



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral

C.

VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

--- Colima, Colima, 07 (siete) de noviembre del año 2023 (dos mil
veintitrés). -----

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

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

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

--- "I. La reinstalación en el puesto de JEFE DE DEPARTAMENTO DE
RECAUDACIÓN, que venía desempeñado hasta antes de su despido
injustificado de fecha 15 DE ENERO DE 2019. II. 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. III. 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 le han
sido pagados durante el último año laborado, comprendido del 01 de enero
de 2018 al día de hoy en que se presenta la demanda y hasta que se
resuelva el presente asunto. IV. 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, adeudándosele
actualmente los años 2017 y 2018. V. - 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 le han sido
pagados durante el último año laborado, comprendido del 01 de enero de
2018 al día de hoy en que se presenta la demanda y hasta que se resuelva
el presente asunto. VI. Por el pago del Bono de Cumpleaños, consistente
en la cantidad de \$1,700.00 (mil setecientos pesos 00/100 M.N.), el cual
se otorga en la primera quincena del mes de mi onomástico,
adeudándosele actualmente los años 2017 y 2018. VII.- Por el pago de



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

Vs.

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

- - - Colima, Colima, 13 (trece) de octubre del año 2023 (dos mil veintitrés). -----

- - - En el **EXPEDIENTE LABORAL No.** [REDACTED] promovido por la [REDACTED] en contra de la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA**, este H. Tribunal tiene a bien emitir el siguiente: -----

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

- - - **V I S T O** para resolver en definitiva el expediente laboral No. [REDACTED] promovido por la C. [REDACTED] en contra de la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA**, quien en su escrito inicial de demanda reclama lo siguientes: -----

- - - **I.-** El otorgamiento de nombramiento de base definitivo en el puesto de **SECRETARIA** a favor de mi representada [REDACTED] **II.-** El pago de 87 días de salario por concepto del Aguinaldo del 2020, 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, más los que se generen durante todo el tiempo que dure el presente juicio. **II. -** El pago del Estímulo por el día del Servidor Público, consistente en 17 días de salario, que se generen durante todo el tiempo que dure el presente juicio. **III.-** Por el pago del Bono de Cumpleaños, consistente en la cantidad de \$1,700.00 (mil setecientos pesos 00/100 M.N.), el cual se otorga en la primera quincena del mes de mi onomástico, que se generen durante todo el tiempo que dure el presente juicio. **IV.-** 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, que se generen durante todo el tiempo que dure el presente juicio. **V.-** 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. **VI.-** Por el otorgamiento del seguro de vida colectivo, con una prima asegurada de 40 meses de salario en caso de incapacidad total o permanente, muerte natural, muerte por accidente, muerte colectiva, en términos de la cláusula **VIGESIMO SEGUNDA DEL** Convenio existente entre el Organismo demandada y el Sindicato de trabajadores del mismo. **VI.-** El reconocimiento y pago de 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 y las que se generen durante el presente juicio, así como los correspondientes incrementos, hasta que se ejecute el laudo. En virtud de que, al ser reconocida como trabajadora de base, se me deberán otorgar todas las prestaciones que se brinden a los Sindicalizados, sirve de

fundamento a lo anterior la siguiente jurisprudencia: 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. -----

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

--- 1.- Mediante escrito recibido el día 05 (cinco) de abril del año 2021
 (dos mil veintiuno) compareció ante este Tribunal la C. [REDACTED]

[REDACTED] demandando las prestaciones antes señaladas,
 manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos
 de HECHOS: -----

--- 1.- Con fecha 04 de diciembre de 2003 mi representada ingresó a laborar
 para el Organismo Público Descentralizado denominado Comisión de Agua
 Potable, Drenaje y Alcantarillado de Manzanillo, siendo contratada por escrito y
 por tiempo indeterminado, para puesto el de SECRETARIA, consistiendo sus
 principales labores en: enviar facturas electrónicas a los usuarios de la Comisión
 que lo solicitan, realizar memorándums, llevar un control de los cheques
 devueltos, llevar el control de las vacaciones, días festivos y tiempo extra
 laborado por las cajeras, entre otras propias del área, aclarando que nunca ha
 tenido bajo su mando a persona alguna, ni tampoco interviene en la asignación
 de personal o de recurso alguno, esto es, mi representada no maneja valores, ni
 tiene dominio sobre ellos, ni tampoco realiza funciones en la que le sean



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

Vs.

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

confiados secretos o realice labores de índole personal o relacionada con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, ni nunca realizó alguna de las funciones se encuentran clasificadas como de confianza por el artículo 6 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, por lo tanto el puesto debe ser considerado como de BASE, en virtud de que reúne los requisitos establecidos por el artículo 9 de dicha Ley, ya que tiene más de 6 meses ininterrumpidos trabajando en el puesto antes señalado. Dichas funciones no pueden ser consideradas como de confianza, ni mucho menos temporales, pues dichas labores tienen el carácter de permanentes, en términos de lo dispuesto por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, que en la parte que interesa dispone: ARTÍCULO 5.- Los trabajadores se clasifican en tres grupos: I.- De confianza; II.- De base; y III.- Supernumerarios. ARTÍCULO 6.- Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: a) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas en el presupuesto de la Entidad o dependencia de que se trate, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, esté desempeñando tales funciones u ocupando puestos que a la fecha son de confianza; c) Manejo de fondos o valores: cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido; d) Auditoría: a nivel de Auditores y Subauditores, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las áreas de Auditoría; e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Entidad o dependencia de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras; f) Investigación científica y tecnológica: siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo; g) Asesoría o consultoría: únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Gobernador, Secretarios de Gobierno, Oficial Mayor, Procurador, Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades; y h) Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios. **ARTÍCULO 7.-** Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: I.- En el Poder Legislativo: aquellos a los que se refiere el artículo 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; 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,

comento dispone: 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. Del artículo antes transcrito se advierte claramente que los trabajadores de base son inamovibles y que para adquirir dicha inamovilidad única y exclusivamente se requiere del transcurso de más de seis meses ininterrumpidos de labores, habiéndose desempeñado eficientemente en las labores encomendadas, esto es, no se exige por parte de tal precepto de ningún procedimiento para alcanzar la estabilidad en el empleo, por lo que no es necesario demandar la expedición del nombramiento de base después de 6 seis meses de servicio, ni tampoco es necesario exigir o demandar la apertura de un procedimiento escalafonario para el otorgamiento de un nombramiento de base y el derecho que conlleva a no ser separado del empleo sin causa justificada, 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: I.3o.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 6o., 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.** 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 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**



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

Vs.

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

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. En abundamiento a lo anterior, es preciso señalar que con fecha 18 de diciembre de 2014, mi representada fue despedida injustificadamente de su trabajo, presentado demanda laboral ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Manzanillo, Colima, bajo el número de expediente 578/2014 acumulado 24/2015. Con fecha 30 de agosto de 2017, la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Manzanillo, Colima, emitió Laudo, mediante el cual se ordena la reinstalación en su puesto de SECRETARIA, con el reconocimiento de la antigüedad, así como el otorgamiento de las prestaciones contempladas en el convenio celebrado entre la CAPDAM y el SUTCAPDAM. En cumplimiento a dicho laudo, se celebró convenio con el Director General del Organismo demandado, en el que en su CLAUSULA PRIMERA se estableció: PRIMERA.- La "CAPDAM", por conducto de su DIRECTOR GENERAL, en cumplimiento al laudo de fecha 30 de agosto de 2017, acepta la reinstalación de "LA PARTE ACTORA", misma que deberá llevarse a cabo el día 01 de diciembre de 2018, en el puesto de SECRETARIA, con un salario quincenal de \$8,295.20 (ocho mil doscientos noventa y cinco pesos 20/100 M.N.), con horario de 08:30 a 15:00 horas, de lunes a viernes, descansando sábados y domingos, reconociendo como fecha de ingreso el 04 de diciembre de 2003, así mismo, en cumplimiento a lo dispuesto en el laudo antes señalado, se compromete a reconocer y otorgar todas las prestaciones que venía recibiendo y a las contenidas en el CONVENIO celebrado entre la "CAPDAM" y el Sindicato Único de Trabajadores de la Comisión de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Manzanillo "SUTCAPDAM", según se dispuso en el Considerando IV del laudo en. Aunado a lo anterior, como lo he venido manifestando y como lo acreditaré en el momento procesal oportuno, quedó plenamente demostrado que ingresó a laborar para la demandada desde el 04 de diciembre de 2003, por lo que ha laborado para el Organismo demandado más de 17 años. De igual forma, es necesario aclarar que pese al laudo dictado en el expediente 578/2014 acumulado 24/2015 y lo pactado en el convenio de fecha 06 de noviembre de 2018, la demandada CAPDAM, de forma dolosa, una vez que ocurrió la reinstalación pactada, contrario a lo establecido, en los RECIBOS DE PAGO de la trabajadora, de forma ilegal y unilateral, asentó que su puesto era el de INSPECTOR ADMINISTRATIVO y el tipo de trabajador era

CONFIANZA, pese a que realiza las mismas funciones que venía realizando previo a su despido injustificado, por lo que en caso de controversia, corresponderá al patrón demostrar su dicho. En el caso que nos ocupa, mi representada ha ocupado su puesto de trabajo por más de 17 años consecutivos, por lo que es notorio que sus labores se requieren de forma permanente, conforme al artículo 57 de la Ley Burocrática que dispone: ARTÍCULO 57.- El sueldo de los trabajadores será uniforme para cada una de las categorías y se fijará en los presupuestos de egresos respectivos, de acuerdo a la capacidad económica de cada Entidad pública, sin que puedan ser disminuidos durante la vigencia de estos. En ningún caso los sueldos podrán ser inferiores al mínimo general y profesional para la zona económica donde se preste el servicio, de acuerdo con las categorías similares contenidas en los tabuladores. Para compensar las diferencias que resulten del distinto costo de la vida, en las diversas zonas del Estado se crearán partidas destinadas al pago de sobresueldos, determinándose previamente las zonas en que daban cubrirse y que serán iguales para cada categoría. 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, mi representada tenía laborando de forma ininterrumpida más 17 años, así pues aunque la hubieran tenido catalogado como trabajador de confianza, el sueldo y mis 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. 2o. 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. 2.- En cuanto al salario este le es pagado de forma quincenal los días 15 y 30 del mes, percibiendo actualmente la cantidad de \$17,506.92 (diecisiete mil quinientos pesos 92/100 M.N.) mensuales, integrados de la siguiente forma: Quincenalmente percibe las cantidades siguientes: Percepción Importe SUELDO (15) \$5,316.00 APOYO CANASTA BÁSICA \$1,116.36 AYUDA DE TRANSPORTE \$213.00 AYUDA DE RENTA \$106.00 TOTAL \$6,751.36 Además de las antes mencionadas, mensualmente recibe las cantidades que a continuación se mencionan: Percepción Importe VALES DE DESPENSA \$2,000.00 QUINQUENIOS \$2,004.20 TOTAL \$4,004.20 Aunado a lo anterior, en los meses que tienen 31 días, percibe como concepto SUELDO DIA 31 la



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

Vs.

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

cantidad de \$354.40 (trescientos cincuenta y cuatro pesos 40/100 M.N.) equivalentes a un día de sueldo. Prestaciones que integran su 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.- Como lo acreditaré en el momento procesal oportuno, con fecha 01 de enero de 2018, la CAPDAM suscribió 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, mismas que fueron expresamente reconocidas tanto en el laudo dictado dentro del expediente 578/2014 acumulado 24/2015, con fecha 30 de agosto de 2017, dictado por la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Manzanillo, Colima, así como también fue reconocida expresamente por el Organismo a través del convenio celebrado por conducto de su Director General. 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 \$2,000.00 (dos mil seiscientos pesos 00/100 m.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 días 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 Estímulo 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 Trigésima 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 primer quincena de Diciembre. VIGESIMA PRIMERA.- La "CAPDAM" proporcionara al personal sindicalizado una cantidad en efectivo que consta de \$213.00 (doscientos trece pesos 00/100 m.n.) por quincena como ayuda para transporte. 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 (un 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 (un 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 (un 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. 4.- Como antecedente



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

Vs.

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

a tales hechos, es importante destacar que conforme al convenio celebrado dentro del expediente laboral 578/2014 acumulado 24/2015, se acordó la reinstalación de la trabajadora [REDACTED] con efectos al 01 de diciembre de 2018, según consta en la CLAUSULA PRIMERA de dicho convenio, laborando a partir del día 03 de diciembre de 2018, por ser su horario de lunes a viernes, descansando sábados y domingos. Es tal que pese a que tanto en el laudo y en el convenio antes señalado, se estableció que se le otorgarían todas las prestaciones contenidas en el CONVENIO existente entre la CAPDAM y su respectivo Sindicato, la demanda se ha negado reiteradamente a cumplir con lo condenado y pactado, lo anterior bajo el argumento de que dichas prestaciones solo corresponden a los Sindicalizados, situación que resulta discriminatoria e ilegal. En ese cariz debe ponerse de relieve que las prestaciones reclamadas no derivan de la condición de que sea un trabajador de base sindicalizado, sino de que sólo tenga el carácter de empleado al servicio de la CAPDAM. En ese sentido debe decirse que el artículo 1o, párrafos primero, segundo, tercero y quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone: Artículo 1°. 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. [...]. Del precepto constitucional 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; y 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. El párrafo quinto de la norma constitucional en consulta 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. A propósito de la dignidad humana en el orden jurídico mexicano, al resolver el amparo 6/2008, el Pleno del Alto

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. Dicha ejecutoria dio origen a la tesis número P.LXV/2009, que dice: 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, en cuanto son necesarios para que los individuos desarrollen integralmente su personalidad, dentro de los que se encuentran, entre otros, el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, al honor, a la privacidad, al nombre, a la propia imagen, al libre desarrollo de la personalidad, al estado civil y el propio derecho a la dignidad personal. Además, aun cuando estos derechos personalísimos no se enuncian expresamente en la Constitución General de la República, están implícitos en los tratados internacionales suscritos por México y, en todo caso, deben entenderse como derechos derivados del reconocimiento al derecho a la dignidad humana, pues sólo a través de su pleno respeto podrá hablarse de un ser humano en toda su dignidad. Es oportuno precisar que aun cuando en dicha tesis el Alto Tribunal interpretó al artículo 1o constitucional antes de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2011, 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. 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 7°. Las Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; [...] De los preceptos constitucional e internacional 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. Sobre el tema de la igualdad, el Pleno del Alto Tribunal consideró que en el ejercicio de



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

Vs.

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

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

que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas) o por la extensión e intensidad de la incidencia en el goce de un derecho fundamental, será necesario examinar con especial cuidado si los medios (distinciones) usados por el legislador son adecuados a la luz del fin perseguido. 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 derivadas del propio texto constitucional, sino que es suficiente que la finalidad perseguida sea constitucionalmente aceptable. En el particular, la controversia se origina en el hecho de que desde su posición de trabajador de base no sindicalizado se exige que también a mí se me otorguen los beneficios y prestaciones otorgados a los trabajadores sindicalizados y que se contemplan en los convenios colectivos celebrados entre las demandadas y el sindicato conforme al artículo sexto transitorio de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados en el Estado de Colima. En ese contexto, se destaca que el artículo 5o de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Públicos Descentralizados del Estado de Colima clasifica los trabajadores de la siguiente manera: I. De confianza; II. De base; y III. Supernumerarios. Según lo visto, mi representada tiene el carácter de trabajador de base y la diferencia con aquellos trabajadores que perciben las prestaciones contractuales reclamadas, consiste en que no tiene el carácter de trabajador de base sindicalizado al servicio del Gobierno demandado. Por ello, el establecimiento del derecho con sustento en el hecho de pertenecer al gremio sindical al servicio de la dependencia demandada no es un parámetro objetivamente correcto, pues no tiene una razón justificada, debido a que el sustento de la diferencia consiste: en pertenecer o no al sindicato, pero no la función que se desempeña. Por el contrario, ese hecho contraviene el principio de igualdad en el salario, porque éste debe atender a la función, cargo o labor encomendada al servidor público, sin atender a la condición de no pertenecer al sindicato en comento. En ese sentido, lo dispuesto en los artículos 1o, párrafos primero, segundo, tercero y quinto, y 123, Apartado B), fracción V, constitucionales, en relación con el numeral 7o, inciso a), subinciso i), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales previamente citados, debe interpretarse con su protección más amplia a favor del trabajador, para evitar incidir o vulnerar el contenido esencial del derecho humano a la igualdad y no discriminación, estrechamente vinculado con la dignidad humana, al constituir ésta la base de todo derecho, así como el principio de a trabajo igual, salario igual. Al respecto, son ilustrativas las tesis P. LXIX/2011 (9a.) y 1a. XIX/2011 (10a.), del Pleno y la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que dicen: PASOS A SEGUIR EN EL CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD EX OFFICIO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. La posibilidad de inaplicación de leyes por los jueces del país, en ningún momento supone la eliminación o el desconocimiento de la presunción de constitucionalidad de ellas, sino que, precisamente, parte de



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

Vs.

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

esta presunción al permitir hacer el contraste previo a su aplicación. En ese orden de ideas, el Poder Judicial al ejercer un control de convencionalidad ex officio en materia de derechos humanos, deberá realizar los siguientes pasos: a) Interpretación conforme en sentido amplio, lo que significa que los Jueces del país -al igual que todas las demás autoridades del Estado Mexicano-, deben interpretar el orden jurídico a la luz y conforme a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales en los cuales el Estado Mexicano sea parte, favoreciendo en todo tiempo a las personas con la protección más amplia; b) Interpretación conforme en sentido estricto, lo que significa que cuando hay varias interpretaciones jurídicamente válidas, los jueces deben, partiendo de la presunción de constitucionalidad de las leyes, preferir aquella que hace a la ley acorde a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte, para evitar incidir o vulnerar el contenido esencial de estos derechos; y, c) Inaplicación de la ley cuando las alternativas anteriores no son posibles. Lo anterior no afecta o rompe con la lógica de los principios de división de poderes y de federalismo, sino que fortalece el papel de los jueces al ser el último recurso para asegurar la primacía y aplicación efectiva de los derechos humanos establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano es parte. PRINCIPIO PRO PERSONA. CRITERIO DE SELECCIÓN DE LA NORMA DE DERECHO FUNDAMENTAL APLICABLE. De conformidad con el texto vigente del artículo 1o. constitucional, modificado por el decreto de reforma constitucional publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, en materia de derechos fundamentales, el ordenamiento jurídico mexicano tiene dos fuentes primigenias: a) los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y b) todos aquellos derechos humanos establecidos en tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte. Consecuentemente, las normas provenientes de ambas fuentes, son normas supremas del ordenamiento jurídico mexicano. Esto implica que los valores, principios y derechos que ellas materializan deben permear en todo el orden jurídico, obligando a todas las autoridades a su aplicación y, en aquellos casos en que sea procedente, a su interpretación. Ahora bien, en el supuesto de que un mismo derecho fundamental esté reconocido en las dos fuentes supremas del ordenamiento jurídico, a saber, la Constitución y los tratados internacionales, la elección de la norma que será aplicable -en materia de derechos humanos-, atenderá a criterios de favorabilidad del individuo o lo que se ha denominado principio pro persona, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 1o. constitucional. Según dicho criterio interpretativo, en caso de que exista una diferencia entre el alcance o la protección reconocida en las normas de estas distintas fuentes, deberá prevalecer aquella que represente una mayor protección para la persona o que implique una menor restricción. En esta lógica, el catálogo de derechos fundamentales no se encuentra limitado a lo prescrito en el Texto Constitucional, sino que también incluye a todos aquellos derechos que figuran en los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano. En efecto, no se encuentra una razón justificable en la distinción entre mi representada como trabajador de base, con un trabajador de base sindicalizado, respecto de las prestaciones extralegales que recibe este último. Lo anterior, bajo la premisa de que la fijación del salario debe partir del principio a trabajo igual, salario igual, sin discriminación

de ninguna especie, según lo prevé el artículo 7o, inciso a), subinciso i), del aludido pacto internacional, en consonancia con el numeral 123, Apartado B), fracción V, constitucional, del que emerge el régimen de los trabajadores al servicio del Estado, y el principio de igualdad y no discriminación contemplado en el artículo 1o de la Ley Suprema; pues en el caso se hace la distinción de que el trabajador no puede aspirar a recibir las prestaciones contractuales por el hecho de tener el carácter de trabajador de base no sindicalizado, cuando en la especie el salario debe fijarse atendiendo primordialmente al puesto y actividades que desempeña, sin distinguir si pertenece o no a dicho sindicato. Así, debe enfatizarse que las prerrogativas a que debe tener acceso el trabajador, están inmersas como un derecho humano en nuestro orden constitucional; de ahí que en una interpretación de protección más amplia, deben ser otorgadas al actor las prestaciones contractuales correspondientes, en la medida, proporción y bajo las circunstancias particulares del trabajo que desempeña en el Organismo demandado, con el objeto de respetar los destacados principios que como derechos humanos tiene reconocidos por disposición del texto constitucional: la igualdad y no discriminación, a trabajo igual, salario igual, los cuales emergen de la dignidad humana, como base de esos derechos. Es de aclararse que es correcto que el Tribunal se encuentre imposibilitado para ordenar que a un trabajador se le sindicalice, pues además no reclamo inscripción o registro alguno al Sindicato correspondiente; sin embargo, ese hecho no hace improcedente el pago de las prestaciones que gozan este tipo de trabajadores - sindicalizados- a mi representada como trabajador de base, y en su caso se pruebe su existencia y el derecho a percibirlas, pues como se dijo, son discriminatorias. Por lo que me veo en la imperiosa necesidad de demandar el otorgamiento y pago de todas y cada una de las prestaciones que le corresponden a la trabajadora ALMA ROSA GONZALEZ LOPEZ en términos de lo establecido en el multicitado CONVENIO.

- - - **2.-** Mediante acuerdo de fecha 29 (veintinueve) de abril del año 2021 (dos mil veintiuno) este Tribunal previa nota de cuenta se avocó al conocimiento de la demanda, registrándose en el libro de Gobierno con el número correspondiente, teniéndose por admitida la demanda en contra de la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA**, a quien demanda como acción principal su **NOMBRAMIENTO COMO TRABAJADORA DE BASE**, 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 escrito recibido el día 09 (nueve) de julio del año 2021 (dos mil veintiuno) se le tuvo a la parte demandada **COMISIÓN**



**DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE
MANZANILLO, COLIMA¹**, por conducto del [REDACTED]

[REDACTED] en su carácter de DIRECTOR GENERAL, dando contestación a la demanda instaurada por la parte actora, oponiendo las excepciones de prescripción y falta de acción y derecho, en virtud de que el trabajador tenía el estatus de supernumerario sujeto a contratos por tiempo determinado. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. - - - - -

- - - **4.-** A petición de la parte actora y en atención a lo que previene el Artículo 149 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este Tribunal señaló día y hora para el desahogo de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, audiencia de Ley que se llevó a cabo a 10:00 (diez horas) del día 15 (quince) de febrero del año 2022 (dos mil veintidós) ²misma que una vez se declaró abierta bajo la presencia del Magistrado Presidente, en uso de las facultades que la ley de la materia le confiere, inició con la fase conciliatoria entre las partes exhortándolas a que llegaran a un arreglo, a quienes las partes se manifestaron inconformes con todo arreglo que pusiera fin al presente juicio. - - - - -

- - - Acto continuo y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a la voz a las partes para que ratificaran o si era su deseo ampliar su escrito de demanda como de contestación a la demanda, quienes por conducto de sus apoderados especiales tuvieron a bien ratificar los escritos presentados. - - - - -

- - - Siguiendo el desahogo de la audiencia de Ley, y de conformidad

¹ Visible a fojas de la 10 a la 15 de autos.
² Visible a fojas 57 y 58 de autos

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 **11 (once) de mayo del año 2022 (dos mil veintidós)**³. - - - - -

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

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

- - - I.- Este Tribunal es competente para tramitar el juicio en estudio y dictar laudo de conformidad con lo establecido en el artículo 75 inciso B, así como artículo 90 fracción VIII de la Constitución Particular del Estado y artículos 1, 2, 132 y 133 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. - - - - -

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

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

- - - **1.- CONFESIONAL POR OFICIO.** - consistente en las posiciones que de manera personal y no por apoderado absolvió mediante

³ Visible a fojas de la 137 a la 138 de autos.



OFICIO el DIRECTOR GENERAL DE COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA, y que tuvo s desahogo mediante escrito presentado el dos de enero del año dos mil veintitrés y que se encuentra **visible a foja 105 a 107 de autos**, quien al dar respuesta a las posiciones que por escrito se le formularon y que fueron calificadas de legales, no se desprendieron elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda, además de ser hechos confesados por las partes en su demanda y contestación de demanda. - - - - -

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

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

- - - **2.- DOCUMENTAL PÚBLICA** consistente en el LAUDO de fecha 30 de agosto de 2017, dictado dentro del juicio tramitado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de Manzanillo, Colima, bajo el expediente 578/2014 y su acumulado 24/2015, **visible a fojas 48 a la 52 de los presentes autos**, prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

- - - **3.- DOCUMENTAL** consistente en una copia fotostática simple de un CONVENIO Y/O ACUERDO DE CONCERTACIÓN LABORAL, de fecha 05 de diciembre del año 2018, visible a fojas 41 a la 47 de los presentes autos, prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

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

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

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

- - - **IV.- Enseguida TENEMOS LOS MEDIOS DE CONVICCIÓN admitidos a la parte DEMANDADA el COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL:** -----

- - - **1.- CONFESIONAL** consistente en las posiciones que de manera personal absolvió ante este H. Tribunal la actora [REDACTED]



[REDACTED] y que tuvo desahogo con fecha veintitrés de noviembre del año dos mil veintidós, y que se encuentra **visible a foja 99 de los presentes autos**, quien al dar respuesta a las posiciones que por escrito se le formularon y que fueron calificadas de legales, no se desprendieron elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda, además de ser hechos confesados por las partes en su demanda y contestación de demanda. -----

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

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

- - - **3.- INSTRUMENTAL PUBLICA DE ACTUACIONES**, consistente en todas las constancias procesales que integran el presente expediente y que le favorezca; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza. -----

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

- - - **V.- FIJACIÓN DE LA LITIS**. -----

- - - En términos del Artículo 842 de la Ley Federal de Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia en concordancia con lo que

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

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

- - - En ese orden de ideas, debe decirse que la *Litis* en el presente juicio, se circunscribe a fin de que este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, determine si resultan procedentes no las prestaciones que solicita en su escrito inicial de demanda, consistentes el OTORGAMIENTO de su NOMBRAMIENTO DE BASE DEFINITIVO en el puesto de SECRETARIA, así como al pago de las prestaciones consistentes en: **II.-** El pago de 87 días de salario por concepto del Aguinaldo del 2020, 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, más los que se generen durante todo el tiempo que dure el presente juicio. **II. -** El pago del Estímulo por el día del Servidor Público, consistente en 17 días de salario, que se generen durante todo el tiempo que dure el presente juicio. **III.-** Por el pago del Bono de Cumpleaños, consistente en la cantidad de \$1,700.00 (mil setecientos pesos 00/100 M.N.), el cual se otorga en la primera quincena del mes de mi onomástico, que se generen durante todo el tiempo que dure el presente juicio. **IV.-** 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, que se generen durante todo el tiempo que dure el presente juicio. **V.-** Por el pago del estímulo económico equivalente a 12 días de salario, que se otorga a los



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

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

trabajadores que tengan asistencia perfecta, que se genere durante la tramitación del presente juicio. VI.- Por el otorgamiento del seguro de vida colectivo, con una prima asegurada de 40 meses de salario en caso de incapacidad total o permanente, muerte natural, muerte por accidente, muerte colectiva, en términos de la cláusula VIGESIMO SEGUNDA DEL Convenio existente entre el Organismo demandada y el Sindicato de trabajadores del mismo. VI.- El reconocimiento y pago de 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 y las que se generen durante el presente juicio, así como los correspondientes incrementos, hasta que se ejecute el laudo. En virtud de que, al ser reconocida como trabajadora de base, se me deberán otorgar todas las prestaciones que se brinden a los Sindicalizados. -----

- - - O si por el contrario resultan procedentes o no las excepciones y defensas hechas valer por la entidad pública demandada COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA., quien negó acción y derecho de la parte actora para reclamar el nombramiento de BASE DEFINITIVO, toda vez dice la accionante por las funciones que realiza no puede ser considerada de base, aunado a que mediante laudo dictado en el expediente [REDACTED] emitido por la Junta de Conciliación y Arbitraje de Manzanillo, Colima, se determinó lo que le corresponde, por lo que la acción que intenta ya fue juzgada, igualmente negó tuviera acción y derecho para reclamar el pago del resto de prestaciones que describe en su escrito de demanda por constituir prestaciones extralegales que no obligan a su representada, al encontrarse dentro del catálogo de trabajadores de confianza, por lo que debió acreditarse en autos que la trabajadora se desempeña a su servicio con el carácter de trabajadora de base sindicalizada sin que tales consideraciones sean violatorias de derechos humanos, toda vez que el artículo 93 de la Ley Burocrática del Estado establece que todos los trabajadores de base tendrán la libertad de formar parte del sindicato correspondiente en cuyo caso tendrán los beneficios que

otorga la ley para este tipo de servidores públicos. - - - - -

- - - **VI. - ANÁLISIS DE LA CALIDAD DE TRABAJADOR DE BASE.**

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

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



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

Vs.

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

corresponde al patron, sino a cualquier autoridad o persona ajena al juicio laboral que tenga en su poder documentos relacionados con los hechos controvertidos que puedan contribuir a esclarecerlos, según lo dispone el artículo 783 de la ley invocada.”

Época: Novena Época. Registro: 186996. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XV, Mayo de 2002. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a. LX/2002. Página: 300. -----

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

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

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

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

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



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

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

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

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

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

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

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

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

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

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

--- En ese orden de ideas, se insiste que la COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA sostiene que resulta improcedente la expedición de un nombramiento con la categoría de BASE como SECRETARIA a favor de la [REDACTED] señalando que dicha acción ya la había intentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de Manzanillo quien al resolver el Juicio Laboral [REDACTED] y su



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

Vs.

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

acumulado 24/2015 negó el otorgamiento de base a favor de la
actora. -----

- - - Sobre el particular, en autos obra el LAUDO pronunciado por la
JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DE MANZANILLO, COL
que resuelve el Juicio Laboral [REDACTED] y acumulado [REDACTED] que
se encuentra visible a fojas 48 a 82 de autos del que se observa la
C. Alma Rosa González López reclama entre otras cosas el
otorgamiento de su nombramiento de base definitivo en el puesto de
SECRETARIA, respecto a la cual la citada autoridad señala que
corresponde al patrón en términos del artículo 784 de la ley federal
del trabajo el monto del salario, las actividades desempeñadas de la
actora, su fecha de ingreso entre otras y al apreciar las pruebas
ofrecidas a foja 34 del laudo citado se señala : *“Conforme a la litis
planteada y cargas probatorias establecidas, el patrón no demostró con ninguna
de las pruebas que aportó en juicio, que la actora haya realizado las labores que
señaló en su escrito de contestación de demanda, luego entonces no puede
estimarse que la trabajadora tuviera el carácter de trabajador de confianza en
términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: “Artículo 90.-
La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las
funciones desempeñada y no de la designación que se de al puesto. Son
funciones de confianza las de dirección inspección, vigilancia y fiscalización,
cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales
del patrón de la empresa o establecimiento.” Esto es, el patrón no demostró que
la trabajadora actora realizara funciones de dirección, inspección, vigilancia, y
fiscalización, cuando tengan el carácter de general, o las que se relacionen con
trabajaos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Y por
otro lado en sus puntos resolutivos SEGUNDO Y TERCERO se
estableció lo siguiente: “SEGUNDO. – Se condena a la demandada
COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE
MANZANILLO, a la reinstalación de la actora [REDACTED]
en el puesto de SECRETARIA, con horario de 08:30 a las 15:00 horas de lunes
a viernes, descansando sábados y domingos, reconociendo como fecha de
ingreso la del 04 de diciembre de 2003, con un salario quincena de \$8,295.00
.....” TERCERO.- Se absuelve a la demandada COMISION DE AGUA
POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, del pago delas*

prestaciones reclamadas por la actora en su demanda correspondientes al último año laborado y consistentes en “El otorgamiento del nombramiento de base definitivo en el puesto de secretaria.....” -----

- - - Por otro lado, se observa que la actora señaló en el punto número uno de HECHOS de su demanda que en cumplimiento al laudo de 30 de agosto de 2017, se celebró convenio con el Director General del Organismo Demandado en donde se aceptó su reinstalación en el puesto de SECRETARIA en el que además dice se reconocía a otorgar las prestaciones contenidas en el CONVENIO celebrado entre la CAPDAM y el Sindicato único de Trabajadores de la Comisión de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Manzanillo, Colima, sin embargo en autos no obra prueba alguna que acredite lo aseverado por la actora en relación el CONVENIO que dice celebró con el patrón.

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

- - - **ARTICULO 4.-** *Trabajador público es todo aquél que preste un trabajo personal físico, intelectual o de ambos géneros, en cualquiera de las Entidades o dependencias mencionadas en el Artículo 2 de esta Ley, en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. Se presume la existencia de la relación de servicio público entre el particular que presta un trabajo personal y la Entidad pública que lo recibe.* **ARTICULO 5.-** *Los trabajadores se clasifican en tres grupos: I. De confianza; II. De base; y III. Supernumerarios.* **ARTÍCULO 6.-** *Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: a) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas en el presupuesto de la Entidad o dependencia de que se trate, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, esté desempeñando tales funciones u ocupando puestos que a la fecha son de confianza; c) Manejo de fondos o valores: cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido; d) Auditoría: a nivel de Auditores y Subauditores, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las áreas de Auditoría; e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Entidad o dependencia de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras; f) Investigación científica y tecnológica: siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo; g) Asesoría o consultoría: únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos*



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

Vs.

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

superiores: Gobernador, Secretarios de Gobierno, Oficial Mayor, Procurador, Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades; y h) Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios. **ARTICULO 7.-** Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: En el Poder Legislativo: aquellos a los que se refiere el artículo 35 de su Ley Orgánica y los artículos 191 y 192 de su Reglamento; así como lo establecido por el artículo 7 de la Ley Orgánica de la Contaduría Mayor de Hacienda del Estado de Colima; tales como: Oficial Mayor, Contador Mayor de Hacienda, Subcontralores, Secretarios Particulares, Secretarios Privados y Auxiliares, Directores, Asesores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Auditores y Contralores; **(REFORMADO, DECRETO 596, 28 DE JULIO DE 2009)** II. En el Poder Ejecutivo: Secretario Particular del Gobernador, Representante del Gobierno en el Distrito Federal, Cuerpo de Seguridad, Ayudantes y Choferes al servicio directo del Titular del Ejecutivo; Secretarios de Despacho, Subsecretarios, Procurador, Subprocuradores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Asesores; Secretarios Particulares, Secretarios Privados; Administradores; Coordinadores; Auditores, Contralores, Valuadores, Peritos, Supervisores, Visitadores; Agentes del Ministerio Público, Oficiales Secretarios; Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Procuradores y Subprocuradores de la Defensa del Trabajo, Coordinadores e Inspectores; Integrantes de los Consejos Tutelares o Asistenciales; Vocales Representantes en Dependencias Públicas y Organismos Descentralizados; Directores, Alcaldes, Celadores y Personal de Vigilancia en Cárceles e Instituciones de Asistencia y Prevención y Readaptación Social y el personal sujeto a honorarios; todos los miembros operativos de los Servicios Policiacos, así como los miembros de la Policía de Procuración de Justicia. III. En el Poder Judicial: a) Secretarios de Acuerdos del Supremo Tribunal; Secretario Particular; Jueces, Secretarios de Acuerdos, Secretarios Actuarios y Proyectistas; Directores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Coordinadores, Visitadores, Jefe de Unidad de Apoyo Administrativo, Asesores y Supervisores. **(REFORMADO, DECRETO 596, 28 DE JULIO DE 2009)** IV. En los Ayuntamientos de la Entidad: Los Secretarios de los Ayuntamientos, Tesoreros, Oficiales Mayores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, **Jefes de Departamento con funciones de Dirección**, Contralores, Oficiales del Registro Civil, Auditores, Coordinadores, Supervisores e Inspectores, así como todos los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito. En el Tribunal: a) Secretario General de Acuerdos, Secretarios Proyectistas y Secretarios Actuarios. VI. El Secretario y Segundo Vocal en la Comisión Agraria Mixta; VII. En el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF): el Director General, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Administradores, Asesores, Auditores y Contralores. VIII. El titular de la Defensoría de Oficio así como los abogados adscritos a esta dependencia; y IX. En los Organismos Descentralizados, así como en las Empresas de participación mayoritaria Estatales y Municipales: Directores Generales, Directores de área, Subdirectores, Gerentes, Subgerentes, Tesoreros, Jefes de Departamento con funciones de Dirección y Administradores. De crearse categorías o cargos no comprendidos en este artículo, se hará constar en el nombramiento el carácter de base o confianza. La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones definidas en el Artículo 6 o de los puestos enumerados en este artículo. **ARTICULO 8.-** Son trabajadores de base los no comprendidos en los dos artículos anteriores. **ARTÍCULO 9.-** Los trabajadores de base serán inamovibles. Se entiende por inamovilidad el derecho que gozan los trabajadores a la estabilidad en su empleo y a no ser separado sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos

seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas. **ARTICULO 11.-** Son trabajadores supernumerarios aquellos a quienes se otorgue nombramiento de los señalados en las fracciones II, III, IV y V del Artículo 19 de esta Ley. **ARTICULO 19.-** Los nombramientos de los trabajadores podrán ser: I. Definitivos, aquellos que se otorguen para ocupar plazas de base; II. Interinos, los que se otorguen para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses; III. Provisionales, los que de acuerdo con el escalafón se otorguen para ocupar plazas de base vacantes, por licencias mayores de seis meses; IV. Por tiempo determinado, los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada; y V. Por obra determinada, los que se otorguen para realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente; su duración será la de la materia que le dio origen. - - - - -

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

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

- - - Conforme a los artículos 4° y 18 de la ley en consulta, se contempla la posibilidad de que los trabajadores temporales, pueden prestar sus servicios sin necesidad de un nombramiento, porque éste



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

Vs.

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

puede ser sustituido por la lista de raya correspondiente. - - - - -

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

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

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

- - - Ahora, para determinar la inamovilidad de los trabajadores no sólo debe tomarse en consideración la definición relativa a si el trabajador es de base y no de confianza sino, además, el tipo de nombramiento que ostenta (definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra

determinada). En efecto, la prerrogativa de la inamovilidad prevista en el artículo 9 de la ley burocrática, sólo corresponde a los servidores públicos que desarrollen una actividad de base y, además, que ostenten un nombramiento en una plaza de nueva creación o en una vacante definitiva, siempre y cuando hayan laborado por más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente. - - - - -

- - - Así, tal conclusión se obtiene de la circunstancia atinente a que el legislador quiso conferir el derecho a la inamovilidad, sólo a los trabajadores con nombramiento definitivo para que no fueran separados de sus puestos sino por causa justificada, de acuerdo con el artículo 26 de la ley en cita. - - - - -

- - - Por tanto, si dicho precepto legal contempla como causa de terminación del nombramiento sin responsabilidad del Estado, la conclusión del término o la obra determinada, se concluye que los servidores públicos eventuales no gozan de estabilidad en el empleo, pues tal prerrogativa se creó para dar permanencia en el puesto a quienes ocupen vacantes definitivas. - - - - -

- - - En tales condiciones, en auto quedó acreditado por así haberlo CONFESADO la demandada al dar contestación a la demanda que la actora ingresó a laborar a la Comisión de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Manzanillo con fecha 04 de diciembre de 2003, y que percibe un sueldo de **\$17,506.92 (DIECISIETE MIL QUINIENTOS PESOS 92/100 M.N.)** integrado por los conceptos de sueldo (15) \$5,316.00, Apoyo Canasta Básica \$1,116.36, Ayuda de Transporte \$213.00, Ayuda de Renta \$106.00, Vales de Despensa \$2,000.00, Quinquenios \$2,004.20. Y en los meses que tienen 39 días el concepto de sueldo día 31 por la cantidad de \$354.40 pesos, así como que se desempeña en el puesto de SECRETARIA realizando como sus principales funciones enviar facturas electrónicas a los usuarios de la Comisión que lo solicitan, realizar memorándums, llevar un control de los cheques devueltos, llevar el control de las vacaciones, días festivos y tiempo extra laborado por las cajeras, **cuestión que si bien la demandada controvertió diciendo que la**



actora se desempeña como CHOFER personal del director no
logró demostrar con prueba alguna su defensa hecha valer, sino
por el contrario del laudo exhibido por la actora se advierte se
condenó a la demandada a reinstalar a la trabajadora en el puesto de
SECRETARIA. -----

- - - Además la demandada no logró demostrar que como lo dijo en
su contestación a la demanda, la trabajadora estuviera sujeta a un
contrato por tiempo determinado en términos de los artículo 11 y 19
fracción IV ni que las funciones desempeñadas por esta sean de
aquellas 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 la actora 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:-----

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

atenderse a lo establecido en los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con los cuales la celebración de una relación de trabajo para obra o por tiempo determinado debe estar justificada en el desarrollo de una obra específica, la naturaleza de las funciones a desempeñar, o bien cubrir alguna vacante temporal. En consecuencia, de la interpretación sistemática de las disposiciones señaladas, se advierte que el otorgamiento de nombramientos por tiempo determinado es excepcional, de ahí que el Estado esté obligado a justificar la necesidad de su celebración bajo dicha temporalidad, pues sólo así se actualizará la prerrogativa de éste de dar por terminada la relación laboral al concluir el término del nombramiento sin responsabilidad para las entidades o dependencias, ya que de lo contrario se entenderá que el nombramiento fue por tiempo definitivo. -----

--- 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. -----

- - - 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.** -----

- - - 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 trabajadora



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

Vs.

COMISIÒN DE AGUA POTABLE, DRENAJE
Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO,
COL.

de CONFIANZA, con que dice se desempeñaba la [REDACTED]

[REDACTED] esta es susceptible de beneficiarse con el derecho de la inamovilidad o estabilidad en el empleo. Aunado a lo anterior, no pasa desapercibido para este Tribunal, que la situación real en que se ubica la trabajadora actora atentas las actividades que desarrolla, lo ubican como una trabajadora de BASE, y no como supernumeraria ni de confianza, como lo sostiene la patronal. - - - -

- - - 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 ha desempeñó funciones que a criterio de este H. Tribunal corresponden a un trabajador de base. - - - - -

- - - En ese orden de ideas, de los medios probatorios antes descritos se desprende que la actora era una trabajadora con un nombramiento de base definitivo con el puesto de SECRETARIA, independientemente de la denominación que se le hubiera dado a la plaza, del cual incluso se le **reconoció su reinstalación por la Junta de Conciliación y Arbitraje de Manzanillo de fecha 30 de agosto de 2017, más no su reconocimiento como trabajadora de base**. -

- - - Así las cosas pues, tomando en consideración que en el Expediente Laboral Burocrático que hoy se lauda, la parte DEMANDADA, no acreditó de su parte que el estatus laboral de la

trabajadora ACTORA sea de forma eventual, o en su defecto, si tal contratación obedece a una necesidad temporal de la empleadora, que lo obligó a contratar a la trabajadora con ese carácter; o si por el contrario, se trata de una actividad necesaria en forma permanente para el desarrollo de las actividades de la entidad pública municipal, sino que simplemente la DEMANDADA, únicamente se concretó en aseverar que la situación real en la que se ubicaba la parte demandante era la de una trabajadora supernumeraria, independientemente del período que hubiera permanecido en labores. -----

- - - Además que, como vemos las funciones y puesto desempeñados por el actor no se encuentran contempladas como de confianza de conformidad a lo previsto por los numerales 6° y 7° de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, por lo que al no reunir los requisitos de un trabajador de esta naturaleza, deviene aplicable al caso a favor del actor, lo previsto por el artículo 8° anteriormente citado. -----

- - - Lo anterior arroja derecho en favor del demandante para los reclamos que de su parte realiza, pues de actuaciones se desprende que al no haberse acreditado plenamente el carácter de eventual ni de confianza, de la C. [REDACTED] esta es susceptible de beneficiarse con el derecho de la inamovilidad o estabilidad en el empleo. Aunado a lo anterior, no pasa desapercibido para este Tribunal, que la situación real en que se ubica la trabajadora actora atentas las actividades que desarrolla, lo ubican como un trabajador de base, y no como supernumerario ni de confianza. Sirve de apoyo el criterio de rubro y contenido siguiente: -----

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



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

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

- - - Además, en autos quedó plenamente acreditado como fecha de ingreso del actor el 04 de diciembre de 2003 y el puesto de SECRETARIA, el que se presume ha laborado ininterrumpidamente, hechos que, al no haber sido desvirtuados con prueba alguna por la demandada. -----

- - - Lo anterior arroja derecho en favor al demandante para los reclamos que de su parte realiza, pues de actuaciones se desprende que, al no haberse desvirtuado los hechos expresados por el actor en

su demanda, ni que su puesto o funciones, fueran de carácter de eventual o de, esta es susceptible de beneficiarse con el derecho de la inamovilidad o estabilidad en el empleo. - - - - -

- - - Por tanto, se condena a la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA**, a expedir el nombramiento y reconocer a la [REDACTED]

[REDACTED] como trabajadora de BASE en el puesto de SECRETARIA, a partir de la fecha de emisión del presente laudo, en términos del artículo 20 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. - - - - -

- - - VII.- PAGO DE LAS PRESTACIONES CONTENIDAS EN EL CONVENIO DE CONCERTACIÓN LABORAL. - - - - -

- - - Ahora bien, por lo que va al pago de las prestaciones que demanda en los incisos III), IV), V) Y VI) de su demanda consistentes en: II. - El pago del Estímulo por el día del Servidor Público, consistente en 17 días de salario, que se generen durante todo el tiempo que dure el presente juicio. III.- Por el pago del Bono de Cumpleaños, consistente en la cantidad de \$1,700.00 (mil setecientos pesos 00/100 M.N.), el cual se otorga en la primera quincena del mes de mi onomástico, que se generen durante todo el tiempo que dure el presente juicio. IV.- 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, que se generen durante todo el tiempo que dure el presente juicio. V.- 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. VI.- Por el otorgamiento del seguro de vida colectivo, con una prima asegurada de 40 meses de salario en caso de incapacidad total o permanente, muerte natural, muerte por accidente, muerte colectiva, en términos de la cláusula VIGESIMO SEGUNDA DEL Convenio existente entre el Organismo demandada y el Sindicato de trabajadores del mismo. VI.- El reconocimiento y pago de 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 y las que se generen durante el presente juicio, así como los correspondientes incrementos, hasta que se ejecute el laudo.



En virtud de que, al ser reconocida como trabajadora de base, se me deberán otorgar todas las prestaciones que se brinden a los Sindicalizados. Sobre las que la demandada negó acción y derecho de la actora para demandar el pago de las señaladas prestaciones pues dijo que al ser prestaciones de carácter extralegal que no obligan a su representada y que corresponde al actor acreditar su derecho. - - - - -

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

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

*- - - Registro digital: 204193 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: I.7o.T. J/4 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo II, Octubre de 1995, página 402 Tipo: Jurisprudencia **PRESTACIONES EXTRALEGALES. PROCEDENCIA DEL PAGO DE LAS CUANDO EL PATRON RECONOCE QUE LAS CUBRIRIA.** 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 laudo de fecha 30 de agosto del año 2017 pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje de Manzanillo, Col., que condenó a la entidad pública demandada COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO a pagar a la [REDACTED] el pago de aguinaldo por concepto de 87 días, el 21% de canasta básica, así como el otorgamiento de las prestaciones contenidas en el Convenio Celebrado con el Sindicato Único de Trabajadores de la Comisión de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Manzanillo como se observa en su resolutivo segundo, del mismo modo se encuentran agregadas en autos las copias simples del Convenio de Concertación Laboral **visible a fojas 41 a 47 de autos** y que 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 una trabajadora supernumeraria no era posible condenar



a su pago, circunstancia que como vemos no fue demostrada por la patronal, pues incluso en autos logró acreditarse la calidad que como trabajadora de BASE ocupa la accionante, en ese sentido, se insiste que la Comisión demandada no controvirtió la existencia de las prestaciones motivo de análisis, pues incluso manifestó que dicha prestaciones eran exclusivas de los trabajadores de base y 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. Materia(s): Laboral. Tesis: III.1o.T.63 L. Pág. 1695. [TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XIII, Enero de 2001; Pág. 1695 **CONFESIÓN CONTENIDA EN UN 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 nexo 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. [TA]; 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, resultando improcedente 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 del 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, el Alto Tribunal interpretó el artículo 1º constitucional antes de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha once de junio de dos mil once, y que constituye un criterio orientador para fijar el alcance de la dignidad de las personas, como derecho base de los demás, máxime que, según lo visto, actualmente el numeral 1º, quinto párrafo, de la Constitución, contempla expresamente la prohibición de cualquier tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos, viene al caso en concreto la siguiente tesis, que dice: - - - - -

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



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

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

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

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

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

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

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

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

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

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

adecuada en el sentido de representar una medida globalmente apta para tratar de alcanzar un determinado fin, puede tener defectos de sobre inclusión o de infra inclusión, de los que derive una vulneración del principio de igualdad y no discriminación. - - - - -

- - - Dicho lo anterior, en algunas ocasiones, por el tipo de criterio deslucido por la norma legal examinada (origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas) o por la extensión e intensidad de la incidencia en el goce de un derecho fundamental, será necesario examinar con especial cuidado si los medios (distinciones) usados son adecuados a la luz del fin perseguido. Las anteriores consideraciones están plasmadas en la jurisprudencia que dice: - - - - -

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



y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas) o por la extensión e intensidad de la incidencia en el goce de un derecho fundamental, será necesario examinar con especial cuidado si los medios (distinciones) usados por el legislador son adecuados a la luz del fin perseguido. -----

- - - Es por eso que, en atención a tales principios, ha de decirse que la aplicación de las condiciones generales de trabajo no se constriñe su aplicación únicamente a los agremiados al sindicato con las que se hubieran celebrado, sino que debe extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate atento al principio de igual y respeto al derecho de libertad sindical, por lo que mismas condiciones incluso deberán ser aplicables también a la [REDACTED] y que este Tribunal reconocer a partir de la fecha de emisión del presente laudo en que le ha sido reconocida su calidad como trabajadora de base, resultando improcedente su pago respecto a todas aquellas reclamadas durante la tramitación del presente juicio, encuentra fundamento en el siguiente criterio jurisprudencial: - - - - -

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

CIRCUITO. Contradicción de tesis 2/2018. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados. -----

- - - Época: Décima Época Registro: 160288 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro V, febrero de 2012, Tomo 2 Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: 2a. I/2012 (9a.) Página: 1697 **LIBERTAD SINDICAL. PRIVILEGIOS ADMISIBLES EN FAVOR DEL SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO O MAYORITARIO.** El artículo 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé el derecho, tanto de los obreros como de los patrones, de coaligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales u otros grupos. Este derecho también es reconocido por el artículo 2 del Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, que establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, siempre que observen sus estatutos. Ahora bien, en ejercicio del derecho a la libertad sindical, en una empresa puede haber uno o más sindicatos, como lo prevé el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, el más representativo o mayoritario puede tener ciertos privilegios admisibles constitucional y convencionalmente, consistentes en: 1) La facultad exclusiva de negociar el contrato colectivo de trabajo con la empresa; 2) Prioridad respecto de las consultas con los gobiernos; o, 3) Prioridad en materia de designación de los delegados ante organismos internacionales; lo cual es congruente con las decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo. No obstante, estos privilegios no son absolutos y encuentran límites, pues: a) Es inadmisibile que se prive a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros o del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción; b) Los elementos para distinguir entre las organizaciones más representativas de las que no lo son deben basarse en criterios objetivos y fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso; c) Las ventajas otorgadas al sindicato más representativo no pueden ser de tal naturaleza que influyan indebidamente en la decisión de los trabajadores para elegir la organización a la que deseen afiliarse; y, d) Las organizaciones minoritarias deben poder ejercer su autoridad, actuar como portavoces de sus miembros y representarlos en casos de conflictos individuales. Consecuentemente, no todo privilegio en favor de un sindicato mayoritario es válido por sí solo, sino que debe ajustarse a los límites referidos. Amparo directo en revisión 303/2011. Sindicato Independiente Democrático de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Tabasco. 24 de agosto de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Ileana Moreno Ramírez. -----

- - - Época: Décima Época Registro: 160295 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro V, febrero de 2012, Tomo 2 Materia(s): Constitucional, Laboral Tesis: 2a. IV/2012 (9a.) Página: 1692 **LIBERTAD SINDICAL. LA VIOLA LA CLÁUSULA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE PREVÉ LA FACULTAD EXCLUSIVA DEL SINDICATO MAYORITARIO DE LLEVAR A CABO TRÁMITES ADMINISTRATIVOS DE LOS TRABAJADORES ANTE EL PATRÓN, CUANDO SE TRATA DE CUESTIONES LABORALES.** Si bien es cierto que los sindicatos mayoritarios pueden gozar de algunos privilegios, también lo es que éstos no son irrestrictos; entre otras cosas, no es posible que pacten condiciones que priven a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros. Entonces, las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo que prevén la facultad exclusiva del sindicato mayoritario de llevar a cabo trámites administrativos de los



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

Vs.

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

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

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

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

- - - En ese sentido, de los fundamentos y consideraciones anteriormente expuestas, el pleno de este Tribunal considera procedente el pago de todas y cada una de las prestaciones extralegales contenidas en el CONVENIO DE CONCERTACIÓN LABORAL suscrito con el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, a partir de la fecha en que este Tribunal ha reconocido su derecho, es decir a partir de la fecha de emisión del presente laudo. -----

- - - Ordenándose para tal efecto la apertura del 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 EXIMIRA 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 CONTROVERSIA 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". - - - -

- - - 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**



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

Vs.

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

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 respecto a todas aquellas que cumpla con los presupuestos legales desde la fecha de emisión del presente laudo que corresponden a la C [REDACTED]

[REDACTED], así como los incrementos salariales que se hubieran generado, con base al sueldo acreditado en autos que asciende a la cantidad mensual de **\$17,506.92 (DIECISIETE MIL QUINIENTOS PESOS 92/100 M.N.)** integrado por los conceptos de sueldo (15) \$5,316.00, Apoyo Canasta Básica \$1,116.36, Ayuda de Transporte \$213.00, Ayuda de Renta \$106.00, Vales de Despensa \$2,000.00, Quinquenios \$2,004.20. Y en los meses que tienen 39 días el concepto de sueldo día 31 por la cantidad de \$354.40 pesos. - - - -

- - - Por tanto, se insiste que, las prestaciones que reclama la hoy actor no pueden obtenerse por el solo hecho de iniciar la prestación de un servicio, ni tomarse en consideración un año previo a la presentación de la demanda, pues existen diversos factores y requisitos que deben cumplirse para ello. - - - - -

- - - Debido a que su pago implicar su homologación salarial, en ese sentido el pago de los salarios de los empleados al servicio del Estado cuya remuneración forma parte del correspondiente presupuesto de egresos autorizado anualmente, **no puede desatender la naturaleza y fines de los recursos que están de por medio para el pago de su salario.** Pues no resultaría razonable y acorde con las disposiciones que fijan controles y límites en materia de erogación del

gasto público, que en aras de buscar una presunta nivelación salarial del actor con otro servidor público, pudiera darse cabida a una homologación conforme a un salario que fuera más allá de lo que en términos tabulares presupuestado para cada categoría se ha fijado y debiera corresponder a determinado tipo o nivel de empleados públicos, así como los emolumentos que legalmente pueden percibir conforme a su situación específica y restricciones legales aplicables.

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

- - - VIII. - PAGO DE AGUINALDO 2020, APOYO A CANASTA BÁSICA. -----

- - - Ahora bien, en cuanto a la prestación que demanda en el inciso II) de su demanda consistente en el pago de 87 días de salario por concepto de Aguinaldo 2020, más el apoyo a canasta básica equivalente al 21% del sueldo de los 87 días de salarios que se otorgan como aguinaldo más los que se generen durante el tiempo que dure el presente juicio, por su parte la entidad pública demandada negó que la actora tuviera derecho a su pago en los términos que lo señala pues dijo constituye una prestación de carácter extralegal. - -

- - - Luego entonces, a fin de determinar lo que en derecho resulta, es menester señalar que la carga de la prueba en relación al pago del aguinaldo corresponde al patrón, pues la Ley Federal del Trabajo de



aplicación supletoria a la ley de la materia en su artículo 784 fracción IX impone la obligación al patrón de probar su dicho cuando exista controversia sobre el pago del aguinaldo, sin que en autos aportara documento alguno referente al monto y pago del salario que demanda la trabajadora. - - - - -

- - - En ese orden de ideas, si bien es cierto que mediante laudo de fecha 30 de agosto del año 2017 pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje de Manzanillo, Col., condenó a la entidad pública demandada COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO al pago del aguinaldo a razón de 87 días y del pago del 21% sobre los 87 días por concepto de canasta básica desde el año 2014, 2015 y 2016, del mismo modo se encuentran agregadas en autos las copias simples del Convenio de Concertación Laboral visible a fojas 41 a 47 de autos se advierte en su cláusula octava y decima octava lo siguiente: - - - - -

- - - **OCTAVA.** – Todos los trabajadores sindicalizados de la “CAPDAM” tiene derecho a la prestación de canasta básica que consta del 21% del salario base por quincena, la cual se incrementará con el mismo porcentaje que los aumentos al salario que sean otorgados. - - - - -

- - - **DÉCIMA 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 a continuación como se menciona: 15 de diciembre de 47 días, 15 de enero 20 días, 15 de febrero 20 días. - - - - -

- - - De ese modo y al revestir el carácter de una prestación extralegal contenida en los Convenios de Prestaciones celebrados entre la CAMPDAM y el Sindicato de Trabajadores a su servicio, el derecho a su pago resulta procedente a partir de la fecha en que este Tribunal ha reconocido su derecho a percibirlo, y como se precisó en líneas que anteceden no es hasta que se ha reconocido su calidad como trabajadora de BASE, y que en el presente juicio resulta a partir de la fecha de emisión del presente laudo, de ahí que este Tribunal estima improcedente el pago del aguinaldo a razón de 87 días a partir del año 2020 y todas las generadas durante la tramitación del presente juicio hasta un día antes de la fecha de emisión del presente laudo. -

- - - En mérito de lo antes expuesto y fundado y con apoyo en los

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

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

- - - **PRIMERO.** - La [REDACTED] parte actora en el presente expediente, probó sus acciones hechas valer. -

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

- - - **TERCERO.** - Se condena a la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL.**, a: - - - -

- - - **1.-** La **EXPEDICIÓN** de su **NOMBRAMIENTO** y reconocimiento como trabajadora de **BASE** desde la fecha de emisión del presente laudo de la [REDACTED] en el puesto de **SECRETARIA** en los términos del artículo 20 de la ley de la materia.-

- - - **3)** Al pago de las prestaciones que reciben los trabajadores sindicalizados y contenidas en **CONVENIO DE CONCERTACIÓN LABORAL** celebrado entre la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL.**, y el **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL.**, a partir de la fecha de emisión del presente laudo por las consideraciones vertidas en el considerando VII. - - - - -

- - - **CUARTO.** - Se absuelve a la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COL.**, al pago del aguinaldo y canasta básica del año 2020 y los que se sigan generando hasta su cumplimiento a razón de 87 días de salario y el 21% sobre los 87 días por concepto de canasta básica y todos aquellos generados durante la tramitación del presente juicio, hasta



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

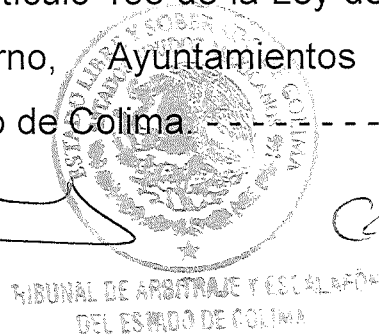
Expediente Laboral No. [REDACTED]

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

un día antes de la emisión del presente laudo. -----

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

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



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 2017 y 2018. VIII.- El pago de 20 días de vacaciones por año correspondientes a los años 2017 y 2018 sumando un total de 60 días, mismas que no ha disfrutado, así como su correspondiente prima vacacional la cual es del 100% cien por ciento, por así haberlo establecido la demandada. IX.- 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. X.- Por el otorgamiento del seguro de vida colectivo, con una prima asegurada de 40 meses de salario en caso de incapacidad total o permanente, muerte natural, muerte por accidente, muerte colectiva, en términos de la cláusula VIGESIMO SEGUNDA DEL Convenio existente entre el Organismo demandada y el Sindicato de trabajadores del mismo. XI.- El pago de la prima mensual individual, considerada como quinquenios, por 10 años de servicio y que corresponden a la cantidad de 4.5 días de salario más \$45.00 (cuarenta y cinco pesos 00/100 M.N.). XII.- 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 **LUIS PABLO DE LA MORA CAMBEROS**, en su carácter de apoderado de la C. [REDACTED] demandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de hechos: -----

--- “1.- Con fecha 16 de julio de 2004 mi representada ingresó a laborar para el Organismo Público Descentralizado denominado Comisión de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Manzanillo fui contratada por escrito y por tiempo indeterminado, para puesto el de Jefe de Recaudación, consistiendo sus principales labores en: contabilización de pólizas de egresos, ingresos y diario, revisión de registros contables, revisión de contratos nuevos, que no haya duplicidades y que la ruta



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

C. [REDACTED] VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

asignada sea la correcta; control, cargo y recuperación de cheques devueltos; corrección de domicilios; elaboración, control y archivo de ajustes; control del padrón de usuarios; enviar personal a entregar avisos de 3 días a la gente que no tiene contrato de agua; cortes de servicio de agua pasados los 3 días a la gente que no contrató; cortes de drenaje a la gente que sigue sin contratar y ya tiene cortado sus servicio de agua; atención y control de solicitudes para desazolve de aguas residuales; atención a usuarios vía telefónica y personal; control y cargos de instalación de medidores; revisiones mensuales de las tomas cortadas y si no han pagado, volver a cortar y cargar la reconexión; control de actas administrativas y cargo de multas levantadas a la gente que incurre en una falta; impresión de fotografías de tomas clandestinas; control de correos electrónicos; recepción de fichas de pago; atención y respuesta a solicitudes; envío de estados de cuenta escaneados a gente que así lo solicita; atención y apoyo a usuarios internos en la localización de predios en el sistema de catastro del agua; coordinación con el departamento de catastro del agua; cambios de tipo de uso; archivo; entre otras propias del área. Mismas que de ninguna manera podrán ser consideradas como de confianza por no comprender funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización de carácter general en la empresa según lo dispuesto por el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, sirve de fundamento a lo anterior la siguiente tesis: Quinta Época Registro: 373447 Instancia: Cuarta Sala Tesis Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación CU Materia(s): Laboral Tesis: Página: 1996 EMPLEADOS DE CONFIANZA, TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO, DE LOS, POR HABERSE PERDIDO AQUELLA (CONTADORES). La causal contenida en la fracción X del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en perder el trabajador la confianza del patrón, exige, como requisito, que el trabajador desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia, y por tanto, el empleo de contador, no puede dar lugar a la pérdida de la confianza, como causa justificativa de despido, ya que el puesto de contador no implica ni dirección, ni fiscalización, ni vigilancia. Amparo directo en materia de trabajo 5192/48. Marín Samuel. 5 de diciembre de 1949. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente. Con fecha 04 de diciembre de 2012, fue despedida injustificadamente de su trabajo, presentado demanda laboral ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Manzanillo, Colima, bajo el número de expediente 518/2012 ACUMULADO 44/2013. Con fecha 23 de febrero de 2015, la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Manzanillo, Colima, emitió Laudo, mediante el cual se ordena la reinstalación de mi representada en el puesto de JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RECAUDACIÓN y el otorgamiento del nombramiento de base respectivo, con el reconocimiento de la antigüedad. En cumplimiento a dicho laudo, se reinstaló a mi representada y se le expidió el nombramiento de base, según consta en los autos del expediente 518/2012 ACUMULADO 44/2013. 2.- En cuanto al salario este le era pagado de forma quincenal los días 15 y 30 del mes, percibiendo hasta el día 15 de enero de 2019 la cantidad de \$33,893.54 (treinta y tres mil ochocientos noventa y tres pesos 54/100 M.N.) mensuales, integrados de la siguiente forma: Quincenalmente percibía las cantidades siguientes:

Percepción	Importe
SUELDO (15)	\$13,179.15
APOYO CANASTA BASICA	\$2,767.62
TOTAL	\$15,946.77

Además de las cantidades antes mencionadas, mensualmente recibía las cantidades que a continuación se mencionan:

PERCEPCIÓN	IMPORTE
------------	---------

VALES DE DESPENSA	\$2,000.00
TOTAL	\$2,000.00

Aunado a lo anterior, en los meses que tenían 31 días, percibía como concepto SUELDO DIA 31 la cantidad de \$878.61 (ochocientos setenta y ocho pesos 61/100 M.N.) equivalentes a un día de sueldo. Prestaciones que integraban su 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.- Como lo acreditaré en el momento procesal oportuno, la CAPDAM, suscribió con fecha 222 de abril de 2016, un CONVENIO con el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA COMISION DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE TRAZANILLO SUTCAPDAM", mismo que fue depositado aste incluriunal de Arbitraje y Escalaron del Estado, en el que en su clausulado se incluyen las prestaciones demandadas en el presente escrito. 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 (un mil seiscientos pesos 00/100 m.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 siguientes:

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 días de salario + \$70.00 pesos
6to. Quinquenio	30 años	8.0 días de salario + \$80.00 pesos

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



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]
C. [REDACTED] VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

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 Trigésima 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) 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 primer quincena de Diciembre. **VIGESIMA PRIMERA.** - La "CAPDAM" proporcionara al personal sindicalizado una cantidad en efectivo que consta de \$213.00 (doscientos trece pesos 00/100 m.n.) por quincena como ayuda para transporte. **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 (un 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 (un 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 (un 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 Unico 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. 4.- HECHOS DEL DESPIDO: Como antecedente a tales hechos, es importante destacar que conforme al laudo dictado dentro del expediente laboral 518/2012 ACUMULADO 44/2013, se reinstaló a mi representada y se le expidió nombramiento de base como JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RECAUDACIÓN, constante así expresamente en sus recibos de pago, con un horario de 08:30 a 15:00 horas de lunes a viernes, descansando sábados y domingos. Es tal, que con fecha 14 de enero de 2019, siendo aproximadamente a las 12:30 horas, el LIC. [REDACTED]

[REDACTED] Jefe del Departamento Jurídico de la COMISION DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, citó a mi representada 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. [REDACTED]

Jefa de Finanzas y el [REDACTED] Director General del Organismo, estando ahí me informó verbalmente que debido a una supuesta reestructuración de la empresa se estaba despidiendo personal y entre ellos yo, por lo cual me solicitó que firmara un escrito elaborado por la demandada que contenía mi renuncia voluntaria, sin embargo, me negué a firmarlo ya que yo no estaba renunciando, por lo que me informó que a partir de ese momento estaba despedida, que tomara mis cosas y me retirara de la oficina. Ante la falta de aviso escrito y la ausencia del procedimiento previsto en la ley de la materia, el día 15 de enero de 2019, mi representada acudió a la fuente de trabajo, en su horario de ingreso, es decir, a las 08:30 horas, para registrar su entrada, sin embargo, le fue imposible hacerlo, ya que sus datos había sido borrados del reloj checador que registra las asistencias por medio de la huella digital. Ante la falta de aviso escrito y la ausencia del procedimiento previsto en la ley de la materia, el día 15 de enero de 2019, mi representada acudio a la fuente de trabajo, en su horario de ingreso, es decir, a las 08:30 horas, para registrar su entrada, sin embargo, le fue imposible hacerlo, ya que sus datos había sido borrados del reloj checador que registra las asistencias por medio de la huella digital. 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: ARTICULO 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



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

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,

ARTICULO 27.- Por resolución del Tribunal, serán causas de rescisión de la relación laboral, justificadas y plenamente comprobadas, las siguientes:

I. 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; 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; 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 negligencia tal, que ella sea causa del perjuicio; Por cometer actos inmorales durante el trabajo; 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; 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; 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, debiéndole liquidar sus sueldos cuando haya obrado en defensa de los intereses de la Entidad pública; y 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.

ARTÍCULO 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, 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 otorgará 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 idóneos; asimismo se recibirán las demás pruebas que pertinentemente procedan, firmándose las actuaciones al termino 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 representada.” -----

- - - 2.- Mediante acuerdo de fecha 04 (cuatro) de abril del 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, COLIMA**, para lo cual se ordenó emplazar a la parte demandada para que produjera su contestación en relación a los puntos materia de la controversia, así mismo se mandó llamar como tercero con interés al **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA**, en los términos que establece el artículo 148 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

- - - 3.- Mediante escrito recibido con fecha 10 (diez) de mayo del año 2019 (dos mil diecinueve) se le tuvo a la parte demandada **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE**



MANZANILLO, COLIMA, dando contestación a la demanda¹ instaurada por la parte actora, en donde se hace el ofrecimiento a la parte accionante para que se reinstale a su puesto de trabajo que venía desempeñando como Jefe del Departamento de Recaudación, dándole tres días a la parte trabajadora para que manifieste lo que a su derecho convenga. 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.-** Mediante escrito presentado ante la oficialía de partes el día 11 de junio del año 2019, la C. [REDACTED] por conducto de su apoderado el Lic. Luis Pablo De la Mora Camberos acepta la resituación a su puesto de trabajo, en las condiciones que lo venía desempeñando, solicitando a este Tribunal que señalara día y hora para que se lleve a cabo la diligencia de la resituación material.

- - - **5.-** En fecha 30 de julio del año 2019 se emitió un acuerdo por parte de este Tribunal actuante en donde se señalan las **11:00 (once) horas del día 20 (veinte) de septiembre del año 2019 (dos mil diecinueve)** para que se lleve a cabo la diligencia de reinstalación, la cual la llevó a cabo el día y la hora señalada el Secretario Actuario Adscrito a este Tribunal, levantando acta² para constancia de la misma. -----

- - - **6.-** Mediante escrito recibido en la oficialía de partes con fecha 28 (veintiocho) de noviembre del 2019 (dos mil diecinueve), se le tuvo presentando a la C. [REDACTED] presentado escrito de aclaración y ampliación del escrito inicial de demanda solicitando las siguientes prestaciones: -----

- - - **PRESTACIONES:** XIII). - 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

¹ Visible a fojas 14 a la 33 de los presentes autos.

² Visible a fojas 68 del presente expediente.

Sindicato respectivo, en virtud de que al ser reconocida como trabajador de base, se le deberán otorgar todas las prestaciones que se brinden a los Sindicalizados, sirve de fundamento a lo anterior la siguiente jurisprudencia: 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: PCJ.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 Séptimo, Noveno y Sexto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 25 de junio de 2018 Unanimidad de diecisiete votos de los Magistrados María del Rosario Mota Cienfuegos



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso, Elisa Jiménez Aguilar, Osiris Ramón Cedeño Muñoz, Víctor Ernesto Maldonado Lara, Julia Ramírez Alvarado, Herlinda Flores Irene, Jorge Villalpando Bravo, Edna Lorena Hernández Granados, quien formula voto aclaratorio, Ricardo Rivas Pérez, Noé Herrera Perea, Ángel Ponce Peña, Francisco Javier Patino Pérez, José Antonio Abel Aguilar Sánchez, Juan Alfonso Patiño Chávez, Héctor Pérez Pérez y Alicia Rodríguez Cruz, Ponente: Juan Alfonso Patiño Chávez Secretaria: Enid Samantha Sánchez Coronel. El sustentado por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el juicio de amparo directo 727/2017; Tesis 1,60. T.455 L de rubro: LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO LOS BENEFICIOS ALCANZADOS POR UN SINDICATO MAYORITARIO, AL REVISAR LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE UNA DEPENDENCIA, DEBERÁN HACERSE EXTENSIVOS A TODAS LAS PERSONAS QUE TRABAJEN EN ELLA, CON INDEPENDENCIA DE SU FILIACIÓN SINDICAL, aprobada por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXXIII, enero de 2011, página 3220; y Tesis y/o criterios contendientes: Tesis 1.90. T.58 L (10a), de título y subtítulo: TRABAJADORES POR TIEMPO Novena Época, DETERMINADO DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MEXICO. LES SON APLICABLES LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE ESA ENTIDAD AUN CUANDO NO SE HAYAN AGREMIADO A ALGUNA ORGANIZACIÓN SINDICAL DURANTE EL TIEMPO EN QUE PRESTARON SUS SERVICIOS", aprobada por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 28 de abril de 2017 a las 10:32 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 41, Tomo II, abril de 2017, página 1875, y El sustentado por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo directo 727/2017. Nota: En términos del artículo 44, último párrafo, del Acuerdo General 52/2015, del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que reforma, adiciona y deroga disposiciones del similar 8/2015, relativo a la integración y funcionamiento de los Plenos de Circuito, esta tesis forma parte del engrose relativo a la contradicción de tesis 2/2018, resuelta por el Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Esta tesis se publicó el viernes 31 de agosto de 2018 a las 10:39 horas en el Semanario Judicial de la

Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 03 de septiembre de 2018, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. XIV. – Por la inscripción al pago de las 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 de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima;

- - - De igual forma, mediante el escrito ampliación y aclaración señalado con antelación se desprenden los siguientes puntos de hechos: -----

- - - HECHOS: 1.- Se amplía el punto 1 de hechos de la siguiente forma: *Que las funciones y labores de mi representada consistían en actividades propias de un trabajador de base y nunca estuvo al mando de persona alguna, ni tampoco intervenía en la asignación de personal o de recursos alguno, esto es, tampoco manejaba valores, ni tenía dominio sobre ellos, ni nunca realizó alguna de las funciones se encuentran clasificadas como de confianza por el artículo 6 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, por lo tanto el puesto era de base, en virtud de que reúne los requisitos establecidos por el artículo 9 de dicha Ley, ya que duró más de 6 meses ininterrumpidos trabajando en el puesto antes señalado, según se demostrará en el momento procesal oportuno, con el nombramiento respectivo. II.- Se agrega el punto 4 de hechos: Es tal que durante todo el tiempo que laboró mi representada, no le fueron otorgadas todas las prestaciones contempladas en las Condiciones Generales de Trabajo existentes entre el Ayuntamiento demandado y su respectivo Sindicato, lo anterior bajo el argumento de que dichas prestaciones solo corresponden a los Sindicalizados, situación que resulta discriminatoria e ilegal. En ese cariz debe ponerse de relieve que las prestaciones reclamadas no derivan de la condición de que sea un trabajador de base sindicalizado, sino de que sólo tenga el carácter de empleado al servicio del Ayuntamiento de Manzanillo. En ese sentido debe decirse que el artículo 1º, párrafos primero, segundo, tercero y quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone: **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*



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

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. [...] Del precepto constitucional 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; y 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. El párrafo quinto de la norma constitucional en consulta, 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. A propósito de la dignidad humana en el orden jurídico mexicano, al resolver el amparo 6/2008, el Pleno del Alto 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. Dicha ejecutoria dio origen a la tesis número P.LXV/2009, que dice: DIGNIDAD HUMANA. EL ORDEN JURÍDICO MEXICANO LA RECONOCE COMO CONDICIÓN Y BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES. El artículo 10. 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, en cuanto son necesarios para que los individuos desarrollen integralmente su personalidad, dentro de los que se encuentran, entre otros, el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, al honor, a la privacidad, al nombre, a la propia imagen, al libre desarrollo de la personalidad, al estado civil y el propio derecho a la dignidad personal. Además, aun cuando estos derechos personalísimos no se enuncian expresamente en la Constitución General de la República, están implícitos en los tratados internacionales suscritos por México y, en todo caso, deben entenderse como derechos derivados del reconocimiento al derecho a la dignidad humana, pues sólo a través de su pleno respeto podrá hablarse de un ser humano en toda su dignidad. Es oportuno precisar que aun cuando en dicha tesis el alto Tribunal interpretó al artículo 1º constitucional antes de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2011, 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. Por su parte, el artículo 123, Apartado B, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece: M. 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 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 equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

VS.
COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

distinciones de ninguna especie, en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; [...] De los preceptos constitucional e internacional 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. Sobre el tema de la igualdad, el Pleno del Alto Tribunal consideró que en el ejercicio de garantizar el principio de igualdad y no discriminación previsto en el artículo 1o constitucional, se obliga a examinar rasgos adicionales a los que considera cuando contempla la cuestión desde la perspectiva de los derechos sustantivos involucrados. Así, aunque una determinada regulación limitadora de derechos no es excesiva sino legítima, necesaria y proporcional, justificada por la necesidad de armonizar las exigencias normativas derivadas del derecho en cuestión con otras también relevantes en el caso, todavía puede ser necesario analizar, bajo el principio de igualdad, si las cargas que esa limitación de derechos representa están repartidas utilizando criterios clasificatorios legítimos. Esto es, aunque una norma legal sea adecuada en el sentido de representar una medida globalmente apta para tratar de alcanzar un determinado fin, puede tener defectos de sobre inclusión o de infra inclusión, de los que derive una vulneración del principio de igualdad y no discriminación. 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. Las anteriores consideraciones están plasmadas en la jurisprudencia P./J. 28/2011, de rubro y texto siguientes: ESCRUTINIO DE IGUALDAD Y ANÁLISIS CONSTITUCIONAL ORIENTADO A DETERMINAR LA LEGITIMIDAD DE LAS LIMITACIONES A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. SU RELACIÓN. Los criterios de análisis constitucional ante alegaciones que denuncian limitaciones excesivas a los derechos fundamentales tienen mucho de común a los que se usan

para evaluar eventuales infracciones al principio de igualdad, lo cual se explica porque legislar implica necesariamente clasificar y distinguir casos y porque en cualquier medida legal clasificatoria opera una afectación de expectativas o derechos, siendo entonces natural que los dos tipos de examen de constitucionalidad se superpongan 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 prevista 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. Por tanto, para analizar el problema jurídico planteado a la luz de la garantía 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 & 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. A respecto, debe considerarse que la posición



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

constitucional del legislador no exige que la diferenciación normativa esté amparada en premisas derivadas del propio texto constitucional, sino que es suficiente que la finalidad perseguida sea constitucionalmente aceptable. En el particular, la controversia se origina en el hecho de que desde su posición de trabajador de base no sindicalizado el quejoso exige que también a él se le otorguen beneficios y prestaciones otorgados a los trabajadores sindicalizados y que se contempla en los convenios colectivos celebrados entre las demandadas y el sindicato conforme artículo sexto transitorio de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados en el Estado de Colima. En ese contexto, se destaca que el artículo 5º de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Públicos Descentralizados del Estado de Colima clasifica los trabajadores de la siguiente manera: I. De confianza; II. De base; y III. Supernumerarios. Según lo visto, mi representada tiene el carácter de trabajador de base y la diferencia con aquellos trabajadores que perciben las prestaciones contractuales reclamadas, consiste en que no tiene el carácter de trabajador de base sindicalizado al servicio del Ayuntamiento demandado. Por ello, el establecimiento del derecho con sustento en el hecho de pertenecer al gremio sindical al servicio de la dependencia demandada, no es un parámetro objetivamente correcto, pues no tiene una razón justificada, debido a que el sustento de la diferencia consiste: en pertenecer o no al sindicato, pero no la función que por el contrario, ese hecho contraviene el principio de igualdad en el salario, porque éste debe atender a la función, cargo o labor encomendada al servidor público, sin atender a la condición de no pertenecer al sindicato en comento. En ese sentido, lo dispuesto en los artículos 1º, párrafos primero, segundo, tercero y quinto, y 123, Apartado B), fracción V, constitucionales, en relación con el numeral 7º inciso a), subinciso i), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales previamente citados, debe interpretarse con su protección más amplia a favor del trabajador, para evitar incidir o vulnerar el contenido esencial del derecho humano a la igualdad y no discriminación, estrechamente vinculado con la dignidad humana, al constituir ésta la base de todo derecho, así como el principio de a trabajo igual, salario igual. Al respecto, son ilustrativas las tesis P. LXIX/2011(9a.) y 1a. XIX/2011 (10a.), del Pleno y la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que dicen: PASOS A SEGUIR EN EL CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD EX

OFFICIO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. La posibilidad de inaplicación de leyes por los jueces del país, en ningún momento supone la eliminación o el desconocimiento de la presunción de constitucionalidad de ellas, sino que, precisamente, parte de esta presunción al permitir hacer el contraste previo a su aplicación. En ese orden de ideas, el Poder Judicial al ejercer un control de convencionalidad ex officio en materia de derechos humanos, deberá realizar los siguientes pasos: a) Interpretación conforme en sentido amplio, lo que significa que los jueces del país -al igual que todas las demás autoridades del Estado Mexicano-, deben interpretar el orden jurídico a la luz y conforme a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales en los cuales el Estado Mexicano sea parte, favoreciendo en todo tiempo a las personas con la protección más amplia; b) Interpretación conforme en sentido estricto, lo que significa que cuando hay varias interpretaciones jurídicamente válidas, los jueces deben, partiendo de la presunción de constitucionalidad de las leyes, **preferir aquella que hace a la ley acorde a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte, para evitar incidir o vulnerar el contenido esencial de estos derechos;** y, c) Inaplicación de la ley cuando las alternativas anteriores no son posibles. Lo anterior no afecta o rompe con la lógica de los principios de división de poderes y de federalismo, sino que fortalece el papel de los jueces al ser el último recurso para asegurarla primada y aplicación efectiva de los derechos humanos establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano es parte. **PRINCIPIO PRO PERSONA. CRITERIO DE SELECCIÓN DE LA NORMA DE DERECHO FUNDAMENTAL APLICABLE.** De conformidad con el texto vigente del artículo 1o. constitucional, modificado por el decreto de reforma constitucional publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, en materia de derechos fundamentales, el ordenamiento jurídico mexicano tiene dos fuentes primigenias: a) los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y b) todos aquellos derechos humanos establecidos en tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte. Consecuentemente, las normas provenientes de ambas fuentes, son normas supremas del ordenamiento jurídico mexicano. Esto implica que los valores, principios y derechos que ellas materializan deben permear en todo el orden jurídico, obligando a todas las autoridades a su aplicación y,



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

en aquellos casos en que sea procedente, a su interpretación. Ahora bien, en el supuesto de que un mismo derecho fundamental esté reconocido en las dos fuentes supremas del ordenamiento jurídico, a saber, la Constitución y los tratados internacionales, la elección de la norma que será aplicable -en materia de derechos humanos-, atenderá a criterios de favorabilidad del individuo o lo que se ha denominado principio pro persona, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 1o. constitucional. Según dicho criterio interpretativo, en caso de que exista una diferencia entre el alcance o la protección reconocida en las normas de estas distintas fuentes, deberá prevalecer aquella que represente una mayor protección para la persona o que implique una menor restricción. En esta lógica, el catálogo de derechos fundamentales no se encuentra limitado a lo prescrito en el Texto Constitucional, sino que también incluye a todos aquellos derechos que figuran en los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano. En efecto, no se encuentra una razón justificable en la distinción entre mi representada como trabajador de base, con un trabajador de base sindicalizado, respecto de las prestaciones extralegales que recibe este último. Lo anterior, bajo la premisa de que la fijación del salario debe partir del principio a trabajo igual, salario igual, sin discriminación de ninguna especie, según lo prevé el artículo 7º, inciso a), subinciso i), del aludido pacto internacional, en consonancia con el numeral 123, Apartado B), fracción V, constitucional, del que emerge el régimen de los trabajadores al servicio del Estado, y el principio de igualdad y no discriminación contemplado en el artículo 1º de la Ley Suprema; pues en el caso se hace la distinción de que el trabajador no puede aspirar a recibir las prestaciones contractuales por el hecho de tener el carácter de trabajador de base no sindicalizado, cuando en la especie el salario debe fijarse atendiendo primordialmente al puesto y actividades que desempeña, sin distinguir si pertenece o no a dicho sindicato. Así, debe enfatizarse que las prerrogativas a que debe tener acceso el trabajador, están inmersas como un derecho humano en nuestro orden constitucional; de ahí que en una interpretación de protección más amplia, deben ser otorgadas al actor las prestaciones contractuales correspondientes, en la medida, proporción y bajo las circunstancias particulares del trabajo que desempeña en el Ayuntamiento demandado, con el objeto de respetar los destacados principios que como derechos humanos tiene reconocidos por disposición del texto constitucional: la igualdad y no discriminación, a trabajo igual,

salario igual, los cuales emergen de la dignidad humana, como base de derechos. Es de aclararse que es correcto que el Tribunal se encuentre imposibilitado para ordenar que a un trabajador se le sindicalice, pues además mi representada no reclama inscripción o registro alguno al Sindicato correspondiente; sin embargo, ese hecho no hace improcedente el pago de las prestaciones que gozan este tipo de trabajadores sindicalizados- a mi representada como trabajador de base, y en su caso se pruebe existencia y el derecho a percibirlas, pues como se dijo, son discriminatorias. IV.- Se agrega el punto 5 de hechos para quedar como sigue: Solicito desde estos momentos se le tenga a la demandada por allanándose a la reinstalación, en virtud de que como consta en su escrito de contestación, en cuanto a la acción de reinstalación, negando el despido, sin embargo, de su contestación no desprende en ningún punto de la misma que se realice un ofrecimiento del trabajo, pues no señala en qué términos y condiciones deberá efectuarse la misma, esto debido a que la figura de ofrecimiento del trabajo tiene su origen en la jurisprudencia y para que surta efectos debe realizarse, pero al no hacerse en esos términos debe considerarse que el patrón se está allanando a la acción principal, pues reconoce de manera expresa indubitable, la procedencia de la acción intentada en juicio. Sirve de apoyo a lo anterior la siguiente jurisprudencia: Época. Octava Época Registro: 207793 Instancia Cuarta Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Núm. 63, Marzo de 1993 Materia(s): Laboral Tesis 4a/J 11/93 Página 19 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 indubitable, 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



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

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. Contradicción de tesis 44/91. Entre el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de febrero de 1993. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Víctor Jáuregui Quintero. Tesis de Jurisprudencia 11/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del quince de febrero de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte. Aunado a lo anterior, no puede considerarse como un ofrecimiento de trabajo, toda vez que no reúne los requisitos que la jurisprudencia estima para tal efecto, conforme a las siguientes jurisprudencias: Época: Décima Época Registro: 2006311 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 5, Abril de 2014, Tomo II Materia(s): Laboral Tesis: II.1o.T22L (10a.) Página: 1546 OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PRESUPUESTOS Y REQUISITOS PARA QUE OPERE LA REVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA [MODIFICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 11.1 o.T. J/46 (9a.)]. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido la exigencia de diversos presupuestos y requisitos respecto del ofrecimiento de trabajo, a fin de que opere la reversión de la carga probatoria; entendiendo por presupuestos los antecedentes tácticos sin los cuales no puede hablarse de que se suscite controversia en relación con el despido injustificado, luego, menos aún puede surgiría mencionada reversión, o bien, suscitándose la controversia, ésta contiene ciertos datos que la hacen incompatible con la mencionada figura. Por consiguiente, en el tiempo se surten antes de que se ofrezca el trabajo. Por lo que hace a los segundos, son las exigencias que, estando presente la problemática de distribuir la carga probatoria del despido y los elementos necesarios para hacer compatible la controversia con la citada reversión, son menester satisfacer a fin de que se actualice y, por ende,

se traslade esa carga que originalmente le corresponde al patrón hacia el trabajador. Así, los presupuestos de la reversión de la carga probatoria del despido son que: A) un trabajador que goce de la garantía de la estabilidad o permanencia en el empleo ejercite contra el patrón la acción de indemnización constitucional o reinstalación, derivada de un despido injustificado; y, B) el patrón, sin desconocer el vínculo laboral, niegue que hubiere rescindido injustificadamente el vínculo laboral, siempre y cuando la negativa no se haga consistir en: 1. Que la rescisión fue justificada por haber incurrido el trabajador en alguna de las causas legalmente previstas para ello; o, 2. Que terminó la relación laboral debido a la conclusión de la obra o haber llegado la fecha señalada para su conclusión, en el caso de que el contrato de trabajo se hubiere celebrado por obra o por tiempo determinado, respectivamente. En este sentido, una nueva reflexión lleva a este tribunal a modificar su jurisprudencia 11.1 o.T. J/46 (9a.) y respecto de los requisitos de la reversión de la carga probatoria del despido, se colige que debe verificarse lo siguiente: A) el ofrecimiento del trabajo debe realizarse en la etapa de demanda y excepciones; B) que al momento en que se haga la propuesta, la fuente de trabajo no se hubiere extinguido, aunque pueden estar suspendidas sus actividades por huelga; C) que dicho ofrecimiento se haga del conocimiento del trabajador y se le requiera para que conteste; D) la no existencia de pruebas o datos que impidan que mediante el ofrecimiento de trabajo del patrón, se torne más creíble su versión que la del actor y, por consiguiente, que se genere la presunción de que el despido no se suscitó, que es la que justifica la reversión de la carga probatoria; E) que sea calificado de buena fe, para lo cual es menester que: e. 1) dicha propuesta sea en los mismos o mejores términos en que se venía prestando el trabajo, siempre y cuando no sean contrarios a la ley o a lo pactado; e.2) que la conducta del patrón, anterior o posterior al ofrecimiento, no revele mala fe en el ofrecimiento; y, F) que si el trabajador demandó la reinstalación y la oferta de trabajo se realiza "en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando", aquél acepte la propuesta. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 328/2013. Ingeniería en Maquinados, Troqueles y Dispositivos, S.A. de CV 7 de octubre de 2013. Unanimidad de votos Ponente: Abel Anaya García Secretario: Raúl Arturo Hernández Terán. Amparo directo 439/2013. Anastasia Corona Martínez. 21 de octubre de 2013, Unanimidad de votos. Ponente: Rosario Moysén Chimal, secretaria de tribunal autorizada por la



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrada. Secretaria. Maricruz García Enriquez Amparo directo 412/2013 Abraham González Segura. 22 de octubre de 2013 Unanimidad de votos. Ponente: Abel Anaya García. Secretario: Víctor Manuel Hilario Flores. Amparo directo 406/2013. María Isabel Consuelo Carbajal. 7 de noviembre de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Rosano Moysen Chimal, secretaria de tribunal autorizada por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrada, Secretaria: Dulce María Bernáldez Gómez. Nota: La tesis II. 10. T. J/46 (98) citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro III, Tomo 5, diciembre de 2011, página 3643, con el rubro: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PRESUPUESTOS Y REQUISITOS PARA QUE OPERE LA FIGURA JURIDICA DE LA REVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA." Este criterio ha integrado la jurisprudencia II. 10.T. J/2 (10a.), publicada el viernes 2 de octubre de 2015, a las 11:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 23, Tomo IV, octubre de 2015, página 3449, de título y subtítulo: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO, PRESUPUESTOS Y REQUISITOS PARA QUE OPERE LA REVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA (MODIFICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA II.10.T. J/46 (9a.))" Esta tesis se publicó el viernes 25 de abril de 2014 a las 09:32 horas en el Semanario Judicial de la Federación. Época: Novena Época Registro: 171117 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXVI, Octubre de 2007 Página: 256 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 180/2007 OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN UN JUICIO LABORAL BUROCRATICO. PROCEDE CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICAS FEDERAL Y DE LOS ESTADOS DE GUERRERO Y CHIAPAS). El ofrecimiento de trabajo es procedente en un juicio laboral en materia burocrática, promovido conforme a las disposiciones legales aplicables de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de Guerrero y de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas cuando frente a la pretensión del actor de ser indemnizado o reinstalado por el despido injustificado del que dice

haber sido objeto, el demandado lo niega y le ofrece que vuelva a su trabajo en las mismas o mejores condiciones en las que lo venía realizando; sin que sea obstáculo para estimar lo anterior el hecho de que no exista precepto alguno en los ordenamientos legales citados, en que se prevea dicha figura jurídica, pues ésta es propia del derecho laboral; por lo que si el ofrecimiento de trabajo es calificado de buena fe, tendrá el efecto de revertir la carga de la prueba al trabajador, quien quedará obligado a demostrar que efectivamente fue despedido. Contradicción de tesis 105/2007-SS. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Vigésimo Primer Circuito, el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 29 de agosto de 2007. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Agustín Tello Espíndola. Tesis de jurisprudencia 180/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de septiembre de dos mil siete. De igual forma, la demandada acepta la acción de reinstalación, pero niega que mi representada tenga derecho al pago de las prestaciones contenidas en el Convenio celebrado entre la demandada CAPDAM y su Sindicato (SUTCAPDAM). Por lo tanto, si ahora pretende desconocer dichas prestaciones y negar su pago, tal actitud pone de manifiesto la mala fe con la que la patronal pretendió realizar ofrecimiento del trabajo. Sirve de sustento a lo anterior la siguiente jurisprudencia: Época: Décima Época Registro: 2015861 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 49, Diciembre de 2017, Tomo IV Materia(s): Laboral Tesis: III.4o.T36L (10a.) Página: 2226 **OFRECIMIENTO DE TRABAJO EN EL JUICIO LABORAL BUROCRÁTICO EN EL ESTADO DE JALISCO. ES INNECESARIO SU ESTUDIO SI LA DEMANDADA OPONE COMO EXCEPCIÓN EL ABANDONO DEL EMPLEO, PERO NO INSTAURÓ PREVIAMENTE EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE RESPONSABILIDAD LABORAL PREVISTO EN LA LEY PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE DICHA ENTIDAD Y SUS MUNICIPIOS.** Conforme a la jurisprudencia 2a./J. 179/2010, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció el criterio de que en los asuntos donde se ejercita una acción por despido injustificado, el ofrecimiento de trabajo es un elemento sobre el que gravita la carga procesal y en donde no influyen diversas excepciones o defensas, porque constituye una propuesta conciliatoria para dar por terminado el conflicto



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

relativo, por lo que es irrelevante que junto con dicho ofrecimiento se opongan diversas excepciones o defensas como la de abandono de empleo, pues en este caso, es tal ofrecimiento el que determina la carga procesal. Sin embargo, la ejecutoria que dio origen a esta tesis, únicamente analizó controversias por despido injustificado entre trabajadores y patrones relativos al apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Por lo cual, tratándose de una controversia suscitada entre servidores públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, y la entidad gubernamental para la que prestaron sus servicios, dicho criterio es inaplicable, ya que de los artículos 11, 22 y 25, fracción V, segundo párrafo, de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, la estrategia defensiva relativa a que el servidor público abandonó el trabajo configura una defensa y excepción inoperante, derivado de que el trabajador también tiene derecho a que previamente se instaure un procedimiento administrativo de responsabilidad laboral. Así, la inexistencia del procedimiento administrativo aludido, genera el efecto procesal de que no exista oposición a la acción de reinstalación o indemnización por la que aquél opte, precisamente por no poder operar legalmente dicha defensa, con lo cual, es innecesario analizar la oferta de trabajo para calificarla, ya que la finalidad de ese análisis es discernir su buena o mala fe, para establecer a quién correspondería probarla causa de la rescisión de la relación laboral cuando existe controversia al respecto, de ahí que el estudio de la oferta de trabajo sea innecesario. CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. Amparo directo 99/2016 Griselda del Rocio Ramirez. 6 de octubre de 2016. Unanimidad de votos. Ponente: Armando Ernesto Pérez Hurtado. Secretario: Julio Abel Soto Alemán Amparo directo 361/2016. Leobardo Cazares Landín. 2 de febrero de 2017. Unanimidad de votos. Ponente: Armando Ernesto Pérez Hurtado. Secretario: Julio Abel Soto Alemán. Amparo directo 997/2016. Ana Maria Mondragón Carrillo. 6 de julio de 2017 Unanimidad de votos. Ponente: Armando Ernesto Pérez Hurtado. Secretario: Julio Abel Soto Alemán. Amparo directo 926/2016. Mauricio Nahum Montes López. 12 de julio de 2017 Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús López Arias. Secretaria: Carmen Cecilia Medina Peralta. Nota: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 179/2010, de rubro: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. RESULTA INAPLICABLE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 58/2003 DE LA SEGUNDA SALA DE LA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN." citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIII, enero de 2011, página 939. Por ejecutoria del 6 de febrero de 2019, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 305/2018 derivada de la denuncia de la que fue objeto el criterio contenido en esta tesis, al estimarse que no son discrepantes los criterios materia de la denuncia respectiva. Esta tesis se publicó el viernes 08 de diciembre de 2017 a las 10:20 horas en el Semanario Judicial de la Federación. Por último, es de advertirse que la demandada obra con mala fe en su pretend ofrecimiento del trabajo, al oponer como excepción que mi representada supuestamente era trabajador de confianza, ya que resulta contradictorio su considerar que era trabajador de confianza, conforme a la Ley Burocrática del f dichos trabajadores no tienen derecho a la estabilidad en el empleo, lo cual es en perjuicio de la trabajador. Sirve de base a lo anterior la siguiente jurisprudencia: Semanario Judicial de la Federación Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis Jurisprudencia Época: Novena Época Registro: 162057 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXXIII, Mayo de 2011 Materia(s). Laboral Tesis II.10.T. J45 Página: 934 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 servidor pública y le ofreció el trabajo aduciendo que tenía el carácter de empleada de confianza sin acreditario, 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 Amparo directo 798/2009. Alejandro Pedro Benítez Ramírez. 23 de octubre de 2009 Mayoría de votos, unanimidad en relación con el tema contenido en esta tesis. Disidente y Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Leonor Heras Lara. Amparo directo 1551/2009. Herrera Eulogio J. Paz. 3 de febrero de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo García Torres. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina. Amparo directo



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

1660/2009. Nicolás Zariñan Pérez. 4 de marzo de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Leonor Meras Lara. Amparo directo 113/2010. Pedro Mario Fragoso Gutiérrez. 19 de marzo de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio Rodríguez Rodríguez. Secretario: Ramón Eusebio García Rodríguez. Amparo directo 319/2010. ***** 1o. de junio de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo García Torres. Secretaria: Rosario Moysén Chimal. -----

- - - 7.- Mediante acuerdo de fecha 03 (tres) de diciembre del año 2019 (dos mil diecinueve), este Tribunal tiene por admitida la aclaración y ampliación del escrito inicial de la demanda llamando como tercero con interés al **INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA**, 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. -----

- - - 8.- En esa tesitura, mediante escrito recibido con fecha 31 (treinta y uno) de julio del año 2020 (dos mil veinte) se le tuvo a la parte demandada **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO**³, por conducto del ING.

[REDACTED] en su carácter de **DIRECTOR GENERAL DE LA COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO**, dando contestación al escrito de aclaración y ampliación de demanda instaurada por la parte actora. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. -----

- - - 8.- A petición de la parte actora y en atención a lo que previene el Artículo 149 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este Tribunal señaló día y hora para el desahogo de la

³ Visible a foja 92 a la 100 de autos.

Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, audiencia de Ley que se llevó a cabo a las 13:00 (trece horas) del día 10 (diez) de noviembre del año 2020 (dos mil veinte),⁴ misma que una vez se declaró abierta bajo la presencia del Magistrado Presidente, en uso de las facultades que la ley de la materia le confiere, inició con la fase conciliatoria entre las partes exhortándolas a que llegaran a un arreglo, a quienes las partes se manifestaron inconformes con todo arreglo que pusiera fin al presente juicio. -----

- - - Acto seguido y toda vez que no fue posible llegar a un arreglo que pusiera fin al juicio, conforme a lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley de la materia, se le concede el uso de la voz a la parte actora en para que ratifique su escrito inicial de demanda, manifestando por conducto de su apoderado especial lo siguiente: -----

- - - *Que en este acto ratifico el escrito inicial de demanda, así como su ampliación en cada uno de sus puntos.* -----

- - - Del mismo modo se le concede el uso de la voz a la parte demandada **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA**, para que ratifique su escrito inicial de demanda y la contestación, manifestando por conducto de su apoderado especial lo siguiente: -----

- - - *Que en este acto ratifico en todas y cada una de sus partes, tanto la contestación de demanda, como de la ampliación, en todas y cada una de sus partes.* -----

- - - Asimismo se le concede el uso de la voz al tercero llamado a juicio **INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO**, para que amplie o ratifique su escrito de contestación de demanda, manifestando por conducto de su apoderado especial lo siguiente: -----

- - - *Que en este acto ratifico en todas y cada una de sus partes el escrito de contestación a la demanda y su ampliación, presentado el 31 de julio del presente año.* -----

⁴ Visible a fojas 117 y 118 de autos.



- - - Siguiendo el desahogo de la audiencia de Ley, y de conformidad con el artículo 152 de la Ley Burocrática Estatal se declaró abierto el período de ofrecimiento de pruebas, en las que ambas partes ofrecieron y objetaron las que estimaron convenientes, reservándose el derecho este Tribunal de calificarlas, mismas que después de ser analizadas y estudiadas, por acuerdo de fecha 05 (cinco) de mayo del año 2021 (dos mil veintiuno)⁵ le fueron admitidas a las partes. - - - - -

- - - 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 establecido en el inciso B del artículo 79, fracción VIII del artículo 90 de la Constitución Particular del Estado y artículos 1, 2, 132 y 133 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. - - - - -

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

- - - III.- Se procede al estudio, análisis y valoración de las probanzas ofrecidas y admitidas a la parte actora la [REDACTED]

[REDACTED] de las cuales se desprenden las siguientes: - - - - -

- - - **1.- CONFESIONAL POR OFICIO**, se admite prueba consistente

⁵ Visible a fojas de la 369 a la 373 de autos.

en el pliego de posiciones que deberá de absolver personalmente y no por apoderado el director general de la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO**, en virtud de que la parte a cargo de quien se ofrece esta prueba se considera como alto funcionario municipal, por lo que estar en condiciones de lo anterior, se señala fecha y hora, para que se lleve a cabo la calificación del pliego de posiciones que deberá exhibir la parte ACTORA, visible a foja 383 y 391 de los autos del expediente en que se actúa. -----

- - - **“DESAHOGO DE LA PRUEBA CONFESIONAL CUANDO EL ABSOLVENTE SEA ALTO FUNCIONARIO A JUICIO DE LA JUNTA.**⁶ Si de las constancias del expediente laboral se advierte que la Junta ordenó el desahogo de la prueba confesional mediante oficio, porque a su juicio el absolvente de la misma, es alto funcionario, dicha determinación es legal; toda vez que aun cuando en el capítulo XII, sección segunda, de la Ley Federal del Trabajo, relativo a la prueba confesional no existe precepto alguno que indique la forma en que debe desahogarse tal elemento de convicción, cuando el absolvente es alto funcionario, el artículo 813, fracción TV, referente a la prueba testimonial, y en atención al principio general de derecho relativo a que, donde existe idéntica razón debe aplicarse igual disposición, es de concluirse que no se vulneran las normas del procedimiento al desahogarse la prueba confesional mediante oficio, si a juicio de la Junta, el absolvente es alto funcionario público”. - -

- - - De igual forma tiene aplicación al caso concreto el criterio jurisprudencial con el rubro: -----

- - - **“PRUEBA CONFESIONAL.**⁷ PARA SU OFRECIMIENTO Y DESAHOGO, TRATANDOSE DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS, DEBE APLICARSE SUPLETORIAMENTE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. En virtud de que la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, no prevé la forma y términos en que deba ofrecerse y desahogarse la prueba confesional que ofrezcan los contendientes, las

⁶ Localización: Registro digital: 201692. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materia(s): Laboral. Tesis: I.7o.T.46 L. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IV, Agosto de 1996, página 662. Tipo: Aislada

⁷ Localización: Registro digital: 165435. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materia(s): Laboral. Tesis: III.1o.T.107 L. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXI, Enero de 2010, página 2189. Tipo: Aislada



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

disposiciones de la Ley Federal del Trabajo son las que deben atenderse en los juicios burocráticos relativos, para tal fin, en razón de que el artículo 10 de la Ley Burocrática citada, establece que en lo no previsto por esa ley, se aplicarán supletoriamente y, en su orden, en primer lugar, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 Constitucional, en segundo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y, en tercer lugar, la Ley Federal del Trabajo; empero, debido a que no se advierte que en las dos primeras fuentes supletorias exista alguna disposición que dé respuesta, al problema jurídico de que se trata, entonces, ninguna duda cabe que es en la normativa de la Ley Federal del Trabajo donde debe encontrarse la solución tanto para la propuesta como para la recepción de la mencionada prueba confesional. Luego, aunque el Código Obrero no contiene prevención acerca de cómo debe ofrecerse y desahogarse la confesional en el caso de que deba librarse exhorto por residir el absolvente fuera del lugar del juicio, o cuando la recepción deba hacerse por medio de oficio por ser el absolvente alto funcionario, por analogía, serán aplicables los preceptos que previenen el ofrecimiento y recepción de la testimonial, o sea, los arábigos 813, fracciones III y IV, y 790 de la propia ley laboral, que regulan casos semejantes, en observancia al principio general de derecho relativo a que, donde existe idéntica razón debe aplicarse igual disposición. Lo anterior pone de manifiesto que al proponerse la confesional en las hipótesis supradichas, el oferente se encuentra constreñido a acompañar el pliego de posiciones, y de no hacerlo, la prueba deberá desecharse por no haberse acompañado con todos los elementos necesarios para su desahogo, como lo exige el artículo 780 de la. indicada Ley Federal del Trabajo, lo que además se encuentra avalado tanto por los principios de economía y celeridad rectores de los procedimientos laborales, como por el mandato constitucional que deriva de su artículo 17, de que la justicia debe ser pronta y expedita".-----

- - - **2.- CONFESIONAL POR OFICIO**, se admite la prueba consistente en el pliego de posiciones que deberá de absolver personalmente y no por apoderado la C. [REDACTED]

[REDACTED] quien dice tiene el carácter de JEFA DE FINANZAS de la COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, en virtud de que la parte a cargo de quien se ofrece esta prueba se considera como alto

funcionario municipal, por lo que estar en condiciones de lo anterior, se señala fecha y hora, para que se lleve a cabo la calificación del pliego de posiciones que deberá exhibir la parte ACTORA, visible a foja 386 de los presentes autos. - - - - -

- - - Llegando el día y la hora señalada para el desahogo de la audiencia de calificación de posiciones de la prueba Confesional por Oficio, la parte oferente de la prueba por conducto del Licenciado Luis Pablo De La Mora Camberos de desiste de dicha probanza por así convenir a sus intereses, por lo que este Tribunal acuerda dicho desistimiento en su perjuicio. - - - - -

- - - **3.- DOCUMENTAL**, consistente en una copia certificada del laudo de fecha 23 de febrero del 2015 dictado dentro del juicio tramitado dentro de la Junta de Conciliación y Arbitraje de Manzanillo, Colima, bajo el expediente 518/2012 y su acumulado 44/2013, el cual se encuentra visible a fojas 144 a la 149 de los presentes autos. - - - - -

- - - Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

- - - ***“PRUEBA DOCUMENTAL, ALCANCE DE LA.** Como la prueba documental es la constancia reveladora de un hecho determinado, lógicamente su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene, pues de ser así se desnaturalizaría la prueba de documentos⁸.* - - - - -

- - - **4.- DOCUMENTAL**, consistente en el original del expediente 518/2012 y su acumulado [REDACTED] tramitándose la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Manzanillo, Colima, el cual se encuentra visible a fojas 143 bis a la 366 de los presentes autos. - - - - -

- - - Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y

⁸ Localización: Registro digital: 219523; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Octava Época; Materia(s): Laboral; Tesis: III.T. J/26; Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 52, Abril de 1992, página 49; Tipo: Jurisprudencia.



su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

- - - **"PRUEBA DOCUMENTAL, ALCANCE DE LA.** Como la prueba documental es la constancia reveladora de un hecho determinado, lógicamente su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene, pues de ser así se desnaturalizaría la prueba de documentos⁹." - - - - -

- - - **5.- DOCUMENTAL**, consistente en la copia fotostática simple de un **CONVENIO Y/O ACUERDO DE CONCENTRACIÓN LABORAL**, el cual se encuentra visible a fojas 125 a la 135 de los presentes autos. - - - - -

- - - Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

- - - **"PRUEBA DOCUMENTAL, ALCANCE DE LA.** Como la prueba documental es la constancia reveladora de un hecho determinado, lógicamente su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene, pues de ser así se desnaturalizaría la prueba de documentos¹⁰." - - - - -

- - - **6.- DOCUMENTAL**, consistente en una copia fotostática simple de un **NOMBRAMIENTO DE BASE DEFINITIVO**, folio BS007/2018, el cual se encuentra visible a fojas 138 de los presentes autos. - - - - -

- - - Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

- - - **"PRUEBA DOCUMENTAL, ALCANCE DE LA.** Como la prueba documental es la constancia reveladora de un hecho determinado, lógicamente su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella

⁹ Localización: Registro digital: 219523; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Octava Época; Materia(s): Laboral; Tesis: III.T. J/26; Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 52, Abril de 1992, página 49; Tipo: Jurisprudencia.

¹⁰ Localización: Registro digital: 219523; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Octava Época; Materia(s): Laboral; Tesis: III.T. J/26; Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 52, Abril de 1992, página 49; Tipo: Jurisprudencia.

se contiene, pues de ser así se desnaturalizaría la prueba de documentos¹¹.-----

--- **7.- EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS**, consistente en la obligación del patrón de exhibir a) Lista de Raya o Nómina Personal; b) Controles de Asistencia; c) Comprobantes de pago de vacaciones, aguinaldo y primas; correspondientes a la C. Mayra Aurora Perea García, para lo cual se señalaron las 12:00 (doce) horas del día 07 (siete) de Abril del año 2022 (dos mil veintidós), visible a fojas 387 a la 135 de los presentes autos. -----

- - - Llegando el día y la hora señalada para el desahogo de la exhibición de documentos, la parte demandada no cumple con el requerimiento realizado, por lo que este Tribunal hace efectivo los apercibimientos decretados. -----

--- **8.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en toda y cada una de aquellas presunciones tanto legales como humanas que se deriven de la apreciación sensorial de ese Órgano jurisdiccional y que tiendan a favorecerle; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole el valor probatorio que le corresponde.

--- **9.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, se admite prueba la cual consiste en todas y cada una de las actuaciones que conforman el presente expediente en que se actúa y que tiendan a favorecer de sus análisis; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza dándole en derecho el valor probatorio que le corresponda. -----

--- **IV.-** Se procede al estudio, análisis y valoración de las probanzas ofrecidas y admitidas a la parte demandada la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA**, de las cuales se desprenden las siguientes: -----

- - - **1.- TESTIMONIAL**, se admite prueba consistente en las declaraciones que en forma personal deberán rendir ante este H. Tribunal, en la fecha y hora establecida, los TESTIGOS de nombres

¹¹ Localización: Registro digital: 219523; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Octava Época; Materia(s): Laboral; Tesis: III.T. J/26; Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 52, Abril de 1992, página 49; Tipo: Jurisprudencia.



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

[REDACTED]

[REDACTED] visible a foja 388, de la cual se desprende que
llegado el día y la hora señalada para el desahogo de la audiencia en
comento, la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO** por conducto de su
apoderado se desiste de esta probanza, quedando a su perjuicio
dicha acción. -----

- - - **2.- CONFESIONAL**, se admite prueba consistente en las
posiciones que en forma personalísima deberá absolver ante este
Tribunal, en la fecha y hora señalada en autos la C. [REDACTED]

[REDACTED] visible a fojas 376 de los presentes autos,
para lo cual se señaló día y hora. -----

- - - Llegando el día y la hora señalada para el desahogo de la
audiencia en comentario se da cuenta de la incomparecencia de la
oferente de la prueba, así como la falta de exhibición del pliego de
posiciones, por lo que ante la falta de interés este Tribunal decreta la
deserción de la prueba. -----

- - - **3.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, se admite prueba la
cual consiste en todas y cada una de las actuaciones que conforman
el presente expediente en que se actúa y que tiendan a favorecer de
sus análisis; prueba que se tiene desahogada por su propia
naturaleza dándole en derecho el valor probatorio que le
corresponda. -----

- - - **4.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en toda y
cada una de aquellas presunciones tanto legales como humanas que
se deriven de la apreciación sensorial de ese Órgano jurisdiccional y
que tiendan a favorecerle; prueba que se tiene por desahogada por
su propia naturaleza, dándole el valor probatorio que le corresponde.

- - - **V.-** Se procede al estudio, análisis y valoración de las probanzas
ofrecidas y admitidas al **TERCERO LLAMADO A JUICIO**
denominado **INSTITUTO DE PENSIONES DEL LOS SERVIDORES
PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA**, de las cuales se desprenden
las siguientes: -----

- - - **1.- DOCUMENTAL**, consistente en el informe solicitado al Instituto Mexicano del Seguro Social, correspondiente al C. [REDACTED] visible a foja 405 a la 410 de los presentes autos. - - - - -

- - - Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

- - - ***“PRUEBA DOCUMENTAL, ALCANCE DE LA.** Como la prueba documental es la constancia reveladora de un hecho determinado, lógicamente su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene, pues de ser así se desnaturalizaría la prueba de documentos¹².* - - - - -

- - - **2.- DOCUMENTAL**, consistente en el original de una **CONSTANCIA**, de fecha 28 de julio del 2020, visible a foja 143 de los presentes autos. - - - - -

- - - Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, misma que funge como constancia reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

- - - ***“PRUEBA DOCUMENTAL, ALCANCE DE LA.** Como la prueba documental es la constancia reveladora de un hecho determinado, lógicamente su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene, pues de ser así se desnaturalizaría la prueba de documentos¹³.* - - - - -

- - - **3.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, se admite prueba la cual consiste en todas y cada una de las actuaciones que conforman el presente expediente en que se actúa y que tiendan a favorecer de sus análisis; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza dándole en derecho el valor probatorio que le

¹² Localización: Registro digital: 219523; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Octava Época; Materia(s): Laboral; Tesis: III.T. J/26; Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 52, Abril de 1992, página 49; Tipo: Jurisprudencia.

¹³ Localización: Registro digital: 219523; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Octava Época; Materia(s): Laboral; Tesis: III.T. J/26; Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 52, Abril de 1992, página 49; Tipo: Jurisprudencia.



corresponda. -----

--- **4.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en toda y cada una de aquellas presunciones tanto legales como humanas que se deriven de la apreciación sensorial de ese Órgano jurisdiccional y que tiendan a favorecerle; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole el valor probatorio que le corresponde.

--- **VI.-** 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. -----

--- ***“LITIS LABORAL. ASPECTOS QUE LA CONFORMAN.”***¹⁴ *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.”* -----

--- En ese orden de ideas, debe decirse que la *Litis* en el presente juicio, se circunscribe a fin de que este Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, determine si resultan procedentes o no las prestaciones que solicita en sus escritos inicial de demanda correspondiente al expediente 710/2019, así como en su escrito de contestación de demanda correspondiente al 673/2019, consistente en: -----

--- **I.-** La reinstalación en el puesto de “JEFE DE DEPARTAMENTO DE RECAUDACIÓN”; -----

¹⁴ Localización: 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.

- - - II.- El pago de 87 días de salario por concepto de AGUINALDO, correspondientes al año 2018 más el pago de canasta básica por concepto de aguinaldo. - - - - -
- - - III.- El pago de la prestación denominada como ayuda para transporte, consistente en \$213.00 (doscientos trece pesos 00/100 M.N.) quincenales, correspondiente del 1º de enero del año 2018 a la fecha... - - - - -
- - - IV. 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 los años 2017 y 2018. - - - - -
- - - V. - El pago de la prestación denominada como Ayuda de Renta, consistente en la cantidad de \$106.00 (ciento seis pesos 00/100) quincenales, adeudándose desde el 1º de enero del año 2018 y hasta que se resuelva el presente asunto. - - - - -
- - - VI. Por el pago del bono de cumpleaños, consistente en la cantidad de \$1,700.00 (mil setecientos pesos 00/100 M.N.), el cual se otorga en la primera quincena del mes de mi onomástico, adeudándose los años 2017 y 2018. - - - - -
- - - VII. Por el pago de la cantidad de \$1,000.00 (mil pesos 00/100 M.N.) que de forma discriminatoria se paga anualmente a los trabajadores sindicalizados, adeudándose los años 2017 y 2018. - - - - -
- - - VIII. El pago de 20 días de vacaciones por año correspondientes a los años 2017 y 2018, días que no he disfrutado, así como su correspondiente prima vacacional la cual es del 100% cien por ciento, por así haberlo establecido en la demanda. - - - - -
- - - IX. Por el pago del estímulo económico equivalente a 12 días de salario, que se les otorga a los trabajadores que tengan asistencia perfecta, que se genere durante la tramitación del juicio. - - - - -
- - - X. Por el otorgamiento de seguro de vida colectivo, con una



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

prima asegura de 40 meses de salario en caso de incapacidad total o permanente, muerte natural, muerte por accidente, muerte colectiva, en términos de la cláusula VIGESIMO SEGUNDA del Convenio existente entre el Organismo demandado y el Sindicato de trabajadores del mismo. - - - - -

- - - XI.- El pago de la prima mensual individual, considerada como quinquenios, por 10 años de servicios y que corresponde a la cantidad de 4.5 días de salario más \$45.00 (cuarenta y cinco pesos). - - - - -

- - - XII.- 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. - - - - -

- - - XIII.- El pago de todas y cada una de las prestaciones contempladas en el Convenio de concentración 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 deberá otorgar todas las prestaciones que se brinden a los Sindicalizados. - - - - -

- - - A partir de dichas circunstancias se desprenderá o no la procedencia de las prestaciones reclamadas por la C. [REDACTED]

[REDACTED] o por el contrario, en su defecto se dilucidará la procedencia o improcedencia de las excepciones y defensas hechas valer por la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO**, la cual manifestó las siguientes excepciones y defensas:

- - - I.- Excepción sine actione agis. - - - - -

- - - II.- Falta de acción y derecho. - - - - -

- - - III.- Excepción de sin derecho acción. - - - - -

- - - IV.- Excepción de prescripción. - - - - -

- - - Así mismo y en relación a la contestación del tercero llamado a juicio INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, quien señaló que la actora 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 dicho organismo, se desprende que no se encontraron registros de entero de cuotas a nombre de la actora; Asimismo dijo que la C. Barbara Angelica Nava Palacios si cotizó para el Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, encontrándose adscrita en la Comisión de Agua, Potable, Drenaje y Alcantarillado de Manzanillo (CAPDAM) del 16 al 31 de agosto del año 2017, 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 partes 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 la actora hubiera sido despedida 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 la demandante. - - - - -

- - - VII. – ANÁLISIS DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN Y CALIDAD DE TRABAJADOR DE BASE. - - - - -

- - - Una vez que se ha fijado la litis y a fin de resolver lo que en derecho corresponde, respecto a la acción de su RECONOCIMIENTO Y EXPEDICIÓN DE SU NOMBRAMIENTO como trabajadora de BASE en el puesto de JEFE DE DEPARTAMENTO DE RECAUDACIÓN, por lo que este Tribunal



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

--- **"CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SUS CARACTERÍSTICAS.** Del análisis sistemático de lo dispuesto en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la carga de la prueba en materia laboral tiene características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón en el juicio, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio, para eximir al trabajador de probar los que son base de su acción en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos. Lo anterior se traduce en que, la carga de la prueba corresponde a la parte que, de acuerdo con las leyes aplicables, tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, duración de la jornada de trabajo, monto y pago del salario, entre otros, con el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador; además, la obligación de aportar probanzas no sólo corresponde al patron, sino a cualquier autoridad o persona ajena al juicio laboral que tenga en su poder documentos relacionados con los hechos controvertidos que puedan contribuir a esclarecerlos, según lo dispone el artículo 783 de la ley

invocada.¹⁵ -----

--- **“ACCIÓN EN MATERIA LABORAL. REQUISITOS QUE LA JUNTA DEBE CUMPLIR PARA EL ANÁLISIS DE SU PROCEDENCIA AL DICTAR EL LAUDO.** De los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, vigente al 30 de noviembre de 2012, se colige que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de examinar la acción deducida en la demanda. Lo anterior, con independencia de que ésta se hubiera tenido por contestada en sentido afirmativo, o bien, se tuvieran por admitidos los hechos de ésta sobre los que no se suscitó controversia, así como de las excepciones opuestas por la contraparte. En ese tenor, para cumplir con dicho examen, tratándose de prestaciones legales, las Juntas deben: 1. Analizar el contenido de las normas jurídicas que regulan las prestaciones; 2. Con base en lo anterior, determinar los presupuestos legales para obtenerlas; y, 3. Dilucidar si esos presupuestos se encuentran satisfechos, para lo cual tomarán en consideración si: i) el actor en su demanda expuso los hechos necesarios y suficientes para respaldar los presupuestos de la acción; ii) los hechos resultan congruentes, verosímiles y acordes con la lógica o la razón, derivada de la sana crítica y la experiencia; y, iii) solamente se dio la presunción de hechos salvo prueba en contrario, verificar si no están desvirtuados. Asimismo, tratándose de prestaciones extralegales, como presupuesto de lo señalado, deben estar demostrados la existencia y el contenido de la norma que regula el beneficio invocado, pues solamente así el juzgador puede realizar los pasos indicados. Por tanto, la omisión o insuficiencia del anterior análisis por la autoridad, implica el dictado de un laudo violatorio de los derechos de legalidad y seguridad jurídica, por infracción a los principios de congruencia y de fundamentación y motivación, que amerita conceder el amparo¹⁶.” -----

--- **“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL ANÁLISIS DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE BASIFICACIÓN REQUIERE LA ACREDITACIÓN DE DIVERSOS ELEMENTOS Y CARGAS PROBATORIAS.** Hechos: Diversos trabajadores al servicio del Estado que fueron despedidos de un órgano de la Ciudad de México, demandaron su reinstalación en el puesto que desempeñaban, así como el otorgamiento de los nombramientos de base respectivos, entre otras prestaciones. La Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje absolvió respecto del otorgamiento de los nombramientos de base, a pesar de que la mayor parte de los trabajadores acreditaron haber laborado en su plaza durante un lapso mayor a seis meses. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que para la procedencia de la acción de basificación y, por tanto, la expedición de un nombramiento de base, tratándose de trabajadores al servicio del Estado, se requiere: a)

¹⁵ Localización: **Registro digital:** 186996; **Instancia:** Segunda Sala; **Novena Época;** **Materia(s):** Laboral; **Tesis:** 2a. LX/2002; **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XV, Mayo de 2002, página 300; **Tipo:** Aislada.

¹⁶ Localización: **Registro digital:** 2008444; **Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito; **Décima Época;** **Materia(s):** Laboral; **Tesis:** XXVII.3o. J/15 (10a.); **Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 15, Febrero de 2015, Tomo III, página 2139; **Tipo:** Jurisprudencia.



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

Que la dependencia demandada no acredite las excepciones y defensas opuestas (inexistencia de una relación laboral –contrato civil–, puesto de confianza, nombramiento interino o temporal, nombramiento por sustitución, o cualquier otra en la que funde su defensa); y, b) Que de las pruebas aportadas en el juicio se adviertan indicios que apunten a que el trabajador cuenta con el derecho a obtener un nombramiento de base (que se desempeñó durante un lapso superior a seis meses en una plaza vacante sin nota desfavorable en su expediente –que no tenga alguna persona titular asignada en esa plaza– y que la misma sea basificable – que por su naturaleza y características– esté en aptitud de otorgarse su titularidad en favor del actor). Justificación: Lo anterior es así, porque corresponde a la dependencia demandada, en su carácter de patrón equiparado, la carga de ofrecer las pruebas con las que acredite fehacientemente sus excepciones y defensas, como se advierte del criterio sustentado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 24/2021 (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO POR TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL ESTADO, EN SU CARÁCTER DE EMPLEADOR EQUIPARADO, JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DE SU NOMBRAMIENTO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICA FEDERAL Y DEL ESTADO DE COLIMA).", además, la autoridad laboral debe verificar la existencia de indicios que al menos generen la presunción en favor del servidor público de que se desempeñó por más de seis meses ininterrumpidos en una plaza basificable y que la misma se encuentre vacante, en términos del artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece los presupuestos que deben colmarse para que un trabajador burocrático adquiera el derecho de inamovilidad en el empleo. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO¹⁷." -----

- - - En ese orden de ideas y en términos de lo que disponen los Artículos 784 en relación con el 804 y 805 de la Ley Federal del trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, se desprende que la carga de la prueba en materia laboral tiene características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón en el juicio, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio, para eximir al trabajador de probar los que son base de su acción en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos. Lo anterior

¹⁷ Localización: **Registro digital:** 2025073; **Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito; **Undécima Época;** **Materia(s):** Laboral; **Tesis:** I.5o.T.12 L (11a.); **Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 16, Agosto de 2022, Tomo V, página 4607; **Tipo:** Aislada.

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

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

- - - En ese sentido, se insiste que la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA** sostiene resulta improcedente la expedición de un nombramiento con la categoría de base como **JEFE DEL**



DEPARTAMENTO DE RECAUDACIÓN a favor de la [REDACTED]

[REDACTED] señalando que en los autos del Juicio Laboral [REDACTED] y su acumulado [REDACTED] seguido ante la H. Junta de Conciliación y Arbitraje de Manzanillo le otorgaron la reinstalación y el reconocimiento del nombramiento de base **lo cierto es que la entidad pública resolutora no contemplo en su laudo emitido la legislación por los que se rigen ese tipo de trabajadores, así como tampoco atendió al principio de la realidad, es decir debió atender y analizar la situación real en la cual se encontraba la parte trabajadora.** - - - - -

- - - Ahora bien, del análisis de los autos de presente expediente se encuentra un ofrecimiento de reinstalación a la parte accionante, así como la aceptación de dicha reinstalación, concretándose materialmente el día 20 de septiembre del año 2019, tal como se puede observar del acta levantada por el Secretario Actuario adscrito a este Tribunal, lo cual se encuentran **visibles a fojas 64 y la 68.** - -

- - - En relación a lo anterior conviene precisar el contenido del artículo 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual es del tenor siguiente: - - - - -

- - - "Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: "... B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores: "... IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.— En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley." - - -

- - - Del precepto constitucional transcrito, se advierte el derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado como un principio constitucional, no obstante, dicho derecho no puede entenderse como absoluto para todos los trabajadores, pues debe atenderse a la legislación secundaria que regula los términos y condiciones en que se otorgue. - - - - -

- - - De ese modo, se establece que los trabajadores pueden ser suspendidos o cesados por causa justificada en los términos que fije la ley, de manera que es en ésta donde el legislador puede establecer condiciones para otorgar nombramientos de carácter definitivo o temporal, distinguiendo entre los tipos de trabajadores. - - - - -

- - - En ese sentido, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, prevén los diferentes nombramientos que podrán ocupar los trabajadores en atención a las funciones que realizan, distinguiendo entre aquellos de confianza y de base, así como de acuerdo con la temporalidad por la que se celebran. - - - - -

- - - En atención a las funciones que desempeñan los servidores públicos, conforme a los artículos 5, 8 y 9 de la Ley Burocrática Estatal, se prevé un régimen de excepción, en el sentido de que son trabajadores de base todos aquellos que no sean empleados de confianza, con las modalidades y limitaciones que establece la propia ley, quienes únicamente disfrutarán de las medidas de protección al salario y los beneficios de la seguridad social. - - - - -

- - - Asimismo, se previó que la calidad de trabajador de base no se adquiere automáticamente, esto es, por el simple hecho de prestar un servicio y no estar considerado como trabajador de confianza, pues para ello es necesario cumplir los requisitos establecidos en la ley como lo son que el trabajador ocupe una plaza de nueva creación, o bien una vacante. - - - - -

- - - En efecto, destaca conforme a lo previsto en el artículo 9 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, que los trabajadores que sean nombrados en plazas de base adquieren el derecho a la inamovilidad o a la basificación una vez que hayan prestado sus servicios durante más de seis meses, habiéndose desempeñado eficientemente. - - - - -

- - - De esa forma, con independencia de la denominación del nombramiento o los diversos nombramientos que se hayan otorgado



al trabajador en diversas plazas, lo cierto es que al haber laborado durante más de seis meses desarrollando actividades propias de un trabajador de base sin nota desfavorable, o de manera eficiente, éste adquiere el derecho a la inamovilidad en su puesto. - - - - -

- - - Para el caso que nos ocupa, la demandada en su escrito de contestación de la demanda se excepciona aduciendo que el trabajador era un trabajador de confianza y no de base, provocando con esto que la carga de la prueba se revierta hacia ella, tal como lo dice la jurisprudencia con número de registro 161946 mencionada con antelación, la cual nos orienta respecto al tema, pues nos dice, que corresponde al patrón probar la calidad de confianza cuando este se excepciona, teniendo en cuenta las funciones desempeñadas y no solo la designación que se le pueda dar al puesto que se le encomienda al trabajador, ya que la naturaleza de los nombramientos sea de base o de confianza no surge por la sola designación que le dé el Titular de una dependencia o por la Institución, sino que depende de la naturaleza de las funciones que el trabajador lleva a cabo, al momento de cumplir con su jornada laboral para su empleador. - - - - -

- - - Ahora bien, de la jurisprudencia con número de registro 167816 ya transcrita en supra líneas, se desprende el elemento a considerar cuando el patrón no puede acreditar las funciones de confianza, pues primeramente no le podrá operar la excepción opuesta y se considerara que el despido es injustificado. - - - - -

- - - En esa tesitura podemos observar que dentro de los autos del expediente que nos ocupa, no hay elementos que comprueben las funciones que el trabajador realizaba, toda vez que, si bien es cierto de las documentales que son ofrecidas por ambas partes, se puede apreciar que el actor aparece como categoría de confianza, lo cierto es que el demandado no acredita que éste realizaba dichas funciones. - - - - -

- - - Por lo anterior, se declara la improcedencia de las manifestaciones realizadas por la parte demandada, en el sentido de que la [REDACTED] tenía el carácter de trabajador de **CONFIANZA**, así como las funciones correspondientes a esta categoría. - - - - -

- - - Por tanto, tenemos que la patronal no logró acreditar plenamente las manifestaciones vertidas en su nombre en los puntos del capítulo de HECHOS Y EXCEPCIONES de su escrito de contestación a la demanda, que resultan de los presentes autos que hoy se laudan. En efecto, la carga de la prueba se atribuye a cada una de las PARTES

según los hechos que sustenten sus pretensiones y, normalmente, esto es de conformidad con las siguientes reglas: - - - - -

- - - a) *La carga de probar incumbe al que afirma.* - - - - -

- - - b) *El demandado que apoya sus excepciones o defensas en nuevas afirmaciones tiene la carga de probarlos, para dejar sin valor ni eficacia las afirmaciones del demandante.* - - - - -

- - - c) *La carga de probar recae en quien hace una negación que envuelve una afirmación.* - - - - -

- - - Por consiguiente, la última de las reglas citadas, que se refiere a la carga de probar una negación que lleva implícita una afirmación, a su vez, puede subdividirse en dos, según que la negación se haga respecto de un hecho o de una cualidad de ese hecho. - - - - -

- - - En el primer caso, la carga de la prueba solamente recae en quien niega un hecho y tal negativa supone la existencia de otro hecho positivo, por ejemplo, cuando un trabajador niega que abandonó el trabajo porque se encontraba desempeñando una función específica en el propio centro de trabajo. - - - - -

- - - En el segundo caso, cuando se niega la cualidad de un hecho, la carga de prueba siempre recae en quien hace la negación, en virtud de que implícitamente reconoce el hecho, pero afirma que tiene una calidad distinta, verbigracia, cuando el patrón demandado contesta que el trabajador actor no tenía un puesto de base sino de confianza.

- - - En esa tónica jurídica, podemos deducir que la negación de la cualidad de un hecho necesariamente implica el reconocimiento de su existencia y la afirmación de que tiene una cualidad distinta. - - - -

- - - Es por ello, que desde ese ángulo, si en el caso en concreto el organismo, como parte demandada negó rotundamente el derecho del ACTOR pero también, afirmó que fue de otra naturaleza, específicamente como trabajador de CONFIANZA, así las cosas, entonces se ubica en la segunda de las hipótesis referidas con anterioridad, o sea, en la negación de la cualidad de un hecho, lo cual, según se vio, implica el reconocimiento de aquél y la afirmación de que tiene una cualidad distinta a la que atribuye la parte demandante.

- - - En esa virtud, si la entidad pública demandada, negó el derecho del trabajador ACTOR y afirmó que es de otra naturaleza, está



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

negando la cualidad de un hecho, pero no su existencia y, por ende, se encuentra obligada a probar su excepción que forzosamente envuelve la afirmación de que la relación es de otra naturaleza, resultando aplicable al caso el siguiente criterio de jurisprudencia bajo el RUBRO de: - - - - -

- - - *“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.” - - - - -*

- - - Por analogía también tiene sustento legal a lo antes señalado, el siguiente criterio de Jurisprudencia emitido por los TRIBUNALES COLEGIADOS DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN bajo el RUBRO de: - - - - -

- - - *“CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SUS CARACTERÍSTICAS. Del análisis sistemático de lo dispuesto en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la carga de la prueba en materia laboral tiene características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón en el juicio, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio, para eximir al trabajador de probar los que son base de su acción en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos. Lo anterior se traduce en que, la carga de la prueba corresponde a la parte que, de acuerdo con las leyes aplicables, tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, duración de la jornada de trabajo, monto y pago del salario, entre otros, con el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador; además, la obligación de aportar probanzas no sólo corresponde al patrón, sino a cualquier autoridad o persona ajena al juicio laboral que tenga en su poder documentos relacionados con los hechos controvertidos que puedan contribuir a esclarecerlos, según lo dispone el artículo 783 de la ley invocada.” - - - - -*

- - - En consecuencia, esas cuestiones circunstanciales deben ser demostradas por la parte patronal, en función de que apoyó sus

excepciones y defensas en la negación que conlleva una afirmación en el sentido de que al trabajador ACTOR no le asistía el carácter de “EMPLEADO DE BASE”, sino que tenían la calidad de “Trabajador de CONFIANZA”. -----

- - - Lo anterior, toda vez que como ya quedo acreditado, el trabajador ACTOR, laboró al servicio del **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA** habiendo desempeñado siempre actividades que son catalogadas como de base, de acuerdo a lo que establece el **Artículo 8** de la **Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima**, además, que la **C. MAYRA AURORA PEREA OCHOA**, estuvo laborando de manera continua para la Entidad Pública DEMANDADA desde el día **16 de julio del año 2004**, desempeñando sus labores en forma ininterrumpida, así las cosas, tenemos pues que tal y como lo establece el **Artículo 9** de la **Ley Burocrática Estatal** que nos ocupa, se entiende que el ACTOR debe ser considerado por la DEMANDADA como trabajador de base e inamovible y que cuenta con un derecho como trabajador a la estabilidad en su empleo y a no ser separadas sin causa justificada, toda vez que como quedó acreditado en autos, el puesto de **JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RECAUDACIÓN** lo ha ocupado por un término mayor de 6 seis meses ininterrumpidos. -----

- - - Así mismo, la entidad pública demandada omitió acreditar las funciones que el trabajador realizaba las cuales fueran correspondientes con el nombramiento de confianza; además, si efectivamente las actividades que realizaba la demandante corresponden o no a las desarrolladas por empleados de **base**, pues de esa cuestión depende la procedencia o improcedencia de las prestaciones relacionadas con el derecho a la estabilidad en el empleo; 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, pues de ello depende si la relación de



trabajo se dio concluida con o sin responsabilidad para la Entidad Pública demandada y a efecto de determinar lo conducente. - - - - -

- - - Lo anterior, toda vez que como se mencionó en supra líneas, la entidad pública demandada al apoyar sus excepciones y defensas en nuevas afirmaciones tiene la carga de probarlos, para dejar sin valor ni eficacia las afirmaciones de la demandante; razón por la cual, esas cuestiones circunstanciales deben ser demostradas por la parte patronal, en función de que apoyó sus excepciones y defensas. - - - -

- - - Por consiguiente, en apoyo a las actuaciones analizadas se encuentra debidamente acreditado en los presentes autos, que el ACTOR realizaba funciones de las consideradas como de base, por lo que resulta procedente entonces **CONDENAR** al **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA** a **OTORGARLE** a la [REDACTED]

[REDACTED] la basificación en el puesto de **JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RECAUDACIÓN** y la expedición del nombramiento respectivo como trabajador de base, con los requisitos y en los términos de lo que dispone el artículo 20 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en virtud de haberse acreditado el despido injustificado. - - - - -

- - - **VIII.- PROCEDENCIA DEL PAGO DE PRESTACIONES EXTRALEGALES.** - - - - -

- - - En cuanto a la prestación que reclama la parte actora en el **inciso XIII** de su escrito de aclaración y ampliación de la demanda dentro del apartado de las prestaciones, de los autos que nos ocupa. Este Tribunal resuelve en el sentido de que el pago de dichas prestaciones es **PROCEDENTE**, por las siguientes causas, razones y fundamentos que lo justifican. - - - - -

- - - Previo a resolver sobre la procedencia de las prestaciones, conviene precisar el marco normativo, a la luz de lo dispuesto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo, la Doctrina y la Jurisprudencia, pues tratándose

de materia laboral, los derechos sociales se encuentran reconocidos en forma específica en el Artículo 123 apartado A, fracción XVI pues establece el derecho a la libre asociación a favor de los trabajadores para la defensa de sus intereses en tanto señala la libertad sindical de que deben gozar los trabajadores para fundar sindicatos, afiliarse a los de su elección y elegir libremente a sus representantes, o en su caso, también implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno constituye uno de los derechos fundamentales de las relaciones laborales, encuentra sustento lo anterior en la Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro y contenido siguiente: - - - - -

--- “SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses¹⁸.” - - - - -

--- “LIBERTAD SINDICAL. POSTULADOS EN QUE SE SUSTENTA ESE PRINCIPIO. El principio de libertad sindical reconocido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el Convenio Número 87, relativo a la Libertad Sindical y la Protección al Derecho Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, se sustenta fundamentalmente en cuatro postulados: 1. Derecho de libre asociación; 2. Derecho para redactar estatutos y reglamentos administrativos; 3. Derecho para elegir libremente a sus representantes; y 4. Derecho de organización interna. Estas cuatro premisas se encuentran íntimamente relacionadas entre sí, pues no puede entenderse una sin la existencia de las otras; es decir, no puede concebirse el derecho de libre asociación, sin la facultad de redactar sus

¹⁸ Localización: Registro digital: 193868; Instancia: Pleno; Novena Época; Materia(s): Constitucional, Laboral; Tesis: P./J. 43/99; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IX, Mayo de 1999, página 5; Tipo: Jurisprudencia.



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

*propios estatutos y, desde luego, sin la potestad de elegir libremente a sus representantes, mucho menos sin el derecho de establecer su organización interna. De manera que la afectación de uno de estos postulados por cualquier norma jurídica representa, desde luego, una violación al **principio de libertad sindical**¹⁹.* -----

- - - De lo anterior se colige que **la libertad sindical constituye una garantía social establecida para los intereses de la clase obrera,** cuyo respeto debe ser garantizado por el Estado y que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir a fin de entorpecer el ejercicio legal para respetar sus estatutos, elegir a sus representantes y demás actividades; o por el contrario, la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno, **razón por la cual no se le puede negar el derecho a las prestaciones que se les reconocen a los trabajadores de base agremiados a un sindicato.** -----

- - - En ese sentido, como quedó acreditado en autos, tiene el carácter de trabajador de base, con el puesto de **JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RECAUDACIÓN** calidad misma que genera derecho a su favor para considerar procedentes el pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas de las que se encuentre en esos supuestos, toda vez que se acredita que tenían el carácter de trabajador de BASE. -----

- - - Por lo 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 ubicándose en cada uno de los supuestos 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

¹⁹ Localización: Registro digital: 2010285; Instancia: Segunda Sala; Décima Época; Materia(s): Constitucional, Laboral; Tesis: 2a. CXIV/2015 (10a.); Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 23, Octubre de 2015, Tomo II , página 2087; Tipo: Aislada.

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, resultando improcedente las manifestaciones hechas valer por la Entidad Pública demandada, lo anterior, pues se insiste que dada **la calidad reconocida a la actora, 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 ese 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 máximo Tribunal de justicia en el país, 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, los Tribunales Federales interpretaron el artículo 1º constitucional antes de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha once de junio de dos mil once, y que constituye un criterio orientador para fijar el alcance de la dignidad de

las personas, como derecho base de los demás, máxime que, según lo visto, actualmente el numeral 1º, quinto párrafo, de la Constitución Federal, 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: - - - - -

- - - ***“DIGNIDAD HUMANA. EL ORDEN JURÍDICO MEXICANO LA RECONOCE COMO CONDICIÓN Y BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES”.*** El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que **todas las personas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razones étnicas o de nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que ATENTE CONTRA LA DIGNIDAD HUMANA** y que, junto con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos suscritos por México, **reconocen el valor superior de la dignidad humana**, es decir, que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás, el derecho a ser reconocido y a vivir en y con la dignidad de la persona humana, y del cual se desprenden todos los demás derechos, en cuanto son necesarios para que los individuos desarrollen integralmente su personalidad, dentro de los que se encuentran, entre otros, el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, al honor, a la privacidad, al nombre, a la propia imagen, al libre desarrollo de la personalidad, al estado civil y el propio derecho a la dignidad personal. **Además, aun cuando estos derechos personalísimos no se enuncian expresamente en la Constitución General de la República, están implícitos en los tratados internacionales suscritos por México y, en todo caso, deben entenderse como derechos derivados del reconocimiento al derecho a la dignidad humana, pues sólo a través de su pleno respeto podrá hablarse de un ser humano en toda su dignidad**²⁰.” - - - - -

- - - 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: - - - - -

²⁰ Localización: Registro digital: 165813; Instancia: Pleno; Novena Época; Materia(s): Constitucional; Tesis: P. LXV/2009; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXX, Diciembre de 2009, página 8; Tipo: Aislada.



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

- - - *“Artículo 7º. Las Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial: -----*
- - - *a). - Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: -----*
- - - *b). - Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; -----*
- - - De los preceptos constitucionales e internacionales transcritos, se desprende que se reconoce el goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias a favor de las personas, y que éstas especialmente deben asegurarle, entre otras cuestiones, un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie. -----
- - - Aunado a lo anterior, sobre el tema de la igualdad, la Suprema Corte consideró que en el ejercicio de garantizar el principio de igualdad y no discriminación previsto en el artículo 1º Constitucional, se obliga a examinar rasgos adicionales a los que considera cuando contempla la cuestión desde la perspectiva de los derechos sustantivos involucrados, así pues, aunque una determinada regulación limitadora de derechos no es excesiva sino legítima, necesaria y proporcional, justificada por la necesidad de armonizar las exigencias normativas derivadas del derecho en cuestión con otras también relevantes en el caso, todavía puede ser necesario analizar, bajo el principio de igualdad, si las cargas que esa limitación de derechos representa están repartidas utilizando criterios clasificatorios legítimos. Esto es, aunque una norma legal sea adecuada en el sentido de representar una medida globalmente apta para tratar de alcanzar un determinado fin, puede tener defectos de sobre inclusión o de infra inclusión, de los que derive una vulneración del principio de igualdad y no discriminación. -----
- - - Dicho lo anterior, en algunas ocasiones, por el tipo de criterio deslucido por la norma legal examinada (origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el

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

- - - **“ESCRUTINIO DE IGUALDAD Y ANÁLISIS CONSTITUCIONAL ORIENTADO A DETERMINAR LA LEGITIMIDAD DE LAS LIMITACIONES A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. SU RELACIÓN.** Los criterios de análisis constitucional ante alegaciones que denuncian limitaciones excesivas a los derechos fundamentales tienen mucho de común a los que se usan para evaluar eventuales infracciones al principio de igualdad, lo cual se explica porque legislar implica necesariamente clasificar y distinguir casos y porque en cualquier medida legal clasificatoria opera una afectación de expectativas o derechos, siendo entonces natural que los dos tipos de examen de constitucionalidad se sobrepongan parcialmente. Sin embargo, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ve llamada a actuar como garante del principio de igualdad y no discriminación previsto en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ello la obliga a examinar rasgos adicionales a los que considera cuando contempla la cuestión desde la perspectiva de los derechos sustantivos involucrados. Así, aunque el Alto Tribunal haya concluido que una determinada regulación limitadora de derechos no es excesiva sino legítima, necesaria y proporcional, justificada por la necesidad de armonizar las exigencias normativas derivadas del derecho en cuestión con otras también relevantes en el caso, todavía puede ser necesario analizar, bajo el principio de igualdad, si las cargas que esa limitación de derechos representa están repartidas utilizando criterios clasificatorios legítimos. Esto es, aunque una norma legal sea adecuada en el sentido de representar una medida globalmente apta para tratar de alcanzar un determinado fin, puede tener defectos de sobre inclusión o de infra inclusión, de los que derive una vulneración del principio de igualdad y no discriminación. Incluso, en algunas ocasiones, por el tipo de criterio usado por la norma legal examinada (origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas) o por la extensión e intensidad de la incidencia en el goce de un derecho fundamental, será necesario examinar con especial cuidado si los medios (distinciones) usados por el legislador son adecuados a la luz del fin perseguido²¹.” - - - - -

²¹ Localización: Registro digital: 161310; Instancia: Pleno; Novena Época; Materia(s): Constitucional; Tesis: P./J. 28/2011; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIV, Agosto de 2011, página 5; Tipo: Jurisprudencia.



- - - 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 a al C. [REDACTED]

[REDACTED] calidad que ha quedado debidamente acreditada en autos, lo anterior encuentra fundamento en el siguiente criterio jurisprudencial: - - - - -

- - - **“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 citado²².” - - - - -

- - - **“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

²² Localización: Registro digital: 2017733; Instancia: Plenos de Circuito; Décima Época; Materia(s): Laboral; Tesis: PC.I.L. J/40 L (10a.); Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 57, Agosto de 2018, Tomo II, página 1565; Tipo: Jurisprudencia.

Mexicanos prevé el derecho, tanto de los obreros como de los patrones, de coaligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales u otros grupos. Este derecho también es reconocido por el artículo 2 del Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, que establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, siempre que observen sus estatutos. Ahora bien, en ejercicio del derecho a la libertad sindical, en una empresa puede haber uno o más sindicatos, como lo prevé el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, el más representativo o mayoritario puede tener ciertos privilegios admisibles constitucional y convencionalmente, consistentes en: 1) La facultad exclusiva de negociar el contrato colectivo de trabajo con la empresa; 2) Prioridad respecto de las consultas con los gobiernos; o, 3) Prioridad en materia de designación de los delegados ante organismos internacionales; lo cual es congruente con las decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo. No obstante, estos privilegios no son absolutos y encuentran límites, pues: a) Es inadmisibles que se prive a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros o del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción; b) Los elementos para distinguir entre las organizaciones más representativas de las que no lo son deben basarse en criterios objetivos y fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso; c) Las ventajas otorgadas al sindicato más representativo no pueden ser de tal naturaleza que influyan indebidamente en la decisión de los trabajadores para elegir la organización a la que deseen afiliarse; y, d) Las organizaciones minoritarias deben poder ejercer su autoridad, actuar como portavoces de sus miembros y representarlos en casos de conflictos individuales. Consecuentemente, no todo privilegio en favor de un sindicato mayoritario es válido por sí solo, sino que debe ajustarse a los límites referidos. Amparo directo en revisión 303/2011. Sindicato Independiente Democrático de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Tabasco. 24 de agosto de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Ileana Moreno Ramírez²³.” -----

--- **“LIBERTAD SINDICAL. LA VIOLA LA CLÁUSULA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE PREVÉ LA FACULTAD EXCLUSIVA DEL SINDICATO MAYORITARIO DE LLEVAR A CABO TRÁMITES ADMINISTRATIVOS DE LOS TRABAJADORES ANTE EL PATRÓN, CUANDO SE TRATA DE CUESTIONES LABORALES.** Si bien es cierto que los sindicatos mayoritarios pueden gozar de algunos privilegios, también lo es que éstos no son irrestrictos; entre otras cosas, no es posible que pacten condiciones que priven a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros. Entonces, las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo que prevén la facultad exclusiva

²³ Localización: Registro digital: 160288; Instancia: Segunda Sala; Décima Época; Materia(s): Constitucional, Laboral; Tesis: 2a. I/2012 (9a.); Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.; Libro V, Febrero de 2012, Tomo 2, página 1697; Tipo: Aislada.



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 Ramírez²⁴." -----

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

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

- - - En ese sentido, de los fundamentos y consideraciones anteriormente expuestas, este Tribunal considera procedente el pago de las prestaciones consistentes en canasta básica, despensa, ayuda de renta, bono extraordinario, ayuda para gastos escolares, estímulos a las madres trabajadoras por su día social, uniforme con motivo del primero de mayo, premiaciones y estímulos económicos por su desempeño, seguro de vida, permisos económicos para atender asuntos personales, pago de marcha, fondo de ahorro y el pago de todas aquellas prestaciones que perciben los trabajadores de base y

²⁴ Localización: Registro digital: 160295; Instancia: Segunda Sala; Décima Época; Materia(s): Constitucional, Laboral; Tesis: 2a. IV/2012 (9a.); Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro V, Febrero de 2012, Tomo 2, página 1692; Tipo: Aislada.

base sindicalizados; así como todos aquellos aumentos e incrementos salariales que en lo sucesivo se sigan generando y que otorgue la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA**, al salario, beneficios y prestaciones extralegales que reciben o reciban los trabajadores de base y de base sindicalizados a su servicio. - - - - -

- - - Lo anterior, **no desde el tiempo que se han solicitado, tomando en consideración que en el expediente que hoy se lauda, la acción principal del demandante consistió en que por laudo se condenara a la reinstalación y reconocimiento como trabajador de base, así como al pago de prestaciones y reconocimiento de éstas.** Por consiguiente, si esas acciones se han declarado procedentes en el laudo que hoy se emite, entonces, debe convenirse que es a partir de la emisión del mismo, cuando surge el derecho del trabajador para obtener el pago de las prestaciones que se cubren a los demás empleados de base y de base sindicalizados y no antes, **PORQUE ES A PARTIR DE LA EMISIÓN DEL PRESENTE LAUDO, QUE SURGE EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJADOR A PERCIBIR DICHAS PRESTACIONES.** - - - - -

- - - Habiéndose declarado procedente la acción de la demandante, se CONDENA a la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA** a pagarle a la C.

[REDACTED] la cantidad que resulte por concepto de canasta básica, despensa, ayuda de renta, bono extraordinario, ayuda para gastos escolares, estímulos a las madres trabajadoras por su día social, uniforme con motivo del primero de mayo, premiaciones y estímulos económicos por su desempeño, seguro de vida, permisos económicos para atender asuntos personales, pago de marcha, fondo de ahorro, seguro de vida colectivo y el pago de todas aquellas prestaciones que perciben los trabajadores de base y base sindicalizados, suscritos entre el **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO**



DE MANZANILLO, COLIMA, con su SINDICATO; prestaciones e incrementos que deberán ser otorgados a partir de la fecha en que se le reconoció el derecho a su pago, es decir, a partir de la fecha de la emisión del presente laudo.-----

- - - IX.- IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE AYUDA PARA TRANSPORTE, DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO, AYUDA PARA LA RENTA, BONO DE CUMPLEAÑOS, 12 DÍAS DE SALARIO POR ASISTENCIA PERFECTA.-----

- - - En cuanto a las prestaciones que la parte trabajadora reclama en su escrito inicial de demanda las cuales se encuentran dentro de los incisos III, IV, V, VI, y IX, este Tribunal considera improcedente dicha petición en razón de los siguientes motivos y fundamentos.-----

- - - En primer término la parte trabajadora hace el reclamo de las prestaciones del pago de ayuda para transporte, día del servidor público, ayuda para la renta, bono de cumpleaños, 12 días de salario por asistencia perfecta, pero dentro de los autos no ofrece medio probatorio en el cual acredite que dichas prestaciones le son pagadas, además la entidad pública, cuando contesta al escrito de demanda presentado por la parte obrera, se excepciona diciendo que carece de acción y derecho de solicitar dichas prestaciones esto en razón de que estas nunca le ha sido pagadas.-----

- En ese contexto es de considerar que cuando la parte actora aduce tener otro tipo de prestaciones que no son las que contiene la Ley, corresponde a está acreditar su pago tal como lo podemos ver en la jurisprudencia que a continuación se transcribe:-----

- - - PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA.

Quien alega el otorgamiento de una prestación extralegal, debe acreditar en el juicio su procedencia, demostrando que su contraparte está obligada a satisfacerle la prestación que reclama y, si no lo hace, el laudo absolutorio que sobre el particular se dicte, no es violatorio de garantías individuales²⁵.-----

²⁵ Localización: **Registro digital:** 185524; **Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito; **Novena Época; Materia(s):** Laboral; **Tesis:** I.10o.T. J/4; **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XVI, Noviembre de 2002, página 1058; **Tipo:** Jurisprudencia.

- - - En ese mismo sentido nos puede ayudar de manera orientadora el siguiente criterio de rubro: - - - - -

- - - **“PRESTACIONES EXTRALEGALES. SUPUESTOS EN LOS QUE CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR SU PAGO, CUANDO IMPLÍCITAMENTE ACEPTA SU EXISTENCIA.** *Hechos: Un trabajador obtuvo un laudo favorable en relación con el reclamo de diversas prestaciones extralegales previstas en un contrato colectivo de trabajo. Inconforme con dicha determinación, el patrón demandado promovió juicio de amparo directo, al estimar que aquél no acreditó la existencia de las cláusulas del contrato en que sustentó su reclamo. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que **corresponde al patrón demostrar el pago de prestaciones extralegales cuando: i) al contestar la demanda asevera que no adeuda al trabajador cantidad alguna por el concepto reclamado, por haber realizado el pago correspondiente; o bien, ii) se excepciona en el sentido de que paga esa prestación a otros trabajadores, pero no al actor, ya que la contestación en esos términos, implícitamente contiene la aceptación de que existe la prestación extralegal solicitada. Justificación: Ello es así, pues la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 265/2011, que dio origen a la tesis de jurisprudencia 2a./J. 148/2011 (9a.), de rubro: “PRESTACIONES EXTRALEGALES. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE TIENEN OBLIGACIÓN DE EXAMINAR SU PROCEDENCIA, CON INDEPENDENCIA DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS.”, determinó que las prestaciones extralegales: a) son de interpretación estricta; b) recae sobre la parte actora la carga de acreditar que tiene derecho a recibir el beneficio invocado –es decir, que se encuentra en el supuesto respectivo–; y, c) la autoridad laboral debe analizar su procedencia, con independencia de las excepciones opuestas. Sin embargo, esa regla general acepta excepciones, como cuando no existe controversia sobre la procedencia de la prestación extralegal, lo que acontece en el supuesto en que el patrón acepta, aun de manera implícita, el pago de alguna prestación de carácter extralegal, dado que a partir de esa afirmación, la carga de la prueba se le revierte, pues debe demostrar que efectivamente hizo el pago de las cantidades correspondientes con motivo de la prestación cuyo derecho a recibir del actor no niega o controvierte, ya que, en ese supuesto, la controversia se limita a dilucidar el pago, pero no la***



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

existencia del derecho del trabajador a recibir aquella²⁶.-----

- - - De lo anterior se puede apreciar que la parte patronal tiene la obligación de acreditar las prestaciones extralegales en dos supuestos el primero es al contestar la demanda y en ella asevera que no adeuda al trabajador cantidad alguna por el concepto reclamado, por haber realizado el pago correspondiente; o bien, si se excepciona en el sentido de que paga esa prestación a otros trabajadores, pero no al actor, situación que no acontece, esto en razón de que se excepciona que no paga dichas prestaciones. - - - -

- - - Por consiguiente, y con los motivos y fundamentos expresados con anterioridad se **absuelve** a la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO** a pagarle a la [REDACTED] el pago de **AYUDA PARA TRANSPORTE, DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO, AYUDA PARA LA RENTA, BONO DE CUMPLEAÑOS, 12 DÍAS DE SALARIO POR ASISTENCIA PERFECTA.**-----

--- X.- IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE \$1,000.00 QUE SE PAGA CADA AÑO A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS, EL OTORGAMIENTO DE SEGURO DE VIDA COLECTIVO, CON UNA PRIMA ASEGURA DE 40 MESES DE SALARIO EN CASO DE INCAPACIDAD TOTAL O PERMANENTE.-----

- - - En cuanto las prestaciones que reclama la accionante del presente juicio, signadas con el número **VII y X**, dentro del escrito inicial de demanda en el apartado de prestaciones, este Tribunal considera que dicho reclamo es improcedente, toda vez que la actora reconoce en su escrito, que dichas prestaciones son de un trabajador de base sindicalizado, siendo esto una confesional expresa por parte del actor, por lo que se actualiza lo que establece el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria de la Ley de la Materia lo que a su letra establece: -----

*--- Artículo 794.- Se tendrán por **confesión expresa** y espontánea de las*

²⁶ Localización: **Registro digital:** 2024114; **Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito; **Undécima Época;** **Materia(s):** Laboral; **Tesis:** X.2o.T.3 L (11a.); **Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 9, Enero de 2022, Tomo IV, página 3039; **Tipo:** Aislada.

partes, *sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.* -----

- - - Atento a lo anterior, y teniendo en consideración los motivos y fundamentos expresados en el cuerpo considerativo, en donde se le reconoce al trabajador el derecho de recibir dichas prestaciones, pero no para su pago retroactivo, ya que como quedó especificado, la calidad de trabajador de base, queda reconocida a partir de la emisión del presente laudo. -----

- - - Por consiguiente, se absuelve a la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO** a pagarle a la [REDACTED] el pago retroactivo de \$1,000.00 (mil pesos 00/100 M.N.), así como el pago del seguro de 40 meses de salario en caso de incapacidad, por lo motivos y fundamentos. -----

- - - **XI.- ANÁLISIS DE LA PROCEDENCIA DEL PAGO DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.** -----

- - - Ahora bien, respecto a las reclamaciones que hace el demandante, en el **inciso VIII** de su escrito inicial de demanda, en lo que respecta al pago de vacaciones y prima vacacional, dentro de los autos del expediente que nos ocupa; la misma resulta procedente pero no en los términos que la accionante lo solicita, esto en razón de los siguientes motivos, causas y fundamentos. -----

- - - El derecho a las vacaciones, tanto al pago de la prima vacacional está reconocido dentro de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima dentro de los artículos 51 y 52 los cuales se transcriben a continuación: -----

- - - "ARTICULO 51.- Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen en el calendario que para ese efecto establezca la Entidad pública, de acuerdo con las necesidades del servicio. En todo caso, se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos pendientes, para las



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

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

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

- - - De lo anterior se puede apreciar que los trabajadores tienen derecho a dos periodos vacacionales de 10 días anualmente, así como el pago de una prima vacacional por el monto del 30 % del concepto de vacaciones, conceptos que la demandada, no acredito por ningún medio. -----

--- VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO. CONCEPTOS QUE SE GENERAN CON MOTIVO DEL TIEMPO LABORADO. La liquidación de conceptos como vacaciones, prima vacacional y aguinaldo tienen su esencia y se generan precisamente con motivo del tiempo laborado, DE AHÍ QUE NO PUEDAN COMPRENDER TODO EL TIEMPO QUE TRANSCURRA HASTA EL CUMPLIMIENTO DEL LAUDO EMITIDO, sino únicamente hasta el momento en que concluyó la relación de trabajo, por lo que al estimarlo de esta manera las Juntas laborales es correcta su apreciación²⁷.” -----

*- - - En ese sentido, se condena a la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA** a pagarle a la C. [REDACTED] la cantidad que resulte por concepto de **VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL** correspondiente al año 2017 y 2018, mismos que deberán de pagarse de conformidad a lo establecido en el artículo 51 y 52 de la Ley Burocrática Estatal. -----*

*--- **XII.- PROCEDENCIA DEL PAGO DE AGUINALDO Y CANASTA***

²⁷ Localización: Registro digital: 218032; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Octava Época; Materia(s): Laboral; Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo X, Noviembre de 1992, página 323; Tipo: Aislada.

BÁSICA EQUIVALENTE AL 21% DEL AGUINALDO 2018. - - - - -

- - - En lo que respecta a la prestación marcada con el número II del apartado de prestaciones del escrito inicial de demanda correspondiente primeramente al pago del aguinaldo queda decir que se le concede, pero no en los términos que lo solicita la parte trabajadora, esto en razón de que la obrera hace su reclamo, solicitando que se le paguen 87 días de aguinaldo por año, así como el pago del 21% del total del aguinaldo por concepto de canasta básica correspondiente al año 2018. - - - - -

- - - Dentro de ese estudio cabe destacar que la parte trabajadora no ofreció ningún medio probatorio que acredite que dicha prestación le es pagada. Por otra parte, la ley de la materia establece que serán 45 días de salario por año laborado, y en caso de que aún no hayan cumplido con el año laborado, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional, a continuación, se transcribe el arábigo 67 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. - - - - -

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

- - - Por consiguiente, y por los motivos y fundamentos vertidos con anterioridad **SE CONDENA** a la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA**, a pagarle a la actora la [REDACTED], lo correspondiente al aguinaldo del año 2018, así mismo se absuelve al pago que reclama denominado el 21% del aguinaldo por concepto de canasta básica. - - - - -

- - - XIII.- PROCEDENCIA DEL PAGO DE QUINQUENIOS. - - -

- - - Así mismo, con relación a la reclamación hecha por el trabajador



actor en el inciso **XI** de su escrito de demanda, en el pago de un quinquenio la misma resulta procedente, por las siguientes causas, razones y fundamentos que lo justifican. - - - - -

- - - Primeramente, es menester observar lo que el artículo 68 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados para el Estado de Colima, nos dice: -

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

- - - Por tanto, si el acto jurídico que condiciona el disfrute del sueldo integral compuesto por la prima mensual individual (quinquenio) es la existencia de una relación de trabajo y la antigüedad superior a los cinco años de servicio, acreditada ésta, se hace exigible la obligación del patrón de pagar dicha prestación, siempre y cuando se cumpla con los requisitos que establece la ley. - - - - -

- - - En esa tesitura, analizadas todas y cada una de las actuaciones que conforman el expediente en que se actúa y las pruebas que aportaron ambas partes, quedó demostrado que la trabajadora ingresó a laborar al servicio del **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DIF ESTATAL COLIMA** el **01 de junio del año 2014**, y como ya quedo especificado en los considerandos anteriores, la parte accionante le asiste el derecho de ser reinstalada, por lo tanto se debe de considerar la antigüedad desde la fecha en que inicio a laborar, hasta la fecha de la emisión del presente laudo y los años que se sigan generando con motivo de la relación de trabajo. - - - - -

- - - Por lo tanto, si el requisito para adquirir el derecho al pago de la prima mensual individual (quinquenio) es la existencia de la relación laboral, y una antigüedad superior a los cinco años de servicio, es procedente el derecho para reclamar su pago, ya que la relación laboral tienen como existencia de 19 año tres mes y 21 días, esto es

desde el 16 de julio del año 2004 hasta el 07 de noviembre del año 2023, siendo procedente por la temporalidad de la relación laboral, lo correspondiente a tres quinquenios. -----

- - - En ese sentido, es procedente y se **condena** a la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA** a pagarle a la [REDACTED]

[REDACTED] la cantidad que resulte por concepto de **QUINQUENIO**. - - -

- - - **XIV.- PROCEDENCIA DEL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS.** - - -

- - - En cuanto al pago del concepto de los salarios vencidos o caídos, que la accionante del presente juicio reclama en su escrito inicial de demanda dentro del apartado de prestaciones en el inciso XII, este Tribunal considera que es procedente su pago, pero no en los términos que lo solicita, esto por los motivos y fundamentos que a continuación se describen. -----

- - - Primeramente, se debe de tener en cuenta que la Ley de los Trabajadores al Servicios del Gobierno y Ayuntamientos y Organismos Descentralizados dentro de su arábigo 35²⁸ establece el derecho de los trabajadores para que les sea pagado el concepto de salarios vencidos, siempre que el patrón no compruebe mediante el proceso adecuado la causa de rescisión, numeral que se transcribe a continuación: -----

- - - *“ARTICULO 35.- Si en el procedimiento correspondiente no comprueba el Titular la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho además a que se le paguen los sueldos vencidos, desde la fecha del cese hasta que se cumplimente el laudo.”* -----

- - - Continuando con el estudio, es relevante considerar que la naturaleza de la prestación denominada como salarios caídos o vencidos, es la de cubrir los salarios que el trabajador tenía el derecho de recibir y que no percibió a consecuencia del despido injustificado, por lo que si dentro de un juicio, la parte patronal ofrece la reinstalación al trabajador, en el puesto que venía desempeñando y

²⁸ El arábigo que se está utilizando es el de antes de la reforma del 08 de diciembre del 2021, ya que la demanda fue presentada ante la oficialía de partes a las 14:03 del 29 de noviembre del año 2021.



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

con las mismas condiciones, ésta es aceptado por el trabajador, y dicha propuesta se materializa, con dicha materialización desaparece el objeto de la indemnización, la cual es la pérdida del ingreso derivada de la separación injustificada del puesto laboral, lo anterior tiene sustento legal con las siguientes tesis jurisprudenciales: - - - -

- - - SALARIOS CAÍDOS, CONDENA A LOS, CUANDO EL DEMANDADO NIEGA EL DESPIDO, OFRECE LA REINSTALACIÓN Y EL ACTOR LA ACEPTA. DEBE COMPRENDER HASTA LA FECHA QUE LA JUNTA SEÑALA PARA QUE TENGA LUGAR LA REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR, SALVO QUE ESTA NO PUEDA LLEVARSE A CABO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN. De conformidad con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, la acción de reinstalación tiene su origen en el despido injustificado del trabajador, y su finalidad es la de que la relación de trabajo continúe en los términos y condiciones pactados, como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo, y que se entreguen al trabajador los salarios que deje de percibir durante el tiempo que dure interrumpida la relación de trabajo; **por tanto, cuando en el curso del procedimiento respectivo la parte demandada ofrece reinstalar al actor y éste acepta,** la Junta del conocimiento, con apoyo en los artículos 837 y 838 de la Ley referida, debe señalar fecha para que tenga lugar la reinstalación, **y esa fecha es la que debe tenerse en cuenta para determinar hasta cuando deben cubrirse los salarios caídos,** siempre y cuando en el laudo que se dicte se establezca la existencia del despido y la condena al pago de esos salarios, salvo que la reinstalación ordenada no se haya llevado a cabo por causa imputable al patrón, ya que en ese caso, **LOS SALARIOS CAÍDOS COMPRENDERÁN HASTA LA FECHA EN QUE MATERIALMENTE SE EFECTÚE DICHA REINSTALACIÓN.** - - - - -

- - - SALARIOS CAÍDOS E INTERESES PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SU PAGO ES IMPROCEDENTE A PARTIR DE LA FECHA DE REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR CON MOTIVO DE LA ACEPTACIÓN DE UN OFRECIMIENTO DE TRABAJO CALIFICADO DE BUENA FE. De lo sostenido por la extinta Cuarta Sala de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 4a./J. 25/94, de rubro: "SALARIOS CAÍDOS, CONDENA A LOS, CUANDO EL DEMANDADO NIEGA EL DESPIDO, OFRECE LA REINSTALACIÓN Y EL ACTOR LA ACEPTA. DEBE COMPRENDER HASTA LA FECHA QUE LA JUNTA SEÑALA PARA QUE TENGA LUGAR LA REINSTALACIÓN DEL

TRABAJADOR, SALVO QUE ÉSTA NO PUEDA LLEVARSE A CABO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN.", y de la interpretación armónica e integral del tercer párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 1 de diciembre de 2012 se colige que, así como la condena al pago de salarios caídos, la de los intereses respectivos no puede prosperar más allá del momento en el que se reinstala al trabajador, lo cual es comprensible dado que **CON ESE ACTO SE REANUDA LA RELACIÓN LABORAL Y DESAPARECE EL OBJETO DE LA INDEMNIZACIÓN**, esto es, **la pérdida del ingreso derivada de la separación injustificada** del empleo. Así, en virtud de que los intereses sustituyen la generación de salarios caídos cuando se rebasa el límite de doce meses, es de concluirse que sigan la suerte de aquéllos, esto es, que su cómputo se detenga con la reanudación del vínculo de trabajo, sea ésta con motivo de la aceptación del ofrecimiento de trabajo o a raíz de la condena establecida en el laudo. Estimar lo contrario llevaría a desvirtuar el carácter subsidiario que tienen los intereses respecto de los salarios caídos y a dotarlos de una existencia independiente que el legislador no tuvo la voluntad de brindarles. -----

--- En ese orden de ideas, se puede observar que dentro de los autos del presente expediente a fojas 68, existe un acta de fecha 20 de septiembre del año 2019, levanta por el Secretario Actuario adscrito a este Tribunal, en donde da fe de la reinstalación material del trabajador. Ahora para poder determinar el periodo de la cuantificación de la prestación en comento, es necesario tener en cuenta que la fecha en la cual la accionante fue separada del su puesto laboral fue el 15 de enero del año 2019, por lo que si la actora se reincorporó a su puesto de trabajo en fecha 20 de septiembre del año 2019 solo se tienen que considerar y cuantificar los salarios caídos o vencidos por el tiempo que estuvo separado de su trabajo, esto es del 15 de enero al 19 de septiembre del año 2019. -----

- - - En ese sentido, se condena a la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA** a pagarle al [REDACTED] la cantidad que resulte por concepto de **salarios vencidos o caídos**



desde el 15 de enero al 19 de septiembre del año 2019 fecha en que fue reinstalada la trabajadora. - - - - -

- - - **XV.-** En virtud de lo anterior y como en autos obran documentos que ilustran a este Tribunal respecto del salario que percibía el actor al momento en que se terminó la relación laboral, además de contarse con elementos necesarios para llevar a cabo la cuantificación de las prestaciones reclamadas y de conformidad con lo que establecen los Artículos 843 y 844 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia y tomando en consideración que este Tribunal cuenta con los elementos necesarios y suficientes para determinar el monto de las cantidades líquidas de algunas de ellas, que por concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, salarios vencidos o caídos correspondientes, que debe cubrirle la demandada **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA**, a la parte actora [REDACTED] en consecuencia, se procede a cuantificar las mismas, sin necesidad de abrir incidente de liquidación, en estricto acatamiento a los numerales antes invocados, teniendo como base los datos y pruebas que obran en autos, tiene sustento lo anterior en la tesis de jurisprudencia siguiente: - - - - -

- - - **“LAUDO, DEBE CONTENER LA CUANTIFICACION LIQUIDA DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS.-** En todo laudo que se dicte en juicios laborales, en los cuales se condene a la parte demandada al pago de prestaciones económicas, es obligación del Tribunal laboral cuantificar las mismas en cantidad líquida, fundándose para ello en los datos y pruebas existentes en dichos juicios, referentes al salario, sólo por excepción, en el caso de que ninguna de las partes aportara datos suficientes al respecto, deberán cuantificarse por medio de un incidente de liquidación, por lo cual no seguir la regla, sin estar en el caso de excepción, implica ir en contra de lo dispuesto por el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo²⁹.” - - - - -

- - - Este Tribunal, procede a establecer el monto del salario conforme al cual se cuantificarán las condenas impuestas, atendiendo la *litis* tal y como fue planteada, toda vez que el monto del salario queda

²⁹ Localización: Registro digital: 228611; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Octava Época; Materia(s): Laboral; Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo III, Segunda Parte-1, Enero-Junio de 1989, página 435; Tipo: Aislada.

acreditado con el nombramiento expedido por la Comisión de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Manzanillo, Colima a favor de la C. Mayra Aurora Perea Ochoa el cual se encuentra a fojas 138 de los autos del expediente en que se actúa, en donde se puede apreciar que percibía diariamente un salario integrado de **\$878.61 (OCHOCIENTOS SETENTA Y OCHO PESOS 61/100 m.n.)**. - - - - -

- - - Por lo que se procede a realizar el cálculo de las prestaciones relatadas anteriormente realizando las siguientes operaciones aritméticas: - - - - -

- - - **AGUINALDO**, en virtud de que el aguinaldo consiste en el pago de 45 días anuales pagaderos en diciembre de cada año. En ese sentido, es por lo que se cuantificará el aguinaldo correspondiente al año 2018, para lo cual se tiene que realizar la siguiente operación aritmética: 45 correspondiente al número de días anual por concepto de aguinaldo, cantidad que al ser multiplicada por el salario diario de **\$878.61 (OCHOCIENTOS SETENTA Y OCHO PESOS 61/100 m.n.)**, nos da como resultando la cantidad de **\$39,537.45 (TREINTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS TREINTA Y SIETE PESOS 45/100 M.N.)**.

- - - **VACACIONES**, en virtud de que las vacaciones consisten en el pago de 20 días anuales³⁰ pagaderos en dos periodos de cada año. En ese sentido, es por lo que se cuantificarán a periodo correspondiente a los años 2017 y 2018, para lo cual se tiene que hacer la siguiente operación aritmética: 20 que es el número de días anuales correspondiente a vacaciones, multiplicado por 2, correspondiente a los años que se adeudan 2017 y 2018, resultan 40 días, lo cual multiplica por la cantidad del salario diario de **\$878.61 (OCHOCIENTOS SETENTA Y OCHO PESOS 61/100 m.n.)**, nos da como resultando la cantidad de **\$35,144.40 (TREINTA Y CINCO MIL CIENTO CUARENTA Y CUATRO PESOS 40/100 M.N.)**. - - - - -

- - - **PRIMA VACACIONAL**, tal como se desprende del artículo 52 de

³⁰ De conformidad con el artículo 51 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

la Ley Burocrática Estatal, los Trabajadores tendrán derecho a percibir el treinta por ciento sobre el sueldo correspondiente a los días en que disfruten de vacaciones. En esa tesitura, en lo que respecta a la cantidad de **\$35,144.40 (TREINTA Y CINCO MIL CIENTO CUARENTA Y CUATRO PESOS 40/100 M.N.)³¹**, misma que se multiplica por el factor del 30% ya señalado, arrojando la cantidad de **\$10,543.32 (diez MIL QUINIENTOS SETENTA Y SEIS PESOS 46/100 M.N.)** por concepto de prima vacacional. -----

- - - **SALARIO VENCIDO**, en lo que respecta a esta prestación se calcula con fundamento al artículo 35³² de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, la cual se cuantificará desde el **15 de enero al 19 de septiembre del año 2019**, fecha en que fue reinstalada la trabajadora a su puesto de trabajo, siendo adecuado para calcular dicha prestación la operación aritmética siguiente: **\$878.61 (OCHOCIENTOS SETENTA Y OCHO PESOS 61/100 m.n.)** correspondiente al salario diario integrado, el cual al multiplicarlo por 244 número de días transcurridos, nos da como resultando la cantidad de **\$214,380.84 (DOSCIENTOS CATORCE MIL TRESCIENTOS OCHENTA PESOS 84/100 M.N.)**. -----

- - - Importes que, por concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, y salarios vencidos, resulta un total de **\$299,606.01 (DOSCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS SEIS PESOS 01/100 M.N.)** cantidad que el demandado COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA, deberá de pagar a la parte actora la C. [REDACTED] -----

- - - **XVI.- INSCRIPCIÓN AL INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA.** -----

³¹ Cantidad que es lo correspondiente al concepto de vacaciones de los años 2017 y 2018.

³² El artículo que se aplica para esta prestación es el de antes de la reforma del 08 de diciembre del año 2021, ya que la demanda fue presentada ante la oficialía de este Tribunal el 29 de noviembre del 2021.

- - - Respecto a la prestación reclamadas por el **actor en el inciso XIV** del escrito de aclaración y ampliación de la demanda, consistente en el pago de las aportaciones al Instituto de Pensiones (IPECOL), que se generen durante la tramitación del presente juicio, 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 la [REDACTED] no cotizó para la constitución del fondo de la extinta Dirección de Pensiones del Estado de Colima, habiendo cotizado únicamente para el Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima del período **comprendido del 16 al 31 de agosto del año 2017,** 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 y 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. - - - - -

- - - Bajo esa tesitura este Tribunal no pasa desapercibido que de la prueba ofrecida por el tercero llamado a juicio obra el INFORME RENDIDO por el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL en el que señaló que de la búsqueda de la base de datos digitales a nombre de la [REDACTED] con NSS 52926900441 se anexa CONSTANCIA DE SEMANA COTIZADAS en la que aparece fue dada de alta como trabajadora del patrón **COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA** con NO. PATRONAL A481123210 por los períodos siguientes: *del 16 de julio de 2004 al 04 de diciembre de 2012, del 20 de agosto de 2019 hasta la fecha.* Y que se encuentra **visible a fojas 406 a la 410.** - - - - -



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

- - - De ese modo, y de las manifestaciones realizadas por las partes en relación a la vigencia de la relación de trabajo, se observa la actora señaló en el punto número uno de hechos de su demanda haber ingresado a laborar para la demandada el día 16 de julio del año 2004, hecho que no fue controvertido por la demandada tal como se puede observar en la contestación de la demanda a fojas 24 del expediente en que se actúa. - - - - -

- - - Luego entonces, en autos ha quedado debidamente acreditado que la [REDACTED] laboró para la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA** en los períodos siguientes: *del 16 de julio de 2004 al 04 de diciembre de 2012, del 20 de agosto de 2019 hasta la fecha* 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: - - - - -

- - - **“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 lugar³³.” -----

- - - 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 y 17 de la abrogada Ley de Pensiones Civiles del Estado de Colima, por los períodos siguientes: *del 16 de julio de 2004 al 04 de diciembre de 2012, del 20 de agosto de 2019 hasta la fecha y los que se sigan generando*, tiempo en que omitió enterar las cuotas correspondientes, sirvan de apoyo los siguientes criterios: -----

- - - **“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

³³ Localización: **Registro digital:** 178768; **Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito; **Novena Época;** **Materia(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.



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. [REDACTED]

VS.

COMISIÓN DE AGUA POTABLE DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA.

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 social³⁴. -----

--- "SEGURO 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 existe el nexo laboral, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe condenar al patrón a que 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 correspondan³⁵. -----

--- 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

³⁴ Localización: **Registro digital:** 2012836; **Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito; **Décima Época;** **Materia(s):** Laboral; **Tesis:** XXI.2o.C.T.4 L (10a.); **Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 35, Octubre de 2016, Tomo IV, página 2838; **Tipo:** Aislada.

³⁵ Localización: **Registro digital:** 162717; **Instancia:** Segunda Sala; **Novena Época;** **Materia(s):** Laboral; **Tesis:** 2a./J. 3/2011; **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIII, Febrero de 2011, página 1082; **Tipo:** Jurisprudencia.

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 del Ayuntamiento 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, que se destinará exclusivamente como aportación para los servicios médico-asistenciales 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. -----

- - - **XVII.- APERTURA INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN.** -----

- - - En virtud de que en el presente laudo se ha condenado a la entidad pública municipal al pago de ciertas prestaciones que no es posible cuantificar en cantidad líquida, se hace necesario la apertura del Incidente de Liquidación con la finalidad de cuantificarlas, mismas que en su oportunidad deberán ser pagadas a la actora por la parte demandada. Lo anterior tiene sustento en el artículo que a la letra dice: -----

- - - **Artículo 843.-** *En las sentencias, 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.* -----

- - - 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 aquellas prestaciones que le han sido reconocidas desde la fecha de emisión del presente laudo 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 a la [REDACTED] [REDACTED], lo cual deberá acreditarse en el incidente en mención. - - - - -

- - - En mérito de lo antes expuesto, fundado y con apoyo en los Artículos 79 inciso B, 90 fracción VIII de la Constitución Particular del Estado, 132, 133, 157 y 158 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, así como también en el Artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley antes mencionada, es de resolverse y se - - - - -



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

- - - PRIMERO: La C. [REDACTED] parte
actora en este juicio laboral probó su acción. -----

- - - SEGUNDO: La parte demandada **COMISIÓN DE AGUA
POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO,
COLIMA**, no le prosperaron sus excepciones y defensas. -----

- - - TERCERO. - Por las razones expuestas en los considerandos VI,
VII, VIII, XI, XII, XIII, XIV, XV y XVI del presente LAUDO, se
CONDENA a la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y
ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA** a: -----

- - - 1) Al **RECONOCIMIENTO y OTORGAMIENTO DEL
NOMBRAMIENTO COMO TRABAJADOR DE BASE** con los
requisitos previstos en el artículo 20 de la Ley de los Trabajadores al
Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos
Descentralizados del Estado de Colima; -----

- - - 2) Al pago de los conceptos de vacaciones, prima vacacional,
aguinaldo y salarios vencidos, por un total de **\$299,606.01**
(DOSCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS SEIS
PESOS 01/100 M.N.); -----

- - - 3) A Inscribir y enterar las aportaciones que llegaran a faltar por
cubrir y que en términos de ley se encuentra obligado ante el
**INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS
DEL ESTADO DE COLIMA**, desde la fecha de ingreso del actor el 16
de mayo de 2014 y durante todo el tiempo que dure la relación de
trabajo, 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. -----

- - - 4) Al reconocimiento y pago de las prestaciones extralegales, que
goza un trabajador de **BASE** previstas en el **CONVENIO GENERAL
DE PRESTACIONES VIGENTE** celebrado entre la **COMISIÓN DE
AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE
MANZANILLO, COLIMA** y su **SINDICATO** que, de encontrarse en el
supuesto, deberán de pagarse a partir de la fecha de emisión del
presente laudo al trabajador, que es cuando este Tribunal ha
reconocido tal derecho. -----

- - - 5) Al pago del **quinquenio** correspondiente a la [REDACTED]
[REDACTED] -----

- - - CUARTO. - Por las razones expuestas en los considerandos IX,
y X del presente LAUDO, se **ABSUELVE** a la **COMISIÓN DE AGUA
POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO,**

COLIMA: -----

- - - 1) Al pago de VALES DE DESPENSA, AYUDA PARA TRANSPORTE, DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO, AYUDA PARA LA RENTA, BONO DE CUMPLEAÑOS, 12 DÍAS DE SALARIO POR ASISTENCIA PERFECTA. -----

--- 2) Al pago de \$1,000.00 QUE SE PAGA CADA AÑO EN FECHA 01 DE JULIO DEL AÑO 2016, OTORGAMIENTO DEL PAGO RETROACTIVO DE LAS PRESTACIONES DEL SINDICATO. ----

--- NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE. -----

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

