquiridos por los trabajadores contenidos, entre otras disposiciones, en las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud y en sus reformas futuras; y que en la ley o decreto de creación del organismo descentralizado correspondiente se expresaría su obligación de aplicarlas, respetarlas y registrarlas ante los organismos jurisdiccionales correspondientes, lo que efectivamente aconteció según se advierte de los artículos 17 y 18 del Decreto Gubernativo número 48 del Ejecutivo del Estado de Guanajuato, publicado en el Periódico Oficial de la entidad el 22 de noviembre de 1996, mediante el cual se creó el organismo público descentralizado denominado Instituto de Salud Pública del Estado de Guanajuato (ISAPEG), y se reiteró en el diverso Decreto Gubernativo número 42 que reestructura su organización interna, publicado en el indicado medio de difusión oficial local el 25 de junio de 2001, de ahí que dichas Condiciones Generales de Trabajo resultan aplicables a los trabajadores del ISAPEG, pues el régimen laboral que regula el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos permite que trabajadores y patrones celebren convenios en los que establezcan derechos y obligaciones recíprocos y a cuyo cumplimiento están obligados, siempre y cuando no impliquen renuncia a los derechos mínimos de aquéllos. En ese sentido, se concluye que las referidas Condiciones Generales de Trabajo deben aplicarse en todo lo que favorezca a los trabajadores y que no se oponga, en general, a las normas de trabajo, la buena fe y la equidad, y en lo particular al régimen previsto en el apartado A del artículo 123 constitucional, que regula las relaciones laborales del Instituto de Salud Pública del Estado de Guanajuato y sus trabajadores, de acuerdo con la jurisprudencia 2a./J. 12/2000 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "COMPETENCIA LABORAL. CORRESPONDE A LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CONOCER DE LA DEMANDA INTERPUESTA POR UN TRABAJADOR EN CONTRA DEL INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA DEL ESTADO DE GUANAJUATO.". No pasa inadvertido que en las disposiciones transitorias de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud de 10 de noviembre de 1998,



se establece que "podrán aplicarse" una vez que los organismos descentralizados de salud "hayan realizado todas las formalidades para hacerlas suyas, y las hayan depositado en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la entidad federativa que corresponda.", pues el hecho de que el ISAPEG no haya efectuado aún las "formalidades de referencia, no constituye un obstáculo para que se respeten los derechos de los trabajadores, ya que la aplicación al caso de dichas Condiciones Generales deriva de la circunstancia de que las partes así lo convinieron; es decir, no rigen en los términos de un contrato colectivo, sino que sólo son aplicables por virtud de un convenio contenido en los acuerdos de coordinación y en el decreto de creación del Instituto mencionado. Contradicción de tesis 93/2007-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Sexto Circuito y el entonces Tercer Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito. 8 de agosto de 2007. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Alma Delia Aguilar Chávez Nava. Tesis de jurisprudencia 145/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del ocho de agosto de dos mil siete. Nota: La tesis 2a./J. 12/2000 citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XI, febrero de 2000, página 50. Por ello, pese a lo establecido en el numeral antes transcrito de la Ley de Aguas, y pese a que el CONVENIO en mención se haya depositado ante el Tribunal de Arbitraje y Escalafón, se infiere que tal pacto rige para todos los trabajadores, tanto sindicalizados como no sindicalizados, por lo que si un Organismo Público como la CAPDAM y su Sindicato SUTCAPDAM, celebran un convenio en el cual excluyen a trabajadores no sindicalizados que laboran para el mismo patrón y bajo idénticas condiciones de trabajo que los sindicalizados, resulta evidente que dicho convenio contraría condiciones de orden público e infringe el principio constitucional de que; «Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad»; consagrado en la fracción VII del apartado A del artículo 123 y 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues conforme a este principio no es válido establecer un trato preferencial en cuanto al salario a los trabajadores que laboran en igualdad de condiciones por el solo hecho de ser sindicalizados, ya que de ser así, se establecería un régimen de excepción contrario a los principios fundamentales del derecho del trabajo, sine de fundamento a lo anterior las siguientes jurisprudencias: Época: Novena Época, Registro: 164117 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXXII, Agosto de 2010 Materia(s): Laboral, Tesis: I. T. J/40, Página: 1986 CONVENIOS CELEBRADOS ENTRE UN AYUNTAMIENTO Y EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LOS PODERES, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DEL ESTADO DE MÉXICO (SUTEMY). SI EN ELLOS SE EXCLUYEN A TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS QUE LABORAN PARA EL MISMO PATRÓN Y BAJO IDÉNTICAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE UN SINDICALIZADO, INFRINGEN EL PRINCIPIO CONSAGRADO EN LA FRACCIÓN V DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA. El numeral 54 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios establece que los pactos celebrados entre las instituciones públicas o dependencias con sus sindicatos, en los que se fijan condiciones generales de trabajo, entre ellas el salario, rigen para "los servidores públicos" sin hacer distinción alguna, entendiéndose por éstos, de conformidad con el diverso artículo 4, fracción I, de la propia ley "toda persona física que preste a una institución pública un trabajo personal subordinado de carácter material o intelectual, o de ambos géneros, mediante el pago de un sueldo.". En este sentido, se infiere que tales pactos rigen para todos los trabajadores, tanto sindicalizados como no sindicalizados, por lo que si un Ayuntamiento y el Sindicato Único de Trabajadores de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de México (Suteym) celebran un convenio en el cual excluyen a trabajadores no sindicalizados que laboran para el mismo patrón y bajo idénticas condiciones de trabajo que los sindicalizados, resulta evidente que dicho convenio contraría disposiciones de orden



VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE
Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL Y OTROS.

público e infringe el principio constitucional de que "a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo", consagrado en la fracción V del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues conforme a este principio no es válido establecer un trato preferencial en cuanto al salario a los trabajadores que laboran en igualdad de condiciones por el solo hecho de ser sindicalizados, ya que de ser así, se establecería un régimen de excepción contrario a los principios fundamentales del derecho del trabajo. Amparo directo 241/2005. Pablo Mardonio Urbano García Fonseca. 15 de julio de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretario: Carlos Díaz Cruz. Amparo directo 243/2005. Luz María Albarrán Morales. 15 de julio de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Gloria Burgos Ortega. Amparo directo 816/2005. Víctor Manuel Mata Lázaro. 30 de enero de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Guzmán Barrera. Secretaria: Lorena Figueroa Mendieta. Amparo directo 1221/2008. Ayuntamiento Constitucional de Nicolás Romero, Estado de México. 29 de junio de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Guzmán Barrera. Secretaria: Lidia López Villa. Amparo directo 150/2009. 27 de agosto de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo García Torres. Secretaria: Rosario Moysen Chimal. Nota: La denominación actual del órgano emisor es la de Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito. Época: Novena Época, Registro: 162188, 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: XI. 10.A. T. J/44 Página: 862, CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. EL SOLO CARÁCTER DE SERVIDOR PÚBLICO OBLIGA A QUE SE LE APLIQUEN LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MICHOACÁN). Las condiciones generales de trabajo celebradas entre un Ayuntamiento del Estado de Michoacán con el sindicato respectivo, conforme al artículo 42 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, tienen como finalidad regular los términos en que debe prestarse la relación laboral, y su aplicación no se construye exclusivamente a los trabajadores que formen parte de la agrupación sindical con la que aquéllas se celebraron, sino que se extiende a todos los trabajadores; luego, la sola circunstancia de tener el carácter de servidor público, en términos de los artículos 1o., 2o. y 3o. de la citada ley, obliga a que se le apliquen a efecto de no propiciar la práctica de conductas discriminatorias. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 992/2008. 13 de febrero de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Sahuer Hernández. Secretario: Juan Carlos Sierra Zenteno. Amparo directo 215/2009. Adriana Torres López. 12 de noviembre de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Victorino Rojas Rivera. Secretario: Juan Ramón Barreto López. Amparo directo 106/2010. H. Ayuntamiento de Coalcomán de Vázquez Pallares, Michoacán. 19 de agosto de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Victorino Rojas Rivera. Secretaria: Lucía Elena Higareda Flores. Amparo directo 211/2010. H. Ayuntamiento de Coalcomán de Vázquez Pallares, Michoacán. 26 de agosto de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Sahuer Hernández. Secretaria: Delia Espinoza Hernández. Amparo directo 311/2010. María Silvia Álvarez Franco y otros. 21 de octubre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Juan García Orozco. Secretaria: Norma Navarro Orozco. Ahora bien, dicho CONVENIO establece en la parte que interesa y conforme a las prestaciones demandadas, las siguientes CLAUSULAS: PRIMERA. - Se otorgará por concepto de vales de despensa, a los trabajadores la suma de \$1,600.00 (unos mil seiscientos pesos 00/100m.n.) mensualmente, importe que se liquidara los días 15 de cada mes en documentos, se depositará en tarjeta electrónica o se incluirá en nómina según las condiciones de solvencia que presente la CAPDAM en el momento de liquidarse. SEGUNDA. - Con motivo de la antigüedad generada por los trabajadores será otorgado el pago de prima mensual individual por cada cinco años de trabajo hasta llegar a 30 con fundamento en el Artículo 68 de la Ley de los Trabajadores considerada como quinquenios según la tabla siguiente:

TABLA DE QUINQUENIOS. -----



No. De Quinquenio	Años de Servicio	Días de Salario
1er. Quinquenio	5 años	4 días de salario + \$40.00 pesos
2do. Quinquenio	10 años	4.5 días de salario + \$45.00 Pesos
3er. Quinquenio	15 años	5.5 días de salario + \$55.00 Pesos
4to. Quinquenio	20 años	6.5 días de salario + \$70.00 Pesos
5to. Quinquenio	25 años	7.0 das de salario + \$70.00 Pesos
6to. Quinquenio	30 años	8.0 días de salario + \$80.00

QUINTA. - Con fundamento en el Artículo Sexto Transitorio de la Ley de los Trabajadores se entregarán los siguientes estímulos económicos por Antigüedad como premiación por su desempeño a los trabajadores de la "CAPDAM", según tabla: ESTIMULO POR ANTIGÜEDAD. -----

Años Laborados	Estimulo Otorgado
5 años	10 días de salario
10 años	18 días de salario
15 años	31 días de salario
20 años	46 días de salario
25 años	60 días de salario
28 y/o 30 años	80 días de salario

Estos estímulos serán otorgados por una sola ocasión en una ceremonia especial que tendrá verificativo el día 23 de abril de cada año, que es considerado como DIA SOCIAL DEL TRABAJADOR DE LA "CAPDAM" en virtud que en esta fecha se celebra el Aniversario del Sindicato Único de Trabajadores de la Comisión de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Manzanillo "SUTCAPDAM". En el caso de años laborados de 28 y/o 30 corresponde a lo estipulado en la cláusula Trigesima Novena del presente acuerdo de concertación laboral. SEXTA. - Con motivo de su día social la "CAPDAM" otorgará a las trabajadoras sindicalizadas que sean madres, un bono económico por la cantidad de \$1,600.00 (un mil seiscientos pesos 00/100 m.n.) en forma anual, cantidad que será cubierta antes del día 10 de Mayo. OCTAVA. - Todos los trabajadores sindicalizados de la "CAPDAM" tienen derecho a la prestación de canasta básica que consta del 21% del salario base por quincena, la cual se incrementará con el mismo porcentaje a los aumentos de salario que sean acordados. NOVENA. - Los trabajadores sindicalizados percibirán una prima por concepto de vacaciones adicionales a su sueldo equivalente al 100% de 10 días correspondientes a cada periodo, misma que será pagada en nómina de la quincena correspondiente al inicio del periodo de vacaciones. DECIMA OCTAVA. - La "CAPDAM" pagará un Aguinaldo al año de acuerdo a la tabla que se anexa con todo y prestaciones como hasta la fecha se ha venido pagando, distribuida de como a continuación se menciona: -----

15 DE DICIEMBRE	15 DE ENERO	15 DE FEBRERO
47 días	20 días	20 días

Junto con el pago de los aguinaldos la CAPDAM hará un pago adicional por concepto de Estímulo Económico Anual, que corresponderá al importe de la retención de Impuesto Sobre la Renta grabado en el pago de aguinaldos a cada trabajador. DECIMA NOVENA. - A todos los trabajadores sindicalizados que tengan asistencia perfecta como es, cero faltas, cero permisos y buena puntualidad, la "CAPDAM" les otorgará por su dedicación un estímulo económico equivalente a 12 doce días de salario cada fin de año, cantidad que será entregada en la primera quincena de Diciembre. VIGESIMA PRIMERA. - La "CAPDAM" proporcionara al personal sindicalizado cantidad en efectivo que consta de \$213.00 (doscientos trece pesos 00/100 m.n.) por quincena como ayuda para transporte.



VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE
Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL Y OTROS.

VIGESIMA SEGUNDA. - Queda convenido que la "CAPDAM" contará con un seguro de vida colectivo para todos los trabajadores de base sindicalizados en activo en la Institución de Seguros y Fianzas que beneficie a la "CAPDAM", y a la vez cubra a cada trabajador en activo 40 meses de salario en caso de incapacidad total o permanente, muerte natural, muerte por accidente, muerte colectiva, En el caso de pérdidas orgánicas se cubrirá de acuerdo a lo que establezca la aseguradora contratada. VIGESIMA CUARTA. - Todos los trabajadores sindicalizados tienen derecho al estímulo por el día del Servidor Público, consistente en 17 diecisiete días de salario, el cual se otorgará durante la primera quincena de septiembre de cada año. VIGESIMA SEXTA. - La "CAPDAM" proporcionará al personal sindicalizado una cantidad en efectivo que consta de \$106.00 (ciento seis pesos 00/100 m.n.) por quincena como ayuda de renta. TRIGESIMA QUINTA. - Con motivo de su día social la CAPDAM otorgará a los trabajadores sindicalizados que sean padres de familia, un bono económico por la cantidad de \$1,500.00 (uno mil quinientos pesos 00/100 m.n.) en forma anual, cantidad que será cubierta en la primera quincena del mes de junio de cada año. TRIGESIMA SEXTA. - La CAPDAM, otorgará a cada trabajador Sindicalizado por concepto de Bono Sindical la cantidad de \$1,000.00 (unos mil pesos 00/100 m.n.) el cual se otorgará anualmente y pagadero el 15 de Febrero de cada año. TRIGESIMA SEPTIMA. - La CAPDAM otorgará a cada trabajador sindicalizado un Bono de Cumpleaños por la cantidad de \$1,700.00 (unos mil setecientos pesos 00/100 m.n.) pagadero en la primera quincena del mes de su onomástico. TRIGESIMA NOVENA. - La CAPDAM otorgará a los trabajadores el Bono Único de Retiro por Jubilación a los que cumplan 28 años de antigüedad en el caso de las mujeres y 30 años de antigüedad en el caso de los hombres el equivalente a 80 días de sueldo base. Este beneficio deberá entregarse al trabajador junto con los estímulos que se especifican en la cláusula quinta del presente convenio, independientemente que a éste le sea autorizada su jubilación con fecha posterior. Así las cosas, es que, de manera notoriamente discriminatoria, se han venido pagando prestaciones exclusivamente a los trabajadores sindicalizados y otras tantas se han pagado a voluntad de quien se encuentre al mando de la Comisión demandada, pero hasta la fecha no le han sido pagados, por lo que reclamo su pago. De igual forma, conforme a la cláusula DECIMA OCTAVA debió pagarse a mi representado la cantidad de 87 días de salario libres de impuesto, así como su correspondiente Apoyo a canasta básica del aguinaldo, sin embargo, hasta la fecha no ha recibido el pago. Es importante hacer notar, que el aguinaldo es parte integrante del salario y, aunque se reclame un monto mayor al legal por tal concepto, en caso de controversia corresponderá al patrón acreditar su dicho, sirve de fundamento a lo anterior la siguiente jurisprudencia: Época: Décima Época Registro: 2000190 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro V, Febrero de 2012, Tomo 2 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 31/2011 (10a.) Página: 779 AGUINALDO. ES UNA PRESTACIÓN LEGAL Y CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR SU MONTO Y PAGO, INDEPENDIENTEMENTE DE LA CANTIDAD RECLAMADA. Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 33/2002, de rubro: "SALARIO. EL AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO.", determinó que el aguinaldo es parte integrante del salario; a su vez, la fracción XII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo dispone que, en caso de controversia, corresponde al patrón demostrar su monto y pago; y en concordancia con esa obligación, el numeral 804 del ordenamiento citado impone al patrón la obligación de conservar y exhibir en juicio una serie de documentos, entre los que se encuentran los recibos de pago de salarios y aguinaldos. Lo anterior es suficiente para concluir que, en caso de controversia, corresponde al patrón demostrar el monto y pago del aguinaldo, cualquiera que sea la cantidad reclamada, pues no hay razón para efectuar alguna distinción al respecto, máxime que es una prestación que tiene su origen en la propia Ley Federal del Trabajo y, por tanto, no puede considerarse extralegal, aun cuando se demande el pago de un monto mayor al mínimo que establece el artículo 87 de la mencionada ley. Contradicción de tesis 381/2011. Entre las sustentadas



COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE
Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL Y OTROS.

por los Tribunales Colegiados Tercero y Sexto, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Décimo Séptimo Circuito. 26 de octubre de 2011. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Sergio A. Valls Hernández. Ponente: Jose Fernando Franco González Salas. Secretaria: María Enriqueta Fernández Haggar. Tesis de jurisprudencia 31/2011 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del nueve de noviembre de dos mil once. Nota: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 33/2002 citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, mayo de 2002, página 269. Por último, conforme al CONVENIO antes citado y a sus cláusulas ya transcritas, se le adeudan prestaciones como vales de despensa, el Bono de Cumpleaños, la ayuda de renta, el estímulo por el día del Servidor Público, del día de la madre, la ayuda de transporte y el bono sindical, prestaciones de las que de forma ilegal se me han discriminado, negándome su pago, estableciéndose un régimen de exclusión que beneficia a unos cuantos, que es contrario a derecho, según se ha señalado en líneas arriba, por lo que deberá condenarse a su pago conforme a los términos del citado convenio y a lo reclamado en el capítulo de prestaciones del presente escrito. 5.- Es tal que con fecha 14 de enero de 2019, siendo aproximadamente las 14:00 horas, el LIC. JOSE LUIS SANTANA CABRERA, jefe del Departamento Jurídico de la COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, citó a mi representante a la sala de juntas de la dirección, ubicada en las oficinas de la Dirección de la Comisión demandada, con domicilio en Boulevard Miguel de la Madrid número 12,575, Península de Santiago, en esta Ciudad de Manzanillo, Colima, donde se encontraba en compañía de la C.P. MARTHA ANGELICA VALENZUELA VERDUZCO, Jefa de Finanzas y el ING. GABINO URIBE GARCIA, Director General del Organismo, y estando ahí le informé verbalmente que debido a una supuesta reestructuración de la empresa se estaba despidiendo personal y entre ellos ir representado, por lo cual le solicité que firmara un escrito elaborado por la demandada que contenía su renuncia voluntaria, sin embargo, se negó a firmarlo ya que el no estaba renunciando, por lo que le informé que a partir de ese momento estaba despedido, que tomara sus cosas y se retirara de la oficina. Sin que existiera alguno de los supuestos previstos por el artículo 26 de la Ley Burocrática para dar por terminada la relación de trabajo y sin que mucho menos se hubiera seguido el procedimiento contemplado en los artículos 27 a 31 de la citada ley, que establecen: ARTÍCULO 26.- Se termina la relación de trabajo sin responsabilidad para la Entidad pública, en los siguientes casos: I. Por la muerte del trabajador; II. Por renuncia voluntaria; III. Por jubilación o pensión; IV. Por conclusión de la obra o vencimiento del término por el que fue contratado el trabajador; y V. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida la prestación del servicio. En los casos de la fracción I y III subsistirá la obligación de las Entidades de cubrir a los beneficiarios o al trabajador las prestaciones correspondientes. ARTÍCULO 27.- Por resolución del Tribunal, serán causas de rescisión de la relación laboral, justificadas y plenamente comprobadas, las siguientes: Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez; o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros, o familiares de unos u otros, dentro de horas de servicio, salvo que medie provocación o que obre en legítima defensa, si son de tal manera graves que hagan imposible la relación de trabajo; II. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que desempeña el trabajo; III. Por abandono de empleo, consistente en faltar por más de tres días consecutivos a sus labores sin permiso y sin causa justificada. Se entenderá también por abandono de empleo, el retiro injustificado del trabajador de sus labores, cuando a su cargo se encuentre: la atención de personas, control de maquinaria o equipo, que por su ausencia ponga en peligro la salud o la vida y en riesgo la operación técnica de los bienes de la Entidad pública; IV. Ocasionar el trabajador intencionalmente daños materiales en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; o causar dichos daños por



COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE
Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL Y OTROS.

negligencia tal, que ella sea causa del perjuicio; Por cometer actos inmorales durante el trabajo; VI. Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo; VII. Por desobedecer el trabajador reiteradamente y sin justificación, las órdenes que recibe de sus superiores; VIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso exista prescripción médica; Por incumplimiento comprobado a esta Ley o a las condiciones generales de trabajo vigentes en la Entidad pública o dependencia; X. Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada y que se derive de un delito doloso, siempre que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo. Cuando esta sentencia sea absolutoria, al trabajador deberá reintegrarse a sus labores, debiéndosele liquidar sus sueldos cuando haya obrado en defensa de los intereses de la Entidad pública; y XI. Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades. ARTICULO 28.- En los casos a que se refiere el artículo anterior, exceptuando las fracciones III, VI, VII y IX, el Titular de la Entidad o dependencia respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en la que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad pública y población, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal. ARTICULO 29.- Por cualquiera de las causas a que se refiere el Artículo 27 de esta Ley, el Titular de la Entidad o dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento, si con ello está conforme el sindicato correspondiente. Pero si éste no estuviere de acuerdo y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en las fracciones I, IV, VII, VIII y XI el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los plazos en que corresponda, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento. ARTICULO 30.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión a que se refieren las fracciones que comprende el Artículo 27 de esta Ley, el Titular de la Entidad o dependencia procederá a levantar acta administrativa en la que se otorgara derecho de audiencia y defensa al trabajador y en la que tendrá intervención la representación sindical. En el acta se asentarán los hechos con toda precisión. La declaración del trabajador afectado y la del representante sindical si intervinieron y quisieron hacerlo, las de los testigos de cargo y de descargo iclóneos; asimismo se recibirán las demás pruebas que pertinentemente procedan, firmándose las actuaciones al término de las mismas por los interesados, lo que harán de igual forma dos testigos de asistencia. De no querer firmar el acta los intervinientes se asentará tal circunstancia, lo que no invalidará el contenido de la misma, debiéndose entregar una copia al trabajador y otra al representante sindical. En las causales a que se refieren las fracciones III y X del Artículo 27, abandono de empleo y prisión del trabajador, respectivamente, para la formulación del acta administrativa no se requerirá la presencia del trabajador. ARTICULO 31.- Si del resultado de las actuaciones se demuestra que el trabajador incurrió en alguna de las causales de rescisión, el Titular enviará el acta levantada al Tribunal, así como los documentos que al formularse ésta se hayan agregado a la misma, demandando la rescisión de la relación de trabajo. El Titular comunicará personalmente al trabajador la decisión adoptada y le turnará copia del oficio de remisión al Tribunal. Por lo que por ese simple hecho deberá considerarse que el despido fue injustificado. Motivos por los cuales me veo en la imperiosa necesidad de reclamar las prestaciones a que tiene derecho mi representado. Por lo anteriormente expuesto y fundado a esta H. Tribunal: PIDO: PRIMERO: Tenerme por presentado en los términos del presente escrito, demandando al Organismo Público Descentralizado denominado Comisión de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Manzanillo y/o QUIEN RESULTE RESPONSABLE O PROPIETARIO de la fuente. de trabajo demandada ubicada en Boulevard Miguel de la Madrid número 12575, Península de Santiago, en esta Ciudad de Manzanillo, Colima por



el pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas y llamando como Tercero Interesado al SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, con domicilio en Avenida Gobernador, sin número, entre calle Pesca y Educación Pública, código postal 28219, en Manzanillo, Colima. SEGUNDO: Darle entrada a la presente demanda, señalando día y hora para el desahogo de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y admisión de pruebas, solicitando se les emplace a los demandados con las copias simples de Ley en el domicilio de los mismo y se les aperciba en los términos de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima en vigor. TERCERO: Dictar laudo en su oportunidad, declarando que han procedido las acciones que hago valer, y, en consecuencia, condenar a la demandada de conformidad con las reclamaciones contenidas en esta demanda. -----

--- 2.- Mediante acuerdo de fecha 26 (veintiséis) de marzo año 2019 (dos mil diecinueve), este Tribunal previa nota de cuenta se avocó al conocimiento de la demanda, registrándose en el libro de Gobierno con el número correspondiente, teniéndose por admitida la demanda en contra de la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL., Y OTROS**, para lo cual se ordenó emplazar a la parte demandada para que produjera su contestación en relación a los puntos materia de la controversia, en los términos que establece el artículo 148 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

--- 3.- Mediante acuerdo de fecha 26 (veintiséis) de Noviembre del año 2019 (dos mil diecinueve) se le tuvo a la parte demandada **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL Y OTROS**,¹ dando contestación a la demanda instaurada por la parte actora, oponiendo las excepciones de prescripción y falta de acción y derecho. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. -----

--- 4.- A petición de la parte actora y en atención a lo que previene el Artículo 149 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno,

¹ Visible a fojas 25 a 42 de autos



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 16 (dieciséis) horas del día 20 (veinte) de agosto del año 2020 (dos mil veinte)² misma que una vez se declaró abierta bajo la presencia del Magistrado presidente, en uso de las facultades que la ley de la materia le confiere, inició con la fase conciliatoria entre las partes exhortándolas a que llegaran a un arreglo, a quienes las partes se manifestaron inconformes con todo arreglo que pusiera fin al presente juicio. -----

--- **5.-** Con lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a la parte actora para que ampliara o ratificara su escrito de demanda, quien por conducto de su apoderado especial tuvo a bien a ampliar su escrito de demanda, por lo que tuvo a bien suspender el desahogo de esta, a efecto de correr traslado de la misma a la parte demandada y manifestará lo que a su derecho conviniera dentro del término legal. -----

--- **6.-** En continuación de la audiencia de CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, a las **11:00 (once horas) del día 16 (dieciséis) de marzo del año 2021 (dos mil veintiuno)**, se tuvo a la parte actora ratificando en todos y cada unos de sus puntos su escrito de demanda, como de ampliación a la demanda, del mismo modo se tuvo al tercero llamado a juicio INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA, ratificando su escrito de contestación a la demanda y su ampliación. ----- Del mismo

modo se hizo constar la incomparecencia de la parte demandada COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO y tercero llamado a juicio SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO,

² Visible a fojas 84 y 85 de autos



COLIMA, no obstante, de haber sido legal y oportunamente notificados para su desahogo. -----

--- Siguendo el desahogo de la audiencia de Ley, y de conformidad con el artículo 152 de la Ley Burocrática Estatal se declaró abierto el período de ofrecimiento de pruebas, en las que ambas partes ofrecieron y objetaron las que estimaron convenientes, reservándose el derecho este Tribunal de calificarlas, mismas que después de ser analizadas y estudiadas, fueron admitidas por acuerdo de fecha 23 (veintitrés) de Abril del año 2021 (dos mil veintiuno)³. -----

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

----- **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 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. -

³ Visible a foljas 231 a 234 de autos



- - - **III.-** 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 REINSTALACIÓN promovida por el C. [REDACTED] en el puesto de ASISTENTE A de la COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA, y que dice ocupó desde la fecha de su ingreso el 10 de enero de 2013, hasta la fecha del despido injustificado aduce sufrió con fecha 14 de enero del año 2019 y en consecuencia el pago de los salarios caídos desde la fecha de su despido, así como el reconocimiento de su calidad de trabajador de base y la expedición de su nombramiento, así como las prestaciones consistentes en el pago de 87 días por concepto de aguinaldo 2018, canasta básica equivalente al 21%, ayuda para transporte del período comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre 2017 y del 01 de enero de 2018, estímulo por el día del Servidor Público consistente en 17 días de salario, Ayuda para renta que reclama a partir



del 01 de enero de 2017, bono de cumpleaños relativo a los años 2016, 2017 y 2018, el pago de 20 días de vacaciones que dice le adeuda de los años 2016, 2017 y 2018 y la prima vacacional del 100%, el pago del concepto por estímulo económico que se genere durante la tramitación del presente juicio, el pago de seguro de vida colectivo, el pago de la prima mensual individual y que corresponde a la cantidad de 4.5 días de salario más 45 pesos; así como las contenidas en su escrito de ampliación de demanda consistentes en el pago de toda y cada una de las prestaciones contempladas en el Convenio de Concertación Laboral y/o las Condiciones Generales de Trabajo celebrados entre la demandada y el sindicato respectivo, y su inscripción y pago de cuotas al Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima conforme a la obligación que le impone a la demandada la ley. -

- - - O si por el contrario resultan procedentes o no las excepciones o defensas hechas valer, por la demandada COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA, quien aceptó la acción de reinstalación que ejerce el actor en el puesto de INSPECTOR ADMINISTRATIVO A puesto que dice siempre ha desempeñado y no así el de ASISTENTE A, negando que en ningún momento el actor hubiera sido despedido ni justificada o injustificadamente, que lo cierto era que se le hizo saber que por perderse y ya no existir confianza en relación al puesto de "INSPECTOR ADMINISTRATIVO A" y las funciones que desempeñaba tenía la representación del Organismo con los proveedores y que al ser un trabajador de confianza carece del derecho a la inamovilidad, y que en términos del artículo 123 apartado B fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los artículos 5 fracción I, 6 inciso a) y e) 7 y 13 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, únicamente disfrutan de la medidas de protección al sueldo y a la seguridad social; Del mismo modo negó el pago de las diversas prestaciones reclamadas por el demandante, así como de



aquellas contenidas en los Convenios de Prestaciones suscritos entre la entidad pública y el sindicato, pues señala que el actor no cumple con los requisitos para solicitarlas porque son únicamente en beneficio de los trabajadores sindicalizados. -----

- - Así mismo y en relación a la contestación del tercero llamado a juicio INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, quien señaló que el actor no cotizó para la constitución del fondo de la extinta Dirección de Pensiones del Estado de Colima, pues de la búsqueda exhaustiva en los sistemas de dichos organismos, se desprende que no se encontraron registros de entero de cuotas a nombre del actor; Asimismo no cotizó para el ahora Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado, y que era necesario hacer mención que el concepto de cuotas y aportaciones del 5% y del 2.5% respectivamente, establecidos en el artículo 17 de la Ley de Pensiones Civiles (ordenamiento abrogado el 31 de diciembre de 2018) forman parte de las cantidades que están obligadas a determinar y enterar las Entidades Públicas Patronales a que hace referencia la demandante y que en el caso que quede acreditado que el C. Jorge Elías Díaz Cortés fue despedido de forma injustificada y se ordene su reinstalación o en su caso el pago de salarios caídos o figura análoga deberá ordenarse a la demandada la retención y entero de los salarios caídos y las cuotas que corresponden a la parte actora y su vez el entero de las aportaciones por parte de la Entidad Pública Patronal sobre el salario de cotización que percibió o debió percibir el demandante. - - - -

- - - IV.- ANÁLISIS ACCIÓN DE REINSTALACIÓN Y CALIDAD DE TRABAJADOR DE BASE. -----

- - - Para determinar lo anterior, debe precisarse cuál fue la situación laboral real en que se ubicó la trabajadora, es decir debe de dilucidarse cuál era el puesto real y las funciones que desempeñaba el [REDACTED]

[REDACTED] 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 aportadas en autos, lo anterior sin dejar de verificar si materialmente las actividades desarrolladas por el trabajador corresponden a una categoría de base o de confianza, así como la forma de su contratación, pues de esa cuestión depende la procedencia o improcedencia de las prestaciones relacionadas con el derecho a la estabilidad en el empleo, máxime que la entidad pública demandada se exceptiona en el sentido de que la actora ocupo la categoría de trabajador de CONFIANZA a su servicio.

-- - Época: Novena Época. Registro: 167818. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, Febrero de 2009. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a. /J. 8/2009. Página: 465. **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ASÍ COMO DE LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS. REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACERSE CUANDO EJERZAN LA ACCIÓN PARA QUE SE LES OTORQUE NOMBRAMIENTO DE BASE.** Acorde con el artículo 7 de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, cuando un trabajador ejerza la acción para que se le otorgue nombramiento de base, debe acreditarse que las funciones del puesto no se refieran a las consideradas por la Ley como de confianza y que la materia de trabajo que haya originado el nombramiento sea de carácter permanente y definitivo; razón por la cual la exigencia de que se hubiera desempeñado más de 6 meses en el puesto correspondiente y sin nota desfavorable en el expediente, no son elementos para determinar la calidad de base del puesto a la luz de la interpretación del precepto referido, sino que están dirigidos a establecer en qué casos y bajo qué circunstancias dichos trabajadores han adquirido la inamovilidad, lo cual incide sólo en la estabilidad en el empleo.

-- - En esa tesitura, una vez que se ha fijado la Litis, y con apoyo en las actuaciones que conforman el expediente que hoy se lauda, y del alcance jurídico de las pruebas ofertadas, se advierte que, del escrito de contestación a la demanda en relación a la acción de REINSTALACIÓN dijo que aceptaba la reinstalación del trabajador en el puesto de INSPECTOR ADMINISTRATIVO A puesto dijo que siempre había desempeñado y no así el de ASISTENTE A y que al respecto del escrito de ampliación de demanda en la que señaló en el inciso IV lo siguiente: "Solicito desde estos momentos se le tenga a la demandada por allanándose la reinstalación, en virtud de que como consta en su escrito de contestación en cuanto a la acción de reinstalación manifiesta expresamente que "se acepta la acción de reinstalación", negando el despido, sin embargo en su contestación no se desprende ningún punto de la misma que se realice un



COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE
Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL Y OTROS.

ofrecimiento de trabajo, pues no señala en que términos y condiciones deberá efectuarse la misma, esto debido a que la figura de ofrecimiento de trabajo tiene su origen en la jurisprudencia y para que surta efecto debe realizarse expresamente, pero al no hacerse en esos términos debe considerarse que el patrón se esta allanando a la acción principal, pues reconoce de manera expresa indubitante, la procedencia de la acción intentada." -----

--- De ese modo, consta **a foja 91 de autos** que, con fecha 28 de enero del año dos mil veintiuno se llevó a cabo la DILIGENCIA DE REINSTALACIÓN del trabajador el C. J. [REDACTED] a la COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA, en el que la entidad pública en el uso de la voz manifestó que: "en este acto estoy de acuerdo con la reinstalación, es todo lo que deseo manifestar.", así mismo se concedió el uso la voz al trabajador quien por conducto de su apoderado especial dijo que no deseaba manifestar nada, dando por terminada la diligencia de reinstalación. -----

--- Registro digital: 2024869 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.5o.T.7 L (11a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 14, Junio de 2022, Tomo VII, página 6337 Tipo: Aislada **OFRECIMIENTO DE TRABAJO. DEBE CALIFICARSE DE MALA FE, SI EN LA DILIGENCIA DE REINSTALACIÓN, EL ACTUARIO NO HIZO CONSTAR LA REINTEGRACIÓN REAL Y MATERIAL EN LA FUENTE DE TRABAJO.** Hechos: En la diligencia de reinstalación derivada del ofrecimiento de trabajo, el apoderado legal de los trabajadores manifestó que en el lugar en que se pretendía llevar a cabo aquélla, no presentaba movimiento de trabajo, ya que el local se estaba ofreciendo en renta y que el inmueble es propiedad de un familiar del codemandado, además, solicitó se reinstalara a los empleados frente a sus elementos de trabajo; el apoderado de la parte demandada no realizó manifestación al respecto; y el actuario únicamente asentó que la parte actora aceptó la reinstalación en los términos y condiciones ofrecidos. Criterio jurídico: **Este Tribunal Colegiado determina que en la diligencia de reinstalación, originada con motivo del ofrecimiento de trabajo, el actuario debe verificar y hacer constar que se lleve a cabo materialmente la reincorporación propuesta, para estar en aptitud de considerar que en esa diligencia se está restituyendo a los trabajadores en el goce de su derecho humano al trabajo, por lo que si dicha actuación no revela de manera fehaciente la restitución real de los empleados, el ofrecimiento de trabajo debe calificarse de mala fe.** Justificación: En el ofrecimiento de trabajo, la parte patronal tiene la carga de la prueba de demostrar la buena fe en que fue ofertado el empleo; por lo que si en la diligencia de reinstalación el actor manifiesta que no se observa movimiento de trabajo, el local está en renta y el inmueble es propiedad de un familiar del codemandado, sin que el empleador desestime dichos señalamientos y el fedatario público omita verificar respecto de las condiciones del inmueble y que efectivamente se materializó la reincorporación del trabajador en su lugar de empleo y con sus herramientas de trabajo, sino que únicamente se limita a asentar que la parte actora aceptó la reinstalación en los términos y condiciones ofrecidos; **entonces, no es factible afirmar que el patrón haya llevado a cabo la reinstalación como fue ofertada,**



por lo que la finalidad real no era reintegrar a la parte actora en sus labores, sino revertir la carga probatoria. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

- - - Sobre el particular y de las pruebas que obran en autos, se advierte que la demandada no ofreció prueba alguna de su parte, ante su falta de incomparecencia a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas que se llevó a cabo con fecha 16 de marzo del año 2021, por lo que se le tuvo por perdido su derecho de ofrecer pruebas; por su parte de las pruebas exhibidas por el actor se encuentran las documentales visibles a fojas 108 a 201 de autos consistentes en: 1) 92 recibos de pago expedidos por la demandada al actor y que abarcan del 16 de diciembre de 2014 al 15 de diciembre de 2017, de los que se advierte que desde el 16 de diciembre del año dos mil quince venía desempeñándose en el puesto de ASISTENTE A adscrito a Recursos Materiales y que ingreso a laboral el 16 de enero de 2013 y con un horario de 8:30 a 15:00 horas, tipo de trabajador: **CONFIANZA 2)** 2 credenciales a nombre de [REDACTED] con vigencia del 15 de octubre de 2018 en el que aparece en el puesto de ASISTENTE A y con número 568. 3) documental consistente en la exhibición de documentos que fueron requeridos al patrón relativos a las listas de raya, controles de asistencia, comprobantes de pago de vacaciones, aguinaldo y primas vacacionales y que obran a fojas 246 a 357 de autos, relativos a los recibos de pago y que abarcan del 15 de enero de 2015, de los que igualmente se advierte que a partir del 16 de octubre de 2015 venía ocupando el puesto de ASISTENTE A y como fecha de ingreso el 16 de enero de 2013. -----

- - - Del mismo modo, tenemos la prueba documental ofrecida por el tercero llamado a juicio INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA, consistente en el informe que rindió el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL de fecha 16 de noviembre de 2021 y que obra a foja 363 a 369 de autos, del que se advierte que el trabajador fue dado de alta como



COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE
Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL Y OTROS.

trabajador de la COMISIÓN DE AGUA, DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO del 16 de enero de 2013 al 15
de enero de 2019, así como del 28 de enero de 2021 a la fecha. - - -

- - - Señalado lo anterior, este Tribunal ha de analizar lo referente a la
calidad del puesto que ocupa la actora y la diligencia de reinstalación
llevada a cabo con fecha 28 de enero de 2021, y así estar en
condiciones de resolver lo que en derecho corresponde en relación a su
estabilidad en el empleo, a lo anterior se insiste que de los RECIBOS
DE PAGO exhibidos en autos ha quedado debidamente acreditado que
el puesto que desempeñaba el trabajador al momento de su despido
era como ASISTENTE A adscrito a Recursos Materiales y no de
INSPECTOR ADMINISTRATIVO A como falsamente señaló la
demandada en su escrito de contestación. - - - - -

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

- - - Época: Novena Época. Registro: 167816. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.
Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.
Tomo XXIX, Febrero de 2009. Materia(s): Laboral. Tesis: 1.1o.T. J/60. Página: 1786.
**TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARÁCTER
CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCIÓN.** Si el actor se dice despedido
injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la
reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su
parte el patrón se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza fue
despedido y pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el artículo 49 de la Ley
Federal del Trabajo, 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 y que con toda precisión establece el artículo 90. del citado
ordenamiento legal, a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal
calidad en su demanda, de no acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la
excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y condenarse a la
reinstalación solicitada." - - - - -

- - - Época: Novena Época. Registro: 194005. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis:
Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IX, Mayo
de 1999. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a. /J. 40/99. Página: 480. **RELACIÓN LABORAL.**

CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE AL PATRÓN CUANDO SE EXCEPCIONA AFIRMANDO QUE LA RELACIÓN ES DE OTRO TIPO. Cuando el demandado niega la existencia de una relación de trabajo y afirma que es de otro tipo, en principio, está reconociendo la existencia de un hecho, a saber, la relación jurídica que lo vincula al actor, esa negativa también lleva implícita una afirmación, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario; por consiguiente, debe probar cuál es el género de la relación jurídica que lo une con el actor, verbigracia, un contrato de prestación de servicios profesionales, una comisión mercantil, un contrato de sociedad o cualquier otra, porque en todos esos casos su respuesta forzosamente encierra una afirmación. -----

- - - 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 en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza fue despedido o niega la existencia de una relación de trabajo y afirma que es de otro tipo, está reconociendo la existencia de un hecho, a saber, la relación jurídica que lo vincula al actor, esa negativa también lleva implícita una afirmación, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario, por 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. -----

- - - Además, se colige que, como medida de protección a la clase obrera, debe eximirse al trabajador de la carga de la prueba cuando por otros medios se esté en posibilidad de descubrir la verdad sobre los hechos materia de la Litis entre otros supuestos, cuando haya controversia respecto del contrato individual de trabajo, que aplicado a la materia burocrática se refiere al nombramiento, el cual, de acuerdo con el artículo 20, fracción II de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, debe contener los servicios que deben prestarse, los que tendrán que describirse con la mayor precisión posible. A



VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE
Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL Y OTROS.

continuación, se transcribe de manera textual en lo que interesa dicho

precepto: - - - - -

- - - **Artículo 20.-** Los nombramientos deberán contener: I... II.- Los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible. - - - - -

- - - Ahora bien, si dicho nombramiento conforme al indicado artículo 804 debe ser conservado y exhibido en juicio por el patrón, su pena de actualizarse la presunción contenida en el mencionado artículo 805, de tener por presuntivamente ciertos los hechos que en relación al mismo haya expresado la actora en su demanda, como en el caso en particular acontece, los relativos a las funciones desempeñadas propias de un trabajador de base. Lo anterior encuentra apoyo en la jurisprudencia de rubro y texto siguientes: - - - - -

- - - Registro No. 167819, *Jurisprudencia por Contradicción 175/2008-SS*, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIX, Febrero de 2009, Página 465. **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ASÍ COMO DE LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS. CUANDO EJERZAN LA ACCIÓN DE OTORGAMIENTO DE UN NOMBRAMIENTO DE BASE, CORRESPONDE A LA PARTE PATRONAL LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO CONTROVIERTA LA CALIDAD DEL PUESTO.** La Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas no contempla reglas específicas sobre la carga de la prueba, por lo que con fundamento en su artículo noveno transitorio debe acudirse a la supletoriedad, primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y luego de la Federal del Trabajo, de la cual derivan reglas tutelares a favor de la clase trabajadora, específicamente en sus artículos 784, 804 y 805, que prevén que en todo caso el trabajador quedará eximido de la carga de la prueba cuando por otros medios se esté en posibilidad de descubrir la verdad sobre los hechos materia de la litis, entre otros supuestos, cuando haya controversia respecto del contrato individual de trabajo, que aplicado a la materia burocrática se refiere al nombramiento, el cual por disposición del artículo 11, fracción III, de la Ley burocrática local, debe contener el tipo de nombramiento -base, confianza o interino-. Por tanto, si dicho documento, conforme al indicado artículo 804, debe ser conservado y exhibido en juicio por el patrón, so pena de actualizarse la presunción contenida en el mencionado artículo 805, de tener por presuntivamente ciertos los hechos que con el mismo se pretendan acreditar, cuando el patrón controvierte la calidad del puesto desempeñado, le corresponda la carga probatoria, pues no existe justificación legal alguna para dividirla, dado que el hecho controvertido es la calidad de base o confianza del nombramiento. Contradicción de tesis 175/2008-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales. - - - - -

- - - Ahora bien, para resolver lo que en derecho corresponde, es menester tomar en consideración lo que al respecto disponen 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: - - - - -

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



competente o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. Se presume la existencia de la relación de servicio público entre el particular que presta un trabajo personal y la Entidad pública que lo recibe. **ARTICULO 5.-** Los trabajadores se clasifican en tres grupos:

I. De confianza; II. De base; y III. Supernumerarios. ARTICULO 6.- Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: a) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; b) **Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas en el presupuesto de la Entidad o dependencia de que se trate, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, esté desempeñando tales funciones u ocupando puestos que a la fecha son de confianza; c) Manejo de fondos o valores; cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su**

aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido; d) Auditoría: a nivel de Auditores y Subauditores, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las áreas de Auditoría; e) **Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Entidad o dependencia de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras; f) Investigación científica y tecnológica: siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo; g) Asesoría o consultoría: únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Gobernador, Secretarios de Gobierno, Oficial Mayor, Procurador, Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades; y h) Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios. **ARTICULO****

7.- Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: En el Poder Legislativo: aquellos a los que se refiere el artículo 35 de su Ley Orgánica y los artículos 191 y 192 de su Reglamento; así como lo establecido por el artículo 7 de la Ley Orgánica de la Contaduría Mayor de Hacienda del Estado de Colima; tales como: Oficial Mayor, Contador Mayor de Hacienda, Subcontralores, Secretarios Particulares, Secretarios Privados y Auxiliares, Directores, Asesores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Auditores y Contralores; **(REFORMADO, DECRETO 596, 28 DE JULIO DE 2009)** II. En el Poder Ejecutivo: Secretario Particular del Gobernador, Representante del Gobierno en el Distrito Federal, Cuerpo de Seguridad, Ayudantes y Choferes al servicio directo del Titular del Ejecutivo; Secretarios de Despacho, Subsecretarios, Procurador, Subprocuradores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Asesores; Secretarios Particulares, Secretarios Privados; Administradores; Coordinadores; Auditores, Contralores, Valuadores, Peritos, Supervisores, Visitadores; Agentes del Ministerio Público, Oficiales Secretarios; Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Procuradores y Subprocuradores de la Defensa del Trabajo, Coordinadores e Inspectores; Integrantes de los Consejos Tutelares o Asistenciales; Vocales Representantes en Dependencias Públicas y Organismos Descentralizados; Directores, Alcaldes, Celadores y Personal de Vigilancia en Cárceles e Instituciones de Asistencia y Prevención y Readaptación Social y el personal sujeto a honorarios; todos los miembros operativos de los Servicios Policiacos, así como los miembros de la Policía de Procuración de Justicia. III. En el Poder Judicial: a) Secretarios de Acuerdos del Supremo Tribunal; Secretario Particular, Jueces, Secretarios de Acuerdos, Secretarios Actuarios y Proyectistas; Directores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Coordinadores, Visitadores, Jefe de Unidad de Apoyo Administrativo, Asesores y Supervisores. **(REFORMADO, DECRETO 596, 28 DE JULIO DE 2009)** IV. En los Ayuntamientos de la Entidad: Los Secretarios de los Ayuntamientos, Tesoreros, Oficiales Mayores, Directores Generales, Directores de Área,



Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Contralores, Oficiales del Registro Civil, Auditores, Coordinadores, Supervisores e Inspectores, así como todos los miembros operativos de los servicios policíacos y de tránsito. En el Tribunal: a) Secretario General de Acuerdos, Secretarios Proyectistas y Secretarios Actuarios. VI. El Secretario y Segundo Vocal en la Comisión Agraria Mixta; VII. En el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF): el Director General, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Administradores, Asesores, Auditores y Contralores. VIII. El titular de la Defensoría de Oficio así como los abogados adscritos a esta dependencia; y IX. **En los Organismos Descentralizados, así como en las Empresas de participación mayoritaria Estatales y Municipales: Directores Generales, Directores de área, Subdirectores, Gerentes, Subgerentes, Tesoreros, Jefes de Departamento con funciones de Dirección y Administradores. De crearse categorías o cargos no comprendidos en este artículo, se hará constar en el nombramiento el carácter de base o confianza.** La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones definidas en el Artículo 6 o de los puestos enumerados en este artículo. **ARTÍCULO 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 lo anterior se desprende que los trabajadores se dividen en tres grupos a saber: de Confianza, de base y supernumerarios; así como que la entidades públicas podrán contratar personal por tiempo determinado, quienes serán considerados como trabajadores supernumerarios, así como aquellos que se encuentren incluidos en las listas de raya, y que el derecho a la estabilidad e inamovilidad en el empleo será exclusivo de los trabajadores de base, los cuales adquirirán ese derecho después de haber cumplido seis meses de servicio ininterrumpido y sin ninguna nota desfavorable en su expediente, así como que la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones definidas en el Artículo 6 o de los puestos enumerados en este artículo. -----

--- Ahora bien, con fundamento en los artículos anteriormente en cita y del alcance probatorio de las constancias que obran en autos, tienen valor probatorio para acreditar que el actor ingreso al servicio de la demandada con fecha **16 de enero de 2013**, así como que el puesto que ocupaba era como ASISTENTE A quien realizaba funciones relativos a una trabajadora de BASE consistentes en: realizar cotizaciones de proveedores, elaborar requisiciones, cuadros comparativos y ordenes de compra

que eran solicitadas y aprobadas por su superior jerárquico, y que aún si bien la demandada señaló que sus actividades deben ser consideradas de confianza por que el actor tenía la facultad de "representación del organismos pues tenía contacto directo con los proveedores, y vigilaba e inspeccionaba que las adquisiciones y compras se someta al comité de compras y contratación de servicios"; actividades que como vemos no pueden ser consideradas de confianza puesto que la demandada no demostró que el actor tuviera la facultad legal de disponer y determinar la aplicación de los recursos, ni tampoco tenía facultad para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras; pues incluso la demandada señala que las cotizaciones que realizaba el actor era sometidas al comité de compras y contratación de servicios lo que denota que el actor carecía de facultades para la toma de decisiones sobre las adquisiciones y compras que llevaba a cabo la entidad pública.

- - - Además de que, como puede verse el puesto de ASISTENTE A tampoco se encuentra dentro de aquellos puestos que en términos del artículo 7 de la Ley de la materia deban ser considerados de CONFIANZA. -----

- - - Precisado lo anterior, en autos ha quedado acreditado que el C. [REDACTED] se desempeñó al servicio de la demandada, como ASISTENTE A, como logró demostrarlo con los recibos de pago exhibidos por la demandada en los que aparece su puesto como ASISTENTE A, las cuales han de tener pleno valor probatorio para acreditar los hechos contenidos en la misma; Y sin que, la demandada hubiera acreditado con prueba alguna de su parte que como dijo el actor se hubiera desempeñado en el puesto de INSPECTOR ADMINISTRATIVO A como trabajador de CONFIANZA, ni tampoco demostró que el trabajador hubiera desarrollado alguna de las funciones señaladas por el artículo 6 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima., de ahí que al no existir prueba en contrario, exista presunción de que son ciertos los hechos expresados por el actor

en su demanda, pues se insiste que la carga probatoria correspondía a la parte patronal, más no aportó medio de prueba suficiente para acreditar las excepciones hechas de su parte, por tanto resulta aplicable la tesis de jurisprudencia de rubro y contenido siguiente: -----

--- Época: Novena Época Registro: 175735 Instancia: Pleno Tipo de Tesis: **Jurisprudencia**
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXIII, Febrero de 2006
Materia(s): Laboral Tesis: P./J. 36/2006 Página: 10 **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.** De la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que "la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza", se desprende que el Poder Revisor de la Constitución tuvo la clara intención de que el legislador ordinario precisara qué trabajadores al servicio del Estado, por la naturaleza de las funciones realizadas, serían considerados de confianza y, por ende, únicamente disfrutarían de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social y, por exclusión, cuáles serían de base; lo que implica, atendiendo a que todo cargo público conlleva una específica esfera 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 lo expuesto anteriormente se insiste 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. -----

--- Lo anterior arroja derecho en favor al demandante para los reclamos que de su parte realiza, pues de actuaciones se desprende que al no haberse acreditado plenamente el carácter de trabajador de CONFIANZA, con que dice se desempeñaba el C. [REDACTED]

[REDACTED] por lo que, se estima que en relación en cuanto a la aceptación de la acción de reinstalación que realizó la demandada se realizo de mala fe, sirven de apoyo los criterios de rubro y contenido siguiente: -----



-- - Registro digital: 162057 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: 11.10.T. J/45 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIII, Mayo de 2011, página 934 Tipo: Jurisprudencia **OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SI SE REALIZA CON UNA CATEGORÍA DE CONFIANZA SIN ACREDITARLA, DEBE CALIFICARSE DE MALA FE (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO).** Si la institución demandada negó el despido injustificado argumentado por la servidora pública y le ofreció el trabajo aduciendo que tenía el carácter de empleada de confianza sin acreditarlo, la oferta laboral debe calificarse de mala fe, toda vez que de conformidad con el artículo 10 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios del Estado de México, los servidores públicos de confianza quedan comprendidos en dicho ordenamiento únicamente en lo que hace a las medidas de protección al salario y los beneficios de la seguridad social que otorga el Estado, careciendo de estabilidad en el empleo, lo cual es en perjuicio de la actora. **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.** -----

-- - Registro digital: 207793 Instancia: Cuarta Sala Octava Época Materias(s): Laboral Tesis: 4a./J. 11/93 Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 63, Marzo de 1993, página 19 Tipo: Jurisprudencia **OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE NATURALEZA DIFERENTE AL ALLANAMIENTO.** De la confrontación realizada entre la institución del allanamiento y la figura del ofrecimiento del trabajo, se llega a la conclusión de que se trata de actos cuya naturaleza jurídica, características y efectos legales difieren notablemente entre sí, pues mientras el primero requiere para su existencia y eficacia que se reconozca, de manera expresa e indubitante, la procedencia de la acción o acciones intentadas en juicio, la veracidad de los hechos narrados y los fundamentos de derecho invocados, el ofrecimiento únicamente consiste en la oferta que hace el patrón al trabajador para que éste se reintegre a sus labores, sin que exista algún reconocimiento en relación a las anteriores circunstancias, sino que, por el contrario, este último debe ir siempre asociado a la negativa del despido y, por ende, de los hechos y fundamentos en que se apoya la reclamación de reinstalación. Además, los efectos que producen también se diferencian en la medida de que cuando el allanamiento resulta eficaz la consecuencia es que la controversia se vea agotada en el aspecto involucrado; en cambio, el ofrecimiento del trabajo, cuando es de buena fe, produce que la carga probatoria del despido alegado se invierta al trabajador actor. En consecuencia, al no constituir el ofrecimiento del trabajo un allanamiento a la acción de reinstalación ejercitada, la Junta responsable debe analizar la buena o mala fe del ofrecimiento y con base en las pruebas aportadas al juicio, resolver la concerniente a la procedencia de la acción de reinstalación. -----

-- - Por tanto, este Tribunal estima que la reinstalación del actor deberá respetarse con relación al puesto que desempeño hasta antes de su despido el 14 de enero de 2019, y que debe ser como ASISTENTE A adscrito a Recursos Materiales, desarrollando una jornada de 8:30 a 15:00 horas de lunes a viernes, y respetando como fecha de su ingreso el 16 de enero de 2013. -----

-- - Aunado a lo anterior, este Tribunal considera que el trabajador, es susceptible de beneficiarse con el derecho de la inamovilidad o estabilidad en el empleo, pues no pasa desapercibido para este Tribunal, que la situación real en que se ubica el trabajador actor atentas las actividades que desarrolla, lo ubican como un trabajador de base, y



no como de confianza, como lo sostiene la patronal, encontrando sustento lo anterior en lo que ha sostenido el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia P. /J. 35/2006, de rubro: -

- - - **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBICUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.** Conforme a los artículos 15, fracción III, 46, fracción II, 63 y 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el nombramiento que se otorga a los servidores públicos, en atención a su temporalidad, puede ser: a) definitivo, si se da por un plazo indefinido y cubre una plaza respecto de la cual no existe titular; b) interino, cuando cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses; c) provisional, si cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular; d) por tiempo fijo, si se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido; y, e) por obra determinada, si se confiere en una plaza temporal para realizar una labor específica por un plazo indeterminado. En tal virtud, para determinar cuáles son los derechos que asisten a un trabajador al servicio del Estado, tomando en cuenta el nombramiento conferido, debe considerarse la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, ya que al tenor de lo previsto en los citados preceptos legales, de ello dependerá que el patrón equiparado pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna." Época: Novena Época. Registro: 175734. Instancia: Pleno. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, Febrero de 2006. Materia(s): Laboral. Página: 11.-----

--- De lo antes señalado, se desprende que para determinar cuáles son los derechos que asisten a un trabajador burocrático, 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 de ello dependerá que la entidad pública empleadora pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna, y toda vez que las funciones desarrolladas por la demandante, no entrañan funciones de Dirección, inspección, fiscalización, asesoría, manejo de fondos o valores, almacenes o inventarios, o de aquellas catalogadas como de confianza, sino de base pues se advierte que la actora siempre desempeñó funciones que a criterio de este H. Tribunal corresponden a un trabajador de base, pues en el caso en particular la demandada al haberse excepcionado argumentando la falta de acción y derecho, afirmando que el actor del juicio se desempeña con el



carácter de trabajador de CONFIANZA es menester que en el presente juicio laboral la parte demandada hubiera probado plenamente que efectivamente la demandante, desde la fecha de su contratación fue con el carácter de CONFIANZA, lo cual a juicio de este Tribunal no se acreditó de manera alguna por la demandada, por no haber aportado de su parte al sumario medio de convicción suficiente para probar su excepción. -----

- - - En ese orden de ideas, de los medios probatorios antes descritos se desprende que el actor era un trabajador de base en el puesto de ASISTENTE A, independientemente de la denominación que se le hubiera dado a la plaza, y por tanto, en caso de que el trabajador hubiera incurrido en alguna causal de rescisión laboral, debió haberse levantado un acta administrativa en la que se otorgará derecho de audiencia y defensa al trabajador y en la que tendría intervención la representación sindical, para posteriormente, el Titular de la Institución le comunicara personalmente al trabajador la decisión adoptada y le turnara copia del oficio de remisión a este Tribunal; procedimiento previsto en los términos de los artículos 29, 30 y 31 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima; mismo que de acuerdos a las constancias del expediente, no se celebró en los términos de la Ley Burocrática Estatal, haciéndose constar que no hubo levantamiento de dichas actas, no otorgándole el derecho de audiencia y defensa al trabajador y sin haberle dado parte a la representación sindical, razón por la cual se declara que hubo un despido injustificado. -----

- - - Por tanto, atendiendo a las pretensiones del actor y conforme al acervo probatorio allegado a los autos que hoy se laudan, habiéndose realizado un análisis detallado de todas las actuaciones y al verificarse la naturaleza de las funciones desempeñadas por el trabajador, la situación real en que se encontraba y la temporalidad, este Tribunal considera que le asiste la razón al trabajador del derecho a la inamovilidad y por tanto goza de estabilidad en el empleo al tratarse de



35



COMISION DE AGUA POTABLE DRENAJE
Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL Y OTROS.

salario percibido a la fecha de la rescisión injustificada, toda vez que al demandarse el pago de la indemnización constitucional el actor prefirió la ruptura de la relación laboral, la que tuvo lugar desde el momento mismo del despido. -----

--- Época: Novena Época Registro: 191937 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XI, Abril de 2000 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 37/2000 Página: 201 SALARIOS CAIDOS EN CASO DE REINSTALACIÓN. DEBEN PAGARSE CON EL SALARIO QUE CORRESPONDE A LA CUOTA DIARIA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 82 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MÁS TODAS LAS PRESTACIONES QUE EL TRABAJADOR VENÍA PERCIBIENDO DE MANERA ORDINARIA DE SU PATRÓN. La acción de cumplimiento de contrato implica que la relación entre los contendientes subsista para todos los efectos legales, si se determina la injustificación del despido, por ello, sería contrario a estos efectos que se pretendiera que dentro de los componentes del salario, cuando se demanda reinstalación, se incluyera la parte relativa a la prima de antigüedad y otras prestaciones que aparecen cuando se rompe la relación laboral, dado que el pago de éstas son incongruentes con la continuación del vínculo jurídico, de ahí que los conceptos que deben considerarse para fijar el importe de los salarios vencidos deben ser aquellos que el trabajador percibía ordinariamente por sus servicios, donde se deben incluir, además de la cuota diaria en efectivo, las partes proporcionales de las prestaciones pactadas en la ley, en el contrato individual o en el colectivo respectivo, siempre que éstas no impliquen un pago que deba hacerse con motivo de la terminación del contrato individual correspondiente, por lo que el derecho a la reinstalación de un trabajador, cuando es despedido, porque el empleo, no sólo debe ser física, sino jurídica, lo que implica el restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que ordinariamente le correspondían en la empresa, dicha restauración comprende no únicamente los derechos de que ya disfrutaba antes del despido, sino los que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran los aumentos al salario y el reconocimiento de su antigüedad en ese lapso, sin embargo, es importante considerar que si el trabajador, en su demanda reclama por separado el pago de alguno de los componentes del salario que ordinariamente venía percibiendo, tal prestación ya no vendría a engrosar los salarios caídos o vencidos porque, tal así, ese componente se pagaría doble. -----

--- Época: Octava Época Registro: 211876 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo XIV, Julio de 1994 Materia(s): Laboral Tesis: VI.2o. 410 L Página: 776 REINSTALACION. PRESTACIONES A QUE TIENE DERECHO EL TRABAJADOR DURANTE EL TIEMPO DE SU SEPARACION, CUANDO SE DECLARA PROCEDENTE LA. Si el trabajador demandó la reinstalación y el pago de salarios vencidos, mientras que la parte patronal no justificó la causa de rescisión que invocó, la relación laboral debe entenderse continuada en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiere interrumpido, por lo que el trabajador tiene derecho al pago de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional e incluso a todas aquellas prestaciones contractuales que debió recibir de haber laborado normalmente, lo que debe comprender el período entre la fecha del injustificado despido y aquella en que sea materialmente reinstalado, ya que su separación del servicio debe entenderse acaecido por una causa imputable al patrón. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. -----

--- Así mismo, resulta procedente condenar a la COMISIÓN DE AGUA, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA a la expedición del nombramiento que como trabajador de BASE le corresponde al C. JORGE ELÍAS DÍAZ CORTÉS en el puesto de ASISTENTE A adscrito a Recursos Materiales, calidad que deberá reconocerse a partir de la fecha de emisión del presente laudo.



Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL Y OTROS.

pues es partir de este cuando se determina la categoría referida, el cual deberá contener los requisitos establecidos por el artículo 20 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

--- **V.- PAGO PRIMA MENSUAL INDIVIDUAL.** -----

--- Ahora bien, respecto a la prestación que reclama el actor en el inciso XV de su demanda, consistente en el pago de la prima mensual individual, considerada como quinquenios por años de servicios y que corresponden a la cantidad de 4.5 días de salario más \$45.00 pesos, -----

sobre la cual no generó controversia la parte demandada. -----

--- En ese orden de ideas, de actuaciones se observa que del punto número uno de hechos del escrito de demanda, el actor señaló que recibía un sueldo mensual por la cantidad de \$13,119.90 (TRECE MIL CIENTO DIECINUEVE PESOS 90/100 M.N.) y que se integraba por los siguientes conceptos quincenales de: sueldo 15 (quince) \$5,383.95,

siguientes conceptos quincenales de: sueldo 15 (quince) \$5,383.95, Apoyo Canasta Básica \$1,206.00 total: \$6,559.95. Aunado que en los meses que tenían 31 días percibía como concepto sueldo día 31 de \$358.93 (TRESCIENTOS CINCUENTA Y OCHO PESOS 93/100 M.N.); Sueldo que fue reconocido por la demandada al dar contestación al

hecho marcado con el número 2. -----

--- Así mismo, del acervo aprobatorio que obra en autos, se encuentra visible a fojas 108 a 199 de autos, los recibos de pago expedidos a nombre del trabajador en los que se advierte no existen evidencia por concepto de quinquenios, del mismo modo en autos ha quedado debidamente acreditado como fecha de ingreso del trabajador el día 16 de enero del año 2013. -----

--- No obstante lo anterior, es preciso señalar que vista la procedencia de la acción principal ejercitada por la actora, debe concluirse que el derecho a la reinstalación de un trabajador, cuando es despedido de su empleo, no sólo debe ser física, sino jurídica, lo que implica el restablecimiento del actor en el ejercicio de los derechos que ordinariamente le correspondían con motivo de la prestación de sus

servicios; de ahí que deba comprender tanto los derechos de que ya disfrutaba antes del despido Y aquellos que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran el reconocimiento de su antigüedad genérica, aun cuando existe la interrupción de la relación de trabajo, pues de la reinstalación, ello equivale a la continuidad del vínculo laboral, como si éste no se hubiere interrumpido, encuentra apoyo lo anterior en los criterios de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - Registro digital: 2017029 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: 111.40.T.44 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 54, Mayo de 2018, Tomo III, página 2774 Tipo: Aislada **REINSTALACIÓN. SUS CONSECUENCIAS RESPECTO DE LA ANTIGÜEDAD GENÉRICA.** Acorde con lo señalado por la otra Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis de jurisprudencia de rubro: "SALARIOS CAÍDOS. MONTO DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO.", e invocada por la Segunda Sala al resolver la contradicción de tesis 7/99, de la que derivó la tesis de jurisprudencia 2a./J. 37/2000, de rubro: "SALARIOS CAÍDOS EN CASO DE REINSTALACIÓN. DEBEN PAGARSE CON EL SALARIO QUE CORRESPONDE A LA CUOTA DIARIA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 82 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MÁS TODAS LAS PRESTACIONES QUE EL TRABAJADOR VENÍA PERCIBIENDO A LA MANERA ORDINARIA DE SU PATRÓN.", se concluye que el derecho a la reinstalación de un trabajador, cuando es despedido de su empleo, no sólo debe ser física, sino jurídica, lo que implica el restablecimiento del actor en el ejercicio de los derechos que ordinariamente le correspondían con motivo de la prestación de sus servicios; de ahí que deba comprender tanto los derechos de que ya disfrutaba antes del despido y aquellos que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran el reconocimiento de su antigüedad genérica, pues aun cuando existe la interrupción de la relación de trabajo, con motivo de la reinstalación, ello equivale a la continuidad del vínculo laboral, como si éste no se hubiere interrumpido. CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. - - - - -

- - - Registro digital: 193677 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: 1.10.T.109 L Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo X, Julio de 1999, página 901 Tipo: Aislada **REINSTALACIÓN. DEBE COMPUTARSE LA ANTIGÜEDAD A FAVOR DEL TRABAJADOR DURANTE EL TIEMPO QUE ESTUVO SUSPENDIDA LA RELACIÓN DE TRABAJO.** Cuando ante el despido el trabajador reclama la reinstalación en sus labores, y la acción prospera, la relación laboral debe continuar como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo, y en esa situación el tiempo durante el que se mantuvo separado el actor de sus labores de manera injustificada, debe computarse para efectos de su antigüedad en el servicio, porque no fue imputable a él la suspensión de la relación de trabajo. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. - - - - -

- - - En ese sentido, es importante analizar lo que señala el artículo 68 de la Ley de la materia: - - - - -

- - - **ARTÍCULO 68.-** Por cada cinco años de servicios efectivos prestados, hasta llegar a treinta los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima mensual individual como



COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE
Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL Y OTROS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE
Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL Y OTROS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE
Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL Y OTROS.

complemento al salario. En los presupuestos de egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima oyendo la opinión del sindicato correspondiente.

--- Así pues, se observa que se trata de un beneficio económico que se otorga a los trabajadores por cada cinco años de su

prestados, del cual se infiere que para la procedencia de otorgamientos lo importante será haber cumplido cinco años de

servicios en razón de la efectividad de los servicios expuestas, en los servicios en razón de las consideraciones anteriormente probado como fecha de

en relación de las consideraciones anteriormente probado como fecha de autos del presente juicio, quedó debidamente probado como fecha de

ingreso del trabajador el 16 de enero de 2013, así mismo este tribunal tuvo a bien reconocer como fecha de su despido el 14 de enero de

2019, teniéndose entonces por ininterrumpida la relación de trabajo vista la procedencia de la acción de reinstalación, en consecuencia se estima que el C. [REDACTED] con

fecha 16 de enero del año 2018 cumplió 5 años de servicio en favor de la demandada, de ahí que este Tribunal estime procedente el pago por concepto de "Quinquenio" correspondiente a cinco años de servicio a

partir del 16 de enero del año 2018, en que se generó su derecho a percibirlos, así como los demás que se hubieran generado durante la tramitación del presente juicio y por todo el tiempo que dure la relación de trabajo.

--- Resultando improcedente la excepción de prescripción opuesta por el patrón, en el inciso C) del capítulo de excepciones y defensas de la contestación a la demanda, toda vez que no basta que la demandada Burocrática Estatal, invoque de manera genérica sino que es necesario que proporcione como elementos mínimos, a saber la fecha de presentación de la demanda, sin que baste la simple expresión de que puede exam

año, pues se trata de una institución jurídica que no puede exam

oficiosamente, debido a la tutela de la clase trabajadora, que establecer figuras que puedan provocar perjuicios por el contrario, se concedería una ventaja procesal al patrón, al pe

contrario, se concedería una ventaja procesal al patrón, al pe

contrario, se concedería una ventaja procesal al patrón, al pe

contrario, se concedería una ventaja procesal al patrón, al pe

contrario, se concedería una ventaja procesal al patrón, al pe

contrario, se concedería una ventaja procesal al patrón, al pe

contrario, se concedería una ventaja procesal al patrón, al pe

contrario, se concedería una ventaja procesal al patrón, al pe

contrario, se concedería una ventaja procesal al patrón, al pe

contrario, se concedería una ventaja procesal al patrón, al pe

contrario, se concedería una ventaja procesal al patrón, al pe

contrario, se concedería una ventaja procesal al patrón, al pe

contrario, se concedería una ventaja procesal al patrón, al pe

contrario, se concedería una ventaja procesal al patrón, al pe

contrario, se concedería una ventaja procesal al patrón, al pe



COMISIÓN
Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL Y OTROS.
autoridad laboral el examen de cuestiones no alegadas
adecuadamente, sirve de apoyo el criterio de rubro y contenido
siguiente: -----

----- Registro digital: 2014662 Instancia: Plenos de Circuito Décima Época Materias(s):
Laboral Tesis: PC.II.L.J/2 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.
Libro 43, Junio de 2017, Tomo III, página 2205 Tipo: Jurisprudencia
**MATERIA LABORAL. NO REÚNE LOS REQUISITOS PARA SU ESTUDIO, CUANDO LA
EXCEPCIÓN PLANTEADA SOBRE PRESTACIONES QUE POR QUEDAR
AÚN NO PRESCRIBEN. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,
en la jurisprudencia número 2a./J. 49/2002 (*), 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.", estableció que cuando se trata de prestaciones periódicas,
aun cuando subsista la obligación de proporcionar los elementos que conforman la
excepción de prescripción para que la Junta pueda realizar su análisis, basta con que se
señalen los elementos mínimos necesarios para su estudio mediante expresiones como la
consistente en "que sólo procede el pago por el año anterior a la demanda", para que se
tenga por cumplida la carga de precisar los datos necesarios para su estudio. Empero, no
se surte esta posibilidad ni se aportan elementos útiles para su estudio. Empero, no
opone la excepción de prescripción, de las siguientes maneras: "por un año anterior a la
fecha de presentación de la demanda", en relación con ese tipo de prestaciones,
demanda", pues al hacerlo, se remite a un lapso que se mantiene vigente y aún no
prescribe, sin que esta expresión remita a la idea de las prestaciones de causación
periódica excedentes a un año a la fecha de presentación de la demanda. PLENO EN
MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO. -----**

----- Registro digital: 2018504 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época
Materias(s): Laboral Tesis: III.4o. T. J/6 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la
Federación. Libro 60, Noviembre de 2018, Tomo III, página 2075 Tipo: Jurisprudencia
**SE PRESENTÓ LA DEMANDA CONSTITUYE UN ELEMENTO MÍNIMO QUE PERMITE
AL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (ALCANCE DE LA
JURISPRUDENCIA 2a./J. 49/2002). Si bien es cierto que en la jurisprudencia 2a./J.
49/2002, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo que en la
excepción de prescripción opuesta por la demandada, cuando se trata de la regla genérica
a que alude el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, que opera cuando se demanda
el pago de prestaciones periódicas, basta con que se señale, por ejemplo, que sólo
procede el pago por el año anterior a la presentación de la demanda para que se tenga por
cumplida la carga de precisar los datos necesarios para el estudio de la prescripción;
también lo es que en ese señalamiento debe entenderse contenida implícitamente la
obligación de precisar la fecha en que se presentó el reclamo (demanda), pues se trata de
una institución jurídica que no puede examinarse oficiosamente, debido a la tutela de la
clase trabajadora, que impide establecer figuras que puedan provocar perjuicios pues,
de lo contrario, se concedería una ventaja procesal al patrón, al permitir a la autoridad
laboral el examen de cuestiones no alegadas adecuadamente, ya que dicho señalamiento
constituye el punto indispensable de partida –un año hacía atrás– como dato mínimo para
verificar el plazo de la prescripción de las prestaciones respectivas. CUARTO TRIBUNAL
COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. -----**



VI. - PAGO DE PRESTACIONES CONTENIDAS EN EL

CONVENIO DE CONCERTACIÓN LABORAL.

--- Ahora bien, en cuanto a las prestaciones que demanda el actor, en los incisos II), III), IV), V), VI), VII), VIII), IX), XIV) Y XVII) consistentes en II.- Por el pago de vales de despensa por la cantidad de \$1,600.00 (mil seiscientos pesos 00/100 M.N.) mensuales durante el último año laborado, comprendido del 01 de enero a al 31 de diciembre 2017 y del 01 de enero de 2018 al día de hoy en que se presenta la demanda y hasta que se resuelva el presente asunto. III. - El pago de 87 días de salario por concepto del Aguinaldo del 2018, que hasta la fecha no se ha recibido, más el Apoyo a canasta básica equivalente al 21% veintuno por ciento del sueldo de los 87 días de salario que se otorgan como aguinaldo, ambas prestaciones libres de impuestos. IV.- El pago de la prestación denominada como Ayuda para Transporte, consistente en \$213.00 (doscientos trece pesos 00/100 M.N.) quincenales, mismos que no me han sido pagados durante el último año laborado, comprendido del 01 de enero a al 31 de diciembre 2017 y del 01 de enero de 2018 al día de hoy en que se presenta la demanda y hasta que se resuelva el presente asunto. V.- El pago del Estímulo por el día del Servidor Público, consistente en 17 días de salario, el cual se otorga durante la primera quincena de septiembre de cada año, adeudándose actualmente los años 2016 y 2017. VI.- Por el pago de la prestación denominada como Ayuda de Renta, consistente en la cantidad de \$106.00 (ciento seis pesos 00/100 M.N.) quincenales, mismos que no me han sido pagados durante el último año laborado, comprendido del 01 de enero a al 31 de diciembre 2017 y del 01 de enero de 2018 al día de hoy en que se presenta la demanda y hasta que se resuelva el presente asunto. VII.- Por el pago del Bono de Cumples, consistente en la cantidad de \$1,700.00 (mi.) setecientos pesos 00/100 M.N.), el cual se otorga en la primera quincena del mes de mi onomástico, adeudándose actualmente los años 2016, 2017 y 2018. VIII.- Por el pago de la cantidad de \$1,000.00 (mil pesos 00/100 M.N.) que de forma discriminatoria se paga anualmente solo a los trabajadores sindicalizados, adeudándose actualmente los años 2016, 2017 y 2018. IX. - El pago de 20 días de vacaciones por año correspondientes a los años 2016, 2017 y 2018, sumando un total de 60 días, mismas que no he disfrutado, así como su correspondiente prima vacacional la cual es del 100% cien por ciento, por así haberlo establecido la demandada. X.- Por el pago del estímulo económico equivalente a 12 días de salario, que se otorga a los trabajadores que tengan asistencia perfecta, que se genere durante la tramitación del presente juicio. XIV.- Por el otorgamiento del seguro de vida colectivo, con una prima asegurada de



meses de salario en caso de incapacidad total o permanente, muerte natural, muerte la accidente, muerte colectiva, en términos de la cláusula VIGESIMO SEGUNDA DEL Convenio existente entre el Organismo demandada y el Sindicato de trabajadores del mismo. XVII) Por el pago de todas y cada una de las prestaciones contempladas en el Convenio de concertación laboral y/o las Condiciones Generales de Trabajo, celebrado entre la demandada y el Sindicato respectivo, en virtud de que, al ser reconocida como trabajador de base, se le deberán reconocer todas las prestaciones que se brinden a los trabajadores sindicalizados. -----

---- Prestaciones de las cuales la demandada negó que el actor tuviera derecho por no reunir los requisitos para solicitar las prestaciones referidas al ser un trabajador de confianza, y porque las mismas dijo son únicamente en beneficio del trabajador sindicalizado de base, por lo que no existe fundamento legal, que sustente tal prerrogativa. -----

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

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



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

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

--- Luego entonces, de las pruebas ofrecidas por la actora se encuentra el Acuerdo de Concertación Laboral, suscrito entre la entidad pública demandada y el Sindicato a su servicio de fecha 05 de diciembre del año 2018, documento que se encuentra visible a fojas 102 a 107 de autos y que contiene toda y cada una de las prestaciones que reclama el trabajador y que perciben los trabajadores de base sindicalizados al servicio de la demandada. --- Prestaciones que como vemos guardan relación con la contestación del patrón en relación a los reclamos hechos valer por la actora en los incisos anteriormente precisados, se advierte este se limitó a negar el derecho de su pago, bajo la excepción de que la actora al ser un trabajador de CONFIANZA no era posible condenar a su pago, pues circunstancia que como vemos no fue demostrada por la patronal, pues incluso en autos logró acreditarse la calidad que como trabajador



COMISION DE AGUA POTABLE DRENAJE
Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL Y OTROS.
VS.

BASE ocupa el trabajador, en ese sentido, se insiste que la Comisión de Agua demandada no controviertió la existencia de las prestaciones motivo de análisis, pues incluso manifestó que dicha prestaciones eran exclusivas de los trabajadores base sindicalizados, lo que desde luego constituye una confesión extrajudicial con valor probatorio pleno, ya que en términos de ley, la confesión extrajudicial es aquella que se contiene en la demanda, en la contestación, en cualquier constancia y en las actuaciones del juicio, o bien, la que se contenga en diverso documento, apoyándose lo anterior en la tesis de jurisprudencia que a la letra dice:

--- Época: Novena Época. Registro: 190533. Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. Tipo Tesis: Tesis Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Localización: Tomo XIII, Enero de 2001. Gaceta, Tomo XIII, Enero de 2001; Pág. 1695. [TAJ]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su DOCUMENTO EN EL QUE CONSTA LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EFECTOS QUE PRODUCE EN JUICIO. La prueba confesional no sólo es aquella que se produce al responder afirmativamente a la posición que le articula la contraria, al absolver posiciones (confesión judicial) o aquella que se produce al formular posiciones a su adversario; sino también la extrajudicial que se contiene en la demanda, en la contestación, en cualquier constancia y en las actuaciones del juicio, o bien, la que se contenga en diverso documento; por tanto, las expresiones que una de las partes hace de un hecho que le perjudica, dentro de las declaraciones contenidas en un documento en el que aparece además que el trabajador y el patrón dan por concluido de común acuerdo el nexó laboral que los vinculó, constituyen confesión extrajudicial con plena eficacia demostrativa, si no se encuentra desvirtuada con diversa probanza de hecho fehaciente. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. Amparo directo 355/2000. Ferrocarriles Nacionales de México. 18 de octubre de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Rubén Tomás Alcaraz Valdez. ---

--- Por analogía tiene aplicación al caso en concreto la tesis de jurisprudencia de la Época: Sexta Época. Registro: 275037. Instancia: CUARTA SALA. Tipo Tesis: Tesis Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Localización: Volumen XLV, Quinta Parte. Materia(s): Común. Tesis: Pág. 16. [TAJ]; 6a. Época; 4a. Sala; S.J.F.; Volumen XLV, Quinta Parte; Pág. 16, que a la letra dice: ---

--- **CONFESION JUDICIAL Y EXTRAJUDICIAL.** La confesión no sólo es aquella que se produce al responder afirmativamente a una pregunta de la parte contraria, al absolver posiciones (confesión judicial) sino también la extrajudicial que se contiene en la demanda, en la contestación o en cualquier otro acto del juicio. ---

--- Por tanto, atendiendo a la finalidad de las condiciones generales de trabajo, su aplicación no se constriñe exclusivamente a los

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

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

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

- - - Asimismo las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las

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

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

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

--- En esa tesitura, es oportuno precisar que aun cuando en la tesis que se mencionará, este Tribunal de Arbitraje y Escalafón interpretó el



COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE
Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL Y OTROS.

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

----- siguiente tesis, que dice: ----- Tomo XXX,
EL ORDEN

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

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

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

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

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

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

----- b). - Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna

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

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

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

----- b). - Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE
VS.
Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL Y OTROS.
especie: en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.

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

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

--- Dicho lo anterior, en algunas ocasiones, por el tipo de criterio deslucido por la norma legal examinada (origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas) o por la extensión e intensidad de la incidencia en el goce de un derecho

fundamental, será necesario examinar con especial cuidado si los



medios (distinciones) usados son adecuados a la luz del fin perseguido.

Las anteriores consideraciones están plasmadas en la jurisprudencia

que dice: -----

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

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



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

--- Época: Décima Época Registro: 160288 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro V, febrero de 2012, Tomo 2 Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: 2a. IV/2012 (9a.) Página: 1692 **LIBERTAD SINDICAL. PRIVILEGIOS ADMISIBLES EN FAVOR DEL SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO O MAYORITARIO.** El artículo 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé el derecho, tanto de los obreros como de los patrones, de coaligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales u otros grupos. Este derecho también es reconocido por el artículo 2 del Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, que establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, siempre que observen sus estatutos. Ahora bien, en ejercicio del derecho a la libertad sindical, en una empresa puede haber uno o más sindicatos, como lo prevé el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, el más representativo o mayoritario puede tener ciertos privilegios admisibles constitucional y convencionalmente, consistentes en: 1) La facultad exclusiva de negociar el contrato colectivo de trabajo con la empresa; 2) Prioridad respecto de las consultas con los gobiernos; o, 3) Prioridad en materia de designación de los delegados ante organismos internacionales; lo cual es congruente con las decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional Es inadmisble que se prive a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros o del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción; b) Los elementos para distinguir entre las organizaciones más representativas de las que no lo son deben basarse en criterios objetivos y fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso; c) Las ventajas otorgadas al sindicato más representativo no pueden ser de tal naturaleza que influyan indebidamente en la decisión de los trabajadores para elegir la organización a la que deseen afiliarse; y, d) Las organizaciones minoritarias deben poder ejercer su autoridad, actuar como portavoces de sus miembros y representarlos en casos de conflictos individuales. Consecuentemente, no todo privilegio en favor de un sindicato mayoritario es válido por sí solo, sino que debe ajustarse a los límites referidos. Amparo directo en revisión 303/2011. Sindicato Independiente Democrático de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Tabasco. 24 de agosto de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Ileana Moreno Ramírez. -----

--- Época: Décima Época Registro: 160295 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro V, febrero de 2012, Tomo 2 Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: 2a. IV/2012 (9a.) Página: 1692 **LIBERTAD SINDICAL. LA VIOLA LA CLÁUSULA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE PREVE LA FACULTAD EXCLUSIVA DEL SINDICATO MAYORITARIO DE LLEVAR A CABO TRÁMITES ADMINISTRATIVOS DE LOS TRABAJADORES ANTE EL PATRÓN, CUANDO SE TRATA DE CUESTIONES LABORALES.** Si bien es cierto que los sindicatos mayoritarios pueden gozar de algunos privilegios, también lo es que éstos no son irrestictos; entre otras cosas, no es posible que pacten condiciones que priven a los



VO:
COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE
Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL Y OTROS.

sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros. Entonces, las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo que prevén la facultad exclusiva del sindicato mayoritario de llevar a cabo trámites administrativos de los trabajadores ante el patrón, cuando se trata de cuestiones laborales (por ejemplo, los relativos a prestaciones contenidas en el pacto colectivo, los asuntos no resueltos por las autoridades del centro de trabajo o la solicitud de licencias con goce de sueldo) violan el derecho a la libertad sindical, al obstaculizar la potestad de los sindicatos minoritarios para defender los intereses profesionales de sus integrantes, entorpeciendo la gestión de temas vinculados con prestaciones y derechos laborales; cuestión que cae en el ámbito de los intereses profesionales de cualquier trabajador. Amparo directo en revisión 303/2011. Sindicato Independiente Democrático de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Tabasco. 24 de agosto de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Ileana Moreno Ramírez. -----

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

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

--- Es por eso que, en atención a tales principios, ha de decirse que la aplicación de las condiciones generales de trabajo no se constriñe su aplicación únicamente a los agremiados al sindicato con las que se hubieran celebrado, sino que debe extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate atento al principio de igual y respeto al derecho de libertad sindical, por lo que mismas condiciones incluso deberán ser aplicables también al C. [REDACTED] precisando que en torno a los reclamos que realiza el demandante y que señala dice se le adeudan desde el año 2016, 2017 y 2018, resultan improcedentes, puesto que, el derecho a percibir dichas prestaciones no podría obtenerse por el solo hecho de



iniciar la prestación de un servicio, pues solo pueden otorgarse a partir de que se determina que las condiciones generales de trabajo deben hacerse extensivas a todo el personal que laboral para mismo patrón y bajo idénticas condiciones de trabajo que un sindicalizado, ya sea por el patrón o por un tribunal laboral, pues es hasta ese momento en que se ubica con la categoría referida. En esas condiciones, las prestaciones que por excepción se les brinda a los trabajadores sindicalizados, solo pueden otorgarse a partir de que se determina que tiene derecho a las mismas, que en el caso de estudio deberán cubrirse a partir de la fecha de emisión del presente laudo, que es cuando este tribunal ha reconocido tal derecho al trabajador. - - - -

- - - Ordenándose para tal efecto el Incidente de Liquidación con la finalidad de cuantificar las cantidades líquidas que debe pagar al trabajador actor la parte demandada lo anterior tiene sustento en el artículo que a la letra dice: - - - - -

- - - "ARTICULO 784. LA JUNTA EXMIRA DE LA CARGA DE LA PRUEBA AL TRABAJADOR, CUANDO POR OTROS MEDIOS ESTE EN POSIBILIDAD DE LLEGAR AL CONOCIMIENTO DE LOS HECHOS, Y PARA TAL EFECTO REQUERIRA AL PATRON PARA QUE EXHIBA LOS DOCUMENTOS QUE, DE ACUERDO CON LAS LEYES, TIENE LA OBLIGACION LEGAL DE CONSERVAR EN LA EMPRESA, BAJO EL APERCIBIMIENTO DE QUE DE NO PRESENTARLOS, SE PRESUMIRAN CIERTOS LOS HECHOS ALEGADOS POR EL TRABAJADOR. EN TODO CASO, CORRESPONDERA AL PATRON PROBAR SU DICHO CUANDO EXISTA CONTROVERIA SOBRE: V. TERMINACION DE LA RELACION O CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA O TIEMPO DETERMINADO, EN LOS TERMINOS DEL ARTICULO 37 FRACCION I Y 53 FRACCION III DE ESTA LEY;" - - - - -

- - - Importes de prestaciones que deberán ser determinados en incidente de liquidación de laudo que al efecto se instaure, del cual desde este momento se ordena su apertura, a efecto de que las partes acrediten la cuantía líquida de los conceptos materia de la condena, con los incrementos que hubiesen ocurrido en base al sueldo mensual y prestaciones que recibía la actora, a fin de determinar en cantidad líquida el monto que debe pagarle al trabajador la entidad pública municipal demandada, por lo cual con fundamento en los Artículos 761



y 843 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se insertan:

Artículo 761.- Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley. **Artículo 843.-** En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución.

Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación", es por lo que desde este momento se ordena la apertura del Incidente de liquidación laudo, en el cual ambas partes deberán de presentar sus conciliaciones contables. Se sustenta lo anterior en las tesis de jurisprudencia que a continuación se inserta: -----

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

--- Con apoyo en lo anterior, en el incidente de liquidación de laudo que al respecto se lleve a cabo en el presente expediente, ambas partes deberán de exhibir las conciliaciones contables que correspondan, en donde se plasmaran las cantidades y conceptos que cada una considere procedente por las prestaciones que en su calidad de trabajador de base le corresponden al C. J. [REDACTED]

a partir de la fecha de emisión del presente laudo, que es cuando se ha reconocido dicha calidad, lo cual deberá acreditarse en el incidente en mención. -----

--- **VII.- PAGO E INSCRIPCIÓN AL INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA.** -----

--- Respecto a las prestación reclamadas por el actor, consistente en la inscripción y pago de las cuotas al Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, y que al respecto el tercero llamado a juicio Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima al dar contestación señaló que el C. J. [REDACTED]

[REDACTED] no cotizó para la constitución del fondo de la extinta Dirección de Pensiones del Estado de Colima, señalando también que el concepto de cuotas y aportaciones establecidas por la abrogada Ley de Pensiones Civiles del Estado de Colima forman parte de las cantidades a la que están obligan a enterar las Entidades Públicas y que con la entrada en vigor de la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima el 01 de enero de 2019 las cuotas u aportaciones se establecen en el artículo 60 y décimo transitorio del referido ordenamiento legal y que en caso de dictar laudo condenatorio deberá condenársele de manera retroactiva en caso de que se acredite la relación de trabajo y la omisión del pago de las cuotas y aportaciones.

--- Luego entonces, en autos ha quedado debidamente acreditado que el [REDACTED] ingreso al servicio de la COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO con fecha 16 de enero de 2013, por tanto si en autos ha quedado demostrado que la demandada no realizó la inscripción y pago de las cuotas correspondientes ante la Dirección de Pensiones, ahora Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima desde la fecha de ingreso del trabajador, incluso de las manifestaciones realizadas por el tercero quedó acreditada la omisión en la que incurrió la entidad pública demandada en su calidad de patrón, máxime que al patrón correspondía la carga de la prueba, lo cual no logró desvirtuar, encuentra apoyo lo anterior y por mayoría de razón el criterio de rubro y contenido siguiente: -----

--- Registro digital: 178768 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: VII.2o.A.T.77 L Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXI, Abril de 2005, página 1384 Tipo: Aislada **CUOTAS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y APORTACIONES AL FONDO DE AHORRO PARA EL RETIRO. CUANDO SE RECLAMA SU PAGO LA CARGA DE LA PRUEBA DE HABERLAS CUBIERTO CORRESPONDE AL PATRÓN.** De los artículos 123, apartado A, fracción XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 15, fracciones I y III, y 167 de la Ley del Seguro Social, se deduce el derecho de los trabajadores a ser inscritos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y el de contar con un seguro de retiro, los cuales constituyen prerrogativas constitucionales y legales que el legislador ha establecido en favor de aquéllos encaminadas a su protección y bienestar, cuyo propósito fundamental consiste en que los trabajadores gocen de los beneficios de las prestaciones de seguridad social, como son, entre otros, los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de



cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería, así como de retiro; estableciéndose la obligación a cargo del patrón de enterar al referido instituto las cuotas obrero-patronales respectivas y la aportación estatal del seguro de retiro, en los términos previstos por los citados artículos; por ende, atendiendo a que el derecho del trabajador a gozar de dichas prestaciones deriva de la relación de trabajo y de hechos íntimamente relacionados con aquélla, y tomando en cuenta, además, que el patrón tiene la obligación de enterar las cuotas respectivas, se concluye que cuando en un juicio laboral se demande de éste su pago, a él corresponde la carga probatoria de haberlas enterado, por ser quien cuenta con los elementos de prueba idóneos para demostrarlo, con independencia de que esa carga procesal no esté prevista expresamente por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, pues ello deriva de la interpretación sistemática de los artículos citados en primer lugar.

- - - Luego entonces ante la falta de documento alguno con el que logrará acreditar sus defensas hechas valer, este Tribunal estima condenar a la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA** al entero pago de las aportaciones por concepto de pensiones en términos del Artículo 69 V, IX y X de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, así como en términos del artículo 60, 65, 66 y 67 de la Ley de Pensiones Civiles de los Servidores Públicos del Estado de Colima, desde la fecha de ingreso del actor el 16 de enero de 2013 y durante todo el tiempo que dure la relación de trabajo, sirvan de apoyo los siguientes

criterios: - - - - -

- - - Época: Décima Época Registro: 2012836 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 35, octubre de 2016, Tomo IV Materia(s): Laboral Tesis: XXI.2o.C.T.4 L (10a.) Página: 2838
APORTACIONES AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO Y AL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES. LA OMISIÓN DEL PATRÓN DE EXHIBIR EN EL JUICIO LOS COMPROBANTES DEL ENTERO DE AQUÉLLAS, NO GENERA EL EFECTO DE CONDENARLO A PAGAR SU MONTO DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR, SINO DE CUBRIRLAS A LA INSTITUCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL. De la interpretación sistemática de los artículos 136 y 137 de la Ley Federal del Trabajo; 15, fracciones I, III y VII, y 167 de la Ley del Seguro Social; 3o., fracción I, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se advierte que es obligación de los patrones inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social y enterar las cuotas correspondientes al Sistema de Ahorro para el Retiro y al Fondo Nacional de la Vivienda, cuyo propósito fundamental consiste en que los trabajadores gocen de los beneficios de las prestaciones de seguridad social, como son, entre otros, los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades -asistencia médica quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria- accidentes, servicios de guardería, retiro, al igual que para estar en posibilidad de obtener crédito para adquirir vivienda; de modo que cuando en el juicio laboral el patrón omite exhibir los comprobantes del entero de las aportaciones relativas al Sistema de Ahorro para el Retiro y al Fondo Nacional de la Vivienda, tal omisión no genera el efecto de condenarlo

a pagar su monto directamente al trabajador, dado que esta circunstancia, además de no estar prevista en la ley, se apartaría y dejaría de atender a la finalidad de la normativa de mérito, sin que ello signifique, que se exima al patrón de cubrir la totalidad de las aportaciones que correspondan por esos conceptos a la institución de seguridad social. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO. -----

- - - Época: Novena Época Registro: 162717 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXXIII, Febrero de 2011 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 3/2011 Página:1082SEGURO SOCIAL. **PROCEDE LA INSCRIPCIÓN RETROACTIVA DE UN TRABAJADOR AL RÉGIMEN OBLIGATORIO, AUN CUANDO YA NO EXISTA EL NEXO LABORAL CON EL PATRÓN DEMANDADO.** Si en un juicio laboral una persona reclama su inscripción retroactiva al régimen obligatorio del seguro social y en el procedimiento jurisdiccional queda evidenciada la existencia de la relación de trabajo entre el actor y el demandado, que éste no lo inscribió mientras duró ese vínculo jurídico y que a la fecha en que se formuló la reclamación ya no inscriba al actor al régimen obligatorio del seguro social y entere las cuotas obrero patronales respectivas al Instituto Mexicano del Seguro Social por el tiempo que duró la relación de trabajo, porque si el acto jurídico que condiciona el derecho a la seguridad social es la existencia de una relación de trabajo, acreditada ésta se hacen exigibles al patrón las obligaciones previstas en el artículo 15, fracciones I y III, de la Ley del Seguro Social (19, fracciones I y III, de la anterior Ley); pues así se reconoce al trabajador la preexistencia del derecho que no le fue otorgado y a partir de ahí puede disfrutar de los beneficios de la seguridad social que legalmente correspondan. -----

- - - Debiéndose precisar que en términos del artículo 17 de la Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Colima, establece como descuentos forzosos para los trabajadores acogidos a los beneficios de la Ley de Pensiones Civiles del Estado de Colima, pues el legislador estableció el consistente en el 5% de los sueldos honorarios y percepciones de los trabajadores, en razón de que, al haber sido dado de baja como trabajador de la Comisión demandado, cada uno deberá aportar las cantidades que les correspondan conforme al porcentaje que marca la ley, el cual se inserta a la letra: -----

- - - **Artículo 17.-** Se establecen como descuentos forzosos para los trabajadores acogidos a los beneficios de esta Ley, los siguientes: I.- El cinco por ciento de sus sueldos honorarios y percepciones, sin tomar en consideración la edad del obligado que se destinará a la constitución del Fondo de la Institución. II.- El dos por ciento de las mismas percepciones, de los servidores públicos. El Estado, Organismos e Institutos y Municipios que se acojan deberán aportar el dos y medio por ciento sobre los sueldos de sus empleados y funcionarios. El fondo constituido es inembargable. -----

- - - En la inteligencia de que la inscripción retroactiva de los trabajadores actores ante el Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima debe realizarse de conformidad con los



Artículos Décimo Cuarto y Décimo Séptimo transitorios del decreto por el que se aprueba la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, por haber ingresado al servicio público con fecha anterior a la entrada en vigor de la Ley en comentario. -----

- - - **Artículo Décimo Cuarto.** Quienes hubieren ingresado al servicio público con fecha anterior a la entrada en vigor del presente Decreto, serán considerados como servidores públicos en transición, quedando sujetos a lo establecido en los artículos transitorios y a la Ley, en las partes que no se les contrapongan. -----

- - - **Artículo Décimo Séptimo.** Tratándose de los servidores públicos en transición, las cuotas a que se refiere el artículo 60 de la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos contenida en el presente Decreto, serán de un porcentaje de su salario de cotización independientemente de la Entidad Pública Patronal en la que preste sus servicios de acuerdo con la siguiente tabla: Año Porcentaje del salario de cotización 2019 4.50% 2020 4.90% 2021 5.30% 2022 5.70% 2023 6.10% 2024 6.50% 2025-2047 7.00% 2048 en adelante 8.00% A los servidores públicos en transición se les reconocerá su antigüedad a través de los años de servicios prestados, la que se comprobará con el documento idóneo.-

- - - Prestaciones que en términos de la LEY DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS en su artículo 66 otorga la facultad del instituto de cuantificar los capitales constitutivos ante las omisiones de los descuentos procedentes conforme a esta Ley, por lo que el instituto deberá cuantificar el capital constitutivo correspondiente y exigirlo a la Entidad Pública Patronal, por lo que este Tribunal deberá reservar para la etapa de ejecución del presente laudo, de no cumplirse voluntariamente, remitir VÍA OFICIO copia fotostática autorizada del presente a efecto de que haga valer sus facultades económica – coactivas para el cálculo de las aportaciones omitidas. -----

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

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

--- PRIMERO. - El C.

parte actora en el



presente expediente, probó sus acciones hechas valer. -----

- **SEGUNDO.** - La **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO** parte demandada, no probó sus excepciones y defensas hechas valer. -----

--- **TERCERO.** - Se condena a la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DEL ESTADO DE COLIMA:** -----

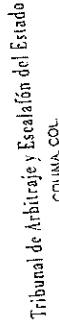
--- **1)** A respetar la reinstalación de [REDACTED] en las mismos términos y condiciones que venía desempeñando hasta antes de su despido el 14 de enero del año 2019, es decir, a ocupar el puesto de trabajo de **ASISTENTE** A adscrito a Recursos Materiales, en una jornada de trabajo de lunes a viernes de 8:30 a 15:00 horas. -----

--- **2)** Al pago de los salarios y/o sueldos vencidos desde la fecha en que dejó de laborar, esto es desde el 14 de enero del año 2019 y hasta por un periodo máximo de doce meses a razón del salario que corresponda a la fecha en que se realice el pago, en el entendido que si al término del plazo señalado no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento el laudo, se pagarán también a la persona trabajadora los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, esto con fundamento en el artículo 35 reformado de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

--- **3)** A expedirle su nombramiento que lo acredite como trabajador de **BASE** a partir de la fecha de emisión del presente laudo en términos del artículo 20 de la Ley Burocrática Local, en el puesto de **AGENTE A** adscrito a Recursos Materiales. -----

--- **4)** Al pago de la prima mensual individual "quinquenios" a partir del 16 de enero de 2018, como los que se hubieran generado durante la tramitación del presente juicio em términos del artículo 68 de la Ley de la materia. -----

--- **5)** Al pago de las prestaciones que reciben los trabajadores



COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE
RILLADO DE MANZANILLO, COL Y OTROS.

Y ALCANTARILLO, COLIMA, y que se reconocen a partir de la fecha de MANZANILLO, COLIMA, y que se reconocen a partir de la fecha de

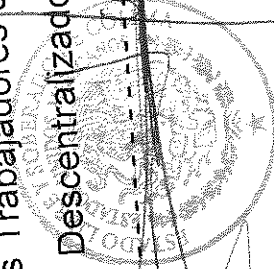
...ción del presente laudo, y -----

6) A la inscripción y pago de cuotas ante el PAGO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA desde la fecha de su ingreso el 16 de enero de 2013 por lo que este Tribunal deberá reservar para la etapa de ejecución del presente laudo, si no se cumple voluntariamente, remitir VÍA OFICIO copia fotostática autorizada de la presente resolución a la referida autoridad administrativa para que, en su caso, ejerza su potestad económica-coactiva y en uso de sus facultades y atribuciones realicen la determinación de las contribuciones omitidas, inscripción que debe realizarse de conformidad con los artículos Décimo Cuarto y Décimo Séptimo transitorios del decreto por el que se aprueba la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, por haber ingresado al servicio público con fecha anterior a la entrar en vigor de la

Ley en comento. -----

--- NOTÍFÍQUESE PERSONALMENTE A LAS 10:00 HORAS DEL DÍA 15 DE ABRIL DE 2019, EN LA OFICINA DEL Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, para el señalamiento de la audiencia de conciliación, de conformidad con lo establecido en el artículo 175 del Código de Procedimiento Civil, en el caso de que no comparezca el Sr. VICENTE REYNA PÉREZ, el Sr. Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, en su caso, podrá declarar la rebeldía del Sr. VICENTE REYNA PÉREZ, de conformidad con lo establecido en el artículo 176 del Código de Procedimiento Civil.

--- Así lo resolvió y firma el **MAESTRO VIC-**
Magistrado Presidente del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
de Colima, quien actúa con la **LICENCIADO JOSÉ MARTÍN**
GUTIÉRREZ DÍAZ, 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. ---



[Handwritten notes and sketches on lined paper, including a diagram of a person's head and shoulders.]

