21 Agosto/23

--- Colima, Colima, 11 (once) de mayo del año 2023 (dos mil veintitrés).

--- En el **EXPEDIENTE LABORAL NO. 421/2018 y su ACUMULADO 847/2018** promovido por el **C.** [redacted] en contra de la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO,** este H. Tribunal tiene a bien emitir el siguiente: ----------

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

--- VISTO para resolver en definitiva el expediente laboral No. 421/2018 y su Acumulado 847/2018, promovido por el **C.** [redacted] en contra de la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO**, quien en su escrito inicial de demanda reclama las siguientes prestaciones: ------

*--- I.- El otorgamiento de nombramiento de base definitivo en el puesto de INSPECTOR. II.- Por el pago de vales de despensa por la cantidad de $1,600.00 (mil seiscientos pesos 00/100 M.N.) mensuales durante el último año laborado, comprendido del 01 de enero a al 31 de diciembre 2017 y del 01 de enero de 2018 al día de hoy en que se presenta la demanda y hasta que se resuelva el presente asunto. III.- El pago de 20 días de salario por concepto de la tercera parte del Aguinaldo del 2017, que debió ser pagada el día 15 de febrero del año 2018, pero que hasta la fecha no se ha recibido, más el Apoyo a canasta básica equivalente al 21% veintiuno por ciento del sueldo de los 87 días de salario que se otorgan como aguinaldo, ambas prestaciones libres de impuestos. IV.- El pago de la prestación denominada como Ayuda para Transporte, consistente en $213.00 (doscientos trece pesos 00/100 M.N.) quincenales, mismos que no me han sido pagados durante el último año laborado, comprendido del 01 de enero a al 31 de diciembre 2017 y del 01 de enero de 2018 al día de hoy en que se presenta la demanda y hasta que se resuelva el presente asunto. V.- El pago del Estímulo por el día del Servidor Público, consistente en 17 días de salario, el cual se otorga durante la primera quincena de septiembre de cada año, adeudándoseme actualmente los años 2016 y 2017. VI.- Por el pago de la prestación denominada como Ayuda de Renta, consistente en la cantidad de $106.00 (ciento seis pesos 00/100 M.N.) quincenales, mismos que no me han sido pagados durante el último año laborado, comprendido del 01 de enero a al 31 de diciembre 2017 y del 01 de enero de 2018 al día de hoy en que se presenta la demanda y hasta que se resuelva el presente asunto. VII.- Por el pago del Bono de Cumpleaños, consistente en la cantidad de $1,700.00 (mil setecientos pesos 00/100 M.N.), el cual se otorga en la primera quincena del mes de mi onomástico, adeudándoseme actualmente los años 2016, 2017 y 2018. VIII.- Por el pago de la cantidad de $1,000.00 (mil pesos 00/100 M.N.) que de forma discriminatoria se paga anualmente solo a los trabajadores sindicalizados, adeudándoseme actualmente los años 2016, 2017 y 2018. IX.- El pago de 20 días de vacaciones por año correspondientes a los años 2016, 2017 y 2018, sumando un total de 60 días, mismas que no he disfrutado, así como su correspondiente prima vacacional la cual es del 100% cien por ciento, por así haberlo establecido la demandada. X.- Por el pago del estímulo económico equivalente a 12 días de salario, que se otorga a los trabajadores que tengan asistencia perfecta, que se genere durante la tramitación del presente juicio. XIV.- Por el otorgamiento del seguro de vida colectivo, con una prima asegurada de 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. XV.- 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.* ----------

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

- - - **1.-** Mediante escrito recibido el día 24 (veinticuatro) de septiembre del año 2018 (dos mil dieciocho) compareció ante este Tribunal el **C.** [redacted] demandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de: ----------

- - - *"**HECHOS:** Con fecha 01 de noviembre del año 2012, ingresé a laborar para el Organismo Público Descentralizado denominado Comisión de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Manzanillo siendo contratado por escrito y por tiempo indeterminado, para el puesto de INSPECTOR ADMINISTRATIVO, consistiendo mis principales labores en: impartición de cursos informativos en planteles educativos sobre el cuidado del agua y a últimas fechas, la atención a usuarios que solicitan información, entre otras. Dichas funciones no pueden ser consideradas como de confianza en términos del artículo 6 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, que a la letra dispone: ARTÍCULO 6.- Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: a) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Area, 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. Lo anterior en virtud de que la categoría de trabajador de confianza, depende de las funciones que se realicen y no de la designación que se le dé al puesto, sirve de fundamento a lo anterior, la siguiente jurisprudencia: Época: Décima Época Registro: 2011993 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 32, Julio de 2016, Tomo I Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 71/2016 (10a.) Página: 771 TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LOS ESTADOS Y MUNICIPIOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA. PARA DETERMINAR SI TIENEN ESA CATEGORÍA ES INDISPENSABLE COMPROBAR LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE ALGUNA DISPOSICIÓN NORMATIVA LES ATRIBUYA UN CARGO O FUNCIÓN CON ESE CARÁCTER. Las leyes estatales que regulan las relaciones laborales entre los trabajadores y los titulares de las dependencias estatales y municipales, describen diversos puestos y*

*funciones a los que se les asigna la calidad de confianza; sin embargo, si alguna ley, reglamento o cualquier otra disposición normativa de carácter general atribuye a un cargo o función la calidad excepcional referida, como acontece con la mayor parte de las legislaciones laborales de los Estados de la República Mexicana, ello no es determinante para concluir que se trata de un trabajador de confianza, pues no debe perderse de vista que, al constituir una presunción, admite prueba en contrario y al ser aplicable sobre todo a los hechos jurídicos, deben encontrarse plenamente demostrados, esto es, lo relativo a las actividades desplegadas por el trabajador, pues sólo así, el hecho presumido se tendrá por cierto, lo cual es coherente con el carácter protector de las leyes laborales hacia el trabajador, quien es la parte débil de la relación laboral. Época: Novena Época Registro: 180045 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XX, Noviembre de 2004 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 160/2004 Página: 123 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA CONSIDERARLOS DE CONFIANZA, CONFORME AL ARTÍCULO 5o., FRACCIÓN II, INCISO A), DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO BASTA ACREDITAR QUE ASÍ CONSTE EN EL NOMBRAMIENTO SINO, ADEMÁS, LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN DESEMPEÑADAS. La calidad de confianza de un trabajador al servicio del Estado es excepcional en atención a la regla general consistente en que los trabajadores se consideran de base, de ahí que conforme al artículo 5o., fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para considerar que un trabajador es de confianza no basta que en el nombramiento aparezca la denominación formal de director general, director de área, adjunto, subdirector o jefe de departamento, sino que también debe acreditarse que las funciones desempeñadas están incluidas en el catálogo de puestos a que alude el artículo 20 de la ley citada o que efectivamente sean de dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando. Así pues, no basta que en mis comprobantes de pago o cualquier otro documento aparezca que el suscrito tenga el carácter de trabajador de confianza, pues se insiste en que son las funciones que desempeñan los trabajadores, las que definen si se trata de un trabajador de CONFIANZA o de BASE, en todo caso le corresponderá al patrón acreditar plenamente que realizaba funciones que puedan ser consideradas como de Confianza, sirve de fundamento a lo anterior la siguiente jurisprudencia: Época: Novena Época Registro: 167819 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXIX, Febrero de 2009 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 9/2009 Página: 465 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ASÍ COMO DE LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS. CUANDO EJERZAN LA ACCIÓN DE OTORGAMIENTO DE UN NOMBRAMIENTO DE BASE, CORRESPONDE A LA PARTE PATRONAL LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO CONTROVIERTA LA CALIDAD DEL PUESTO. La Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas no contempla reglas específicas sobre la carga de la prueba, por lo que con fundamento en su artículo noveno transitorio debe acudirse a la supletoriedad, primero de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y luego de la Federal del Trabajo, de la cual derivan reglas tutelares a favor de la clase trabajadora, específicamente en sus artículos 784, 804 y 805, que prevén que en todo caso el trabajador quedará eximido de la carga de la prueba cuando por otros medios se esté en posibilidad de descubrir la verdad sobre los hechos materia de la litis, entre otros supuestos, cuando haya controversia respecto del contrato individual de trabajo, que aplicado a la materia burocrática se refiere al nombramiento, el cual por disposición del artículo 11, fracción III, de la Ley burocrática local, debe contener el tipo de nombramiento -base, confianza o interino-. Por tanto, si dicho documento, conforme al indicado artículo 804, debe ser conservado y exhibido en juicio por el patrón, so pena de actualizarse la presunción contenida en el mencionado artículo 805, de tener por presuntivamente ciertos los hechos que con el mismo se pretendan acreditar, cuando el patrón controvierte la calidad del puesto desempeñado, le corresponda la carga probatoria, pues no existe justificación legal alguna para dividirla, dado que el hecho controvertido es la calidad de base o confianza del nombramiento. Ahora bien, los artículos 8, 9 y 10 de la Ley de la materia establecen: ARTICULO 8.- Son trabajadores de base los*

*no comprendidos en los dos artículos anteriores. ARTICULO 9.- Los trabajadores de base serán inamovibles. Se entiende por inamovilidad el derecho que gozan los trabajadores a la estabilidad en su empleo y a no ser separado sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas. ARTICULO 10.- Los derechos consagrados en esta Ley en favor de los trabajadores de base son irrenunciables. De lo anterior se desprende que son trabajadores de base, aquellos que no realizan las funciones o labores previstas en el artículo 6 de la misma Ley, también se advierte que: "Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas." Es decir, la Ley no exige otro requisito más que el transcurso del tiempo y haberse desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas, para que un trabajador pueda ser considerado como de base, después de 6 seis meses ininterrumpidos en sus labores, sin exigir que se siga un proceso escalafonario o alguno otro requisito, toda vez que la estabilidad del empleo es un derecho fundamental de los trabajadores de base y como tal se establece que dichos derechos son irrenunciables, en consecuencia, de existir controversia al respecto, corresponderá también a la demandada acreditar su dicho, estos es, deberá demostrar plenamente en juicio que el puesto y funciones que realizaba mi representado no puede ser considerado como de base. Aunado a lo anterior, como lo he venido manifestando y como lo acreditaré en el momento procesal oportuno, el suscrito tenía trabajando ininterrumpidamente para la Dependencia demandada, más de 5 años, por ende es evidente que no ocupaba un puesto de los previstos en las fracciones II, III, IV y V del artículo 19 de la ley de la materia, es decir, de carácter interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada; sirve de fundamento a lo anterior las siguientes jurisprudencias: Época: Décima Época Registro: 2005011 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro XXVI, Noviembre de 2013, Tomo 1 Materia(s): Laboral Tesis: 1.3o. 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. 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 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. Por último es importante destacar que el hecho de que se me otorgue una plaza de base, en nada afecta a las finanzas o la administración del organismo demandado, en virtud de que como lo he venido mencionando, tenía laborando de forma ininterrumpida más 5 años, así pues, aunque me 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 me era pagado de forma quincenal los días 15 y 30 del mes, percibiendo hasta el día 30 de agosto de 2018 la cantidad de $17,029.16 (diecisiete mil veintinueve pesos 16/100 M.N) mensuales, integrado de la siguiente forma: Quincenalmente percibía las cantidades siguientes: Percepción Importe Sueldo (15) $5,383.95, Apoyo Canasta Básica $1,130.63, Compensación Extraordinaria $2,000.00 TOTAL $ 8,514.58 Aunado a lo anterior, en los meses que tenían 31 días, percibía como concepto SUELDO DIA 31 la cantidad de $358.93 (trescientos cincuenta y ocho pesos 93/100 M.N.) equivalentes a un día de sueldo. Prestaciones que integraban mi salario, en términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria, que señala: Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.* ***3. -*** *En lo que respecta al horario, se pactó como jornada habitual de las 08:30 a las 15:00 horas de lunes a viernes, descansando sábados y domingos.* ***4.-*** *Como lo acreditaré en el momento procesal oportuno, la CAPDAM, suscribió con fecha 01 de Enero del 2014, un CONVENIO con el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA COMISION DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO "SUTCAPDAM", mismo que fue depositado ante el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado, en el que en su clausulado se incluyen las prestaciones demandadas en el presente escrito, pero no obstante que en múltiples ocasiones le he requerido a los representantes del patrón por el pago de las prestaciones a que tengo derecho, solo he recibido negativas, bajo el pretexto de que dichas prestaciones solo les corresponden a los trabajadores de base sindicalizados, situación que resulta ilegal, inconstitucional y discriminatoria, conforme a los*

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

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

*coordinación y en el decreto de creación del Instituto mencionado. Por ello, pese a lo establecido en el numeral antes transcrito de la Ley de Aguas, y pese a que el CONVENIO en mención se haya depositado ante el Tribunal de Arbitraje y Escalafón, se infiere que tal pacto rige para todos los trabajadores, tanto sindicalizados como no sindicalizados, por lo que si un Organismo Público como la CAPDAM y su Sindicato SUTCAPDAM, celebran un convenio en el cual excluyen a trabajadores no sindicalizados que laboran para el mismo patrón y bajo idénticas condiciones de trabajo que los sindicalizados, resulta evidente que dicho convenio contraría disposiciones de orden público e infringe el principio constitucional de que; "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad", consagrado en la fracción Vil del apartado A del artículo 123 y 1o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues conforme a este principio no es válido establecer un trato preferencial en cuanto al salario a los trabajadores que laboran en igualdad de condiciones por el solo hecho de ser sindicalizados, ya que de ser así, se establecería un régimen de excepción contrario a los principios fundamentales del derecho del trabajo, sirve de fundamento a lo anterior las siguientes jurisprudencias: Época: Novena Época Registro: 164117 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXXII, Agosto de 2010 Materia(s): Laboral Tesis: II. T. J/40 Página: 1986 CONVENIOS CELEBRADOS ENTRE UN AYUNTAMIENTO Y EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LOS PODERES, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DEL ESTADO DE MÉXICO (SUTEYM). SI EN ELLOS SE EXCLUYEN A TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS QUE LABORAN PARA EL MISMO PATRÓN Y BAJO IDÉNTICAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE UN SINDICALIZADO, INFRINGEN EL PRINCIPIO CONSAGRADO EN LA FRACCIÓN V DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA. El numeral 54 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios establece que los pactos celebrados entre las instituciones públicas o dependencias con sus sindicatos, en los que se fijen condiciones generales de trabajo, entre ellas el salario, rigen para "los servidores públicos" sin hacer distinción alguna, entendiéndose por éstos, de conformidad con el diverso artículo 4, fracción I, de la propia ley "toda persona física que preste a una institución pública un trabajo personal subordinado de carácter material o intelectual, o de ambos géneros, mediante el pago de un sueldo.". En este sentido, se infiere que tales pactos rigen para todos los trabajadores, tanto sindicalizados como no sindicalizados, por lo que si un Ayuntamiento y el Sindicato Único de Trabajadores de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de México (Suteym) celebran un convenio en el cual excluyen a trabajadores no sindicalizados que laboran para el mismo patrón y bajo idénticas condiciones de trabajo que los sindicalizados, resulta evidente que dicho convenio contraría disposiciones de orden público e infringe el principio constitucional de que "a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo", consagrado en la fracción V del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues conforme a este principio no es válido establecer un trato preferencial en cuanto al salario a los trabajadores que laboran en igualdad de condiciones por el solo hecho de ser sindicalizados, ya que de ser así, se establecería un régimen de excepción contrario a los principios fundamentales del derecho del trabajo. Época: Novena Época Registro: 162188 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXXIII, Mayo de 2011 Materia(s): Laboral Tesis: XI.1o.A.T. J/44 Página: 862 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. EL SOLO CARÁCTER DE SERVIDOR PÚBLICO OBLIGA A QUE SE LE APLIQUEN (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MICHOACÁN). Las condiciones generales de trabajo celebradas entre un Ayuntamiento del Estado de Michoacán con el sindicato respectivo, conforme al artículo 42 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, tienen como finalidad regular los términos en que debe prestarse la relación laboral, y su aplicación no se constriñe exclusivamente a los trabajadores que formen parte de la agrupación sindical con la que aquéllas se celebraron, sino que se extiende a todos los trabajadores; luego, la sola circunstancia de tener el carácter de servidor público, en términos de los artículos 1o., 2o. y 3o. de la citada ley,*

*obliga a que se le apliquen a efecto de no propiciar la práctica de conductas discriminatorias. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO. 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 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 + $80.0 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. Así las cosas, es que de manera notoriamente discriminatoria, se han venido pagando prestaciones exclusivamente a los trabajadores sindicalizados y otras tantas se han pagado a voluntad de quien se encuentre al mando de la Comisión demandada, pero hasta la fecha no me han sido pagados, por lo que reclamo su pago. De igual forma, conforme a la cláusula DECIMA OCTAVA el 15 de enero del 2018 debió pagarse la segunda parte del aguinaldo del año 2017, consistente en 20 días de salario, así mismo el 15 de febrero del presente año debió pagarse la tercera parte del aguinaldo en mención, consistente en otros 20 días de salario libres de impuesto, así como su correspondiente Apoyo a canasta básica del aguinaldo, sin embargo, hasta la fecha no he recibido el pago. Es importante hacer notar, que el aguinaldo es parte integrante del salario y, aunque se reclame un monto mayor al legal por tal concepto, en caso de controversia corresponderá al patrón acreditar su dicho, sirve de fundamento a lo anterior la siguiente jurisprudencia: Época: Décima Época Registro: 2000190 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro V, Febrero de 2012, Tomo 2 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 31/2011 (10a.) Página: 779 AGUINALDO. ES UNA PRESTACIÓN LEGAL Y CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR SU MONTO Y PAGO, INDEPENDIENTEMENTE DE LA CANTIDAD RECLAMADA. Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 33/2002, de rubro: "SALARIO. EL AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO.", determinó que el aguinaldo es parte integrante del salario; a su vez, la fracción XII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo dispone que en caso de controversia, corresponde al patrón demostrar su monto y pago; y en concordancia con esa obligación, el numeral 804 del ordenamiento citado impone al patrón la obligación de conservar y exhibir en juicio una serie de documentos, entre los que se encuentran los recibos de pago de salarios y aguinaldos. Lo anterior es suficiente para concluir que, en caso de controversia, corresponde al patrón demostrar el monto y pago del aguinaldo, cualquiera que sea la cantidad reclamada, pues no hay razón para efectuar alguna distinción al respecto, máxime que es una prestación que tiene su origen en la propia Ley Federal del Trabajo y, por tanto, no puede considerarse extralegal, aun cuando se demande el pago de un monto mayor al mínimo que establece el artículo 87 de la mencionada ley. Por último, conforme al CONVENIO antes citado y a sus cláusulas ya transcritas, se me adeudan prestaciones como vales de despensa, el Bono de Cumpleaños, la ayuda de renta, el estímulo por el día del Servidor Público, del día de la madre, la ayuda de transporte y el bono sindical, prestaciones de las que de forma ilegal se me han discriminado, negándome su pago, estableciéndose un régimen de exclusión que beneficia a unos cuantos, que es contrario a derecho, según se ha señalado en líneas arriba, por lo que deberá condenarse a su pago conforme a los términos del citado convenio y a lo reclamado en el capítulo de prestaciones del presente escrito. ----------*

- - - **2.-** Mediante acuerdo de fecha 30 (treinta) de octubre del año 2018 (dos mil dieciocho), 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, 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. - - -

- - - **6.-** Mediante acuerdo de fecha 09 (nueve) de mayo del año 2019 (dos mil diecinueve) a petición de la parte actora, se ordenó la ACUMULACIÓN, del expediente laboral 847/2018 al más antiguo 421/2018 en términos del artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, a efecto de que los conflictos se resuelvan por este Tribunal en un solo laudo para evitar resoluciones contradictorias. - - -

**diciembre del año 2020 (dos mil veinte)** una vez declarada abierta la audiencia, en términos del artículo 150 de la ley de la materia, se abrió un periodo conciliatorio entre las partes, quienes manifestaron que este momento no era posible llegar a un arreglo que ponga fin al presente juicio. - - -

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. - - -

y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, debe ser reconocido como trabajador de base; así como si resultan procedente o no, todas y cada una de las prestaciones extralegales contenidas el CONVENIO de fecha 01 de enero de 2014, que suscribió el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO y todas aquellas prestaciones que se generen durante la tramitación del presente juicio, así como su inscripción retroactiva y pago de cuotas ante el Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima. - - - - - - - -

- - - O si por el contrario resultan procedentes o no las excepciones o defensas hechas valer, por la demandada, **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA,** quien negó que el actor tuviera derecho a todas y cada una de las prestaciones que demanda el actor, pues dijo que era cierto que tenía el puesto de INSPECTOR ADMINISTRATIVO, pero que el actor realizaba funciones de jefatura ya que era el encargado y responsable de dirigir el Departamento de Comunicación y Trabajo Social al cual estaba adscrito, tan es así que nunca checaba entra y salida en el reloj checador, por lo que dichas funciones están consideradas de CONFIANZA en términos del artículo 6 de la ley burocrática del Estado, de ahí que sobre esta clase de trabajadores no se encuentren protegidos con la estabilidad en el empleo en términos del artículo 123 constitucional apartado B, fracción XIV, en relación con el artículo 5 fracción I y 6 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, del mismo modo negó tuviera derecho al pago prestaciones contenidas en el convenio celebrado con el sindicato a su servicio, pues dichas prestaciones son de carácter extra legal y corresponde al actor probar su derecho. - - - - - - -

H. Tribunal debe esclarecerse lo relativo a la naturaleza de su contratación, específicamente si esta fue en forma definitiva o temporal, así como determinar el periodo en que permaneció en sus labores para establecer el tiempo efectivo de trabajo, por otra parte debe dirimirse cuál fue el plazo o la obra especifica materia de su contratación, pues de ello depende si la relación de trabajo se dio concluida con o sin responsabilidad para la Entidad Pública, por lo que este Tribunal considera importante distribuir la carga probatoria, ya que en términos de ley **tanto actor como demandado deben acreditar sus propias afirmaciones,** sirviendo de apoyo a lo anterior la tesis de jurisprudencia visible con número de registro IUS: 219090 Localización: Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo IX, Junio de 1992, p. 360, aislada, Laboral, que a la letra dice: - -

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

*cuando el patrón controvierte la calidad del puesto desempeñado, le corresponda la carga probatoria, pues no existe justificación legal alguna para dividirla, dado que el hecho controvertido es la calidad de base o confianza del nombramiento.* - - - - - - - - - - - - - - - -

*- - - 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.* - - - - - - - - - - - - - - -

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 a la entidad demandada, 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. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - Por tanto, una vez distribuida la carga de la prueba, se hace constar que con fecha once de octubre del año dos mil veintiuno, se realizó el desahogo de la prueba ofrecida por la parte ACTORA, consistente en la exhibición de los documentos que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio como los son: a) las listas de raya o nómina de persona. B) controles de asistencia y C) Comprobantes de pago de vacaciones, aguinaldos y prima vacacional, desde la fecha de su ingreso el 01 de noviembre de 2012 a la fecha de su despido el 22 de octubre de 2018, en la cual se tuvo a la parte demandada exhibiendo únicamente 27 recibos de pago a nombre del C. José Guadalupe Hernández Arias, quien manifestó que cuando la administración 2018 – 2021 llego a laborar al organismo no hubo entre recepción formal del departamento de recursos humando por lo que no contaba con la totalidad de los recibos de pago original, por lo que solo obran los

recibos de pago visibles a fojas **218 a 244 de autos,** y que comprenden diversas quincenas de los años 2014, 2015 y 2016 en los que aparece como fecha de ingreso el 05 de noviembre del año 2012, en el puesto de ASISTENTE A adscrito a Comunicación y Trabajo Social con un horario de 8:30 a 15:00 horas y con un sueldo integrado por los conceptos de sueldo (15), fondo de ahorro y apoyo de canasta básica y que carecen de firma del trabajador. - - -

*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, Alcaides, Celadores y Personal de Vigilancia en Cárceles e Instituciones de Asistencia y Prevención y Readaptación Social y el personal sujeto a honorarios; todos los miembros operativos de los Servicios Policiacos, así como los miembros de la Policía de Procuración de Justicia. III. En el Poder Judicial: a) Secretarios de Acuerdos del Supremo Tribunal; Secretario Particular; Jueces, Secretarios de Acuerdos, Secretarios Actuarios y Proyectistas; Directores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Coordinadores, Visitadores, Jefe de Unidad de Apoyo Administrativo, Asesores y Supervisores. (REFORMADO, DECRETO 596, 28 DE JULIO DE 2009 IV. En los Ayuntamientos de la Entidad: Los Secretarios de los Ayuntamientos, Tesoreros, Oficiales Mayores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Contralores, Oficiales del Registro Civil, Auditores, Coordinadores, Supervisores e Inspectores, así como todos los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito. En el Tribunal: a) Secretario General de Acuerdos, Secretarios Proyectistas y Secretarios Actuarios. VI. El Secretario y Segundo Vocal en la Comisión Agraria Mixta; VII. En el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF): el Director General, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Administradores, Asesores, Auditores y Contralores. VIII. El titular de la Defensoría de Oficio así como los abogados adscritos a esta dependencia; y IX. En los Organismos Descentralizados, así como en las Empresas de participación mayoritaria Estatales y Municipales: Directores Generales, Directores de área, Subdirectores, Gerentes, Subgerentes, Tesoreros, Jefes de Departamento con funciones de Dirección y Administradores. De crearse categorías o cargos no comprendidos en este artículo, se hará constar en el nombramiento el carácter de base o confianza. La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones definidas en el Artículo 6 o de los puestos enumerados en este artículo. ARTICULO 8.- Son trabajadores de base los no comprendidos en los dos artículos anteriores. ARTÍCULO 9.- Los trabajadores de base serán inamovibles. Se entiende por inamovilidad el derecho que gozan los trabajadores a la estabilidad en su empleo y a no ser separado sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas. ARTICULO 11.- Son trabajadores supernumerarios aquellos a quienes se otorgue nombramiento de los señalados en las fracciones II, III, IV y V del Artículo 19 de esta Ley. ARTICULO 19.- Los nombramientos de los trabajadores podrán ser: I. Definitivos, aquellos que se otorguen para ocupar plazas de base; II. Interinos, los que se otorguen para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses; III. Provisionales, los que de acuerdo con el escalafón se otorguen para ocupar plazas de base vacantes, por licencias mayores de seis meses; IV. Por tiempo determinado, los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada; y V. Por obra determinada, los que se otorguen para realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente; su duración será la de la materia que le dio origen.* - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - De lo anterior se desprende que los trabajadores se dividen en trabajadores de base y confianza; así como que las entidades públicas podrán contratar personal por tiempo determinado, así como aquellos que se encuentren incluidos en las listas de raya, y que el derecho a la estabilidad e inamovilidad en el empleo será exclusivo de los

trabajadores de base, los cuales adquirirán ese derecho después de haber cumplido seis meses de servicio ininterrumpido y sin ninguna nota desfavorable, quienes serán aquellos que no están comprendidos en los artículos 6 y 7 de la mencionada ley. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - Así como, que los trabajadores de confianza, serán aquellos que realicen funciones de Inspección, Dirección, Auditoría, Control directo de adquisiciones, Investigación científica y tecnológica, Asesoría o consultoría y Almacenes e inventarios. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - Como principio es preciso aclarar que, de las pruebas exhibidas en autos, así como de las manifestaciones que realiza la parte demandada, tienen valor probatorio al no encontrarse entre dicha con ninguna otra prueba en autos, para tener por cierto como fecha de ingreso del actor el día 05 de noviembre del año 2012. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - Ahora bien, este Tribunal estima que ante la falta de omisión de los documentos requeridos a la entidad pública demandada respecto a los año 2017 y 2018, ha de tenerse por ciertos los hechos expresados por el actor en su demanda, ha decir que el último puesto que se desempeñó fue como INSPECTOR ADMINISTRATIVO, en el que percibí un sueldo mensual de $17,029.16 (DIECISIETE MIL VEINTINUEVE PESOS 16/100 M.N.) integrado por los siguientes conceptos: *Sueldo 15 $5,383.95, Apoyo Canasta Básica $1,130.63 y Compensación extraordinaria $2,000.00* y que sus funciones consistían en la impartición de cursos informativos en planteles educativos sobre el cuidado del agua y a ultimas fechas, la atención a usuarios que solicitan información, en razón de que la demandada estaba en posibilidad de acreditar los hechos controvertidos, con algún otro elemento de convicción que la ley laboral reconozca y admita, lo cual no hizo en autos. - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

*respectivamente, del artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Lo anterior es así, porque en el procedimiento laboral no tiene lugar la máxima "quien afirma está obligado a probar" propia del derecho privado, ya que el derecho laboral forma parte de una diversa rama denominada derecho social, la cual constituye una disciplina jurídica autónoma en la que prevalece un interés comunitario superior al individual; de modo que la carga de la prueba en el procedimiento laboral se rige conforme a la teoría contemporánea de la prueba, que señala: "debe probar quien esté en aptitud de hacerlo, independientemente de lo que afirme o niegue"; de suerte que la particularidad de invertir la carga de la prueba al patrón en el procedimiento del trabajo tiene su origen en la concepción modernista de la fatiga probatoria, que al estar inspirada en principios de interés social, se inclina por la tutela de la ley hacia la clase trabajadora, en avenencia con la esencia proteccionista del derecho laboral. Máxime que tal imposición no es una prerrogativa que otorga la ley a la clase trabajadora, sino que en aras de lograr la equidad entre las partes -en el entendido de que se está ante sujetos desiguales-, traslada al patrón la carga de desvirtuar lo alegado por el obrero, en razón de que por mandato legal, tiene la obligación de conservar los medios que prueben el motivo de la rescisión laboral y el monto del salario que percibía el trabajador, en términos del citado artículo 784 y de los diversos 804 y 805 de la referida ley; además de que siempre estará en posibilidad de acreditar los hechos controvertidos, con algún otro elemento de convicción que la ley laboral reconozca y admita. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA CUARTA REGIÓN.* - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

*- - - Registro digital: 181544 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: I.9o.T.169 L Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIX, Mayo de 2004, página 1786 Tipo: Aislada* ***INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS EN MATERIA LABORAL. EL PATRÓN DEBE EXHIBIR AQUÉLLOS A JUICIO QUE CONFORME A DIVERSAS LEYES TENGA LA OBLIGACIÓN DE TENER EN SU PODER HASTA CINCO AÑOS POSTERIORES A LA FECHA DEL DESPIDO O AL CIERRE DE LA FUENTE DE TRABAJO CUANDO LA RUPTURA DEL VÍNCULO LABORAL SE EXTINGA POR ESA CAUSA.*** *De acuerdo con lo establecido en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, ésta adopta la teoría de la obligación probatoria en sustitución de la carga de probar, con la finalidad de que en el proceso laboral existan los elementos de prueba que conduzcan realmente al conocimiento de la verdad, como resultado del reconocimiento de la situación de desigualdad entre patrones y trabajadores. Ahora bien, cuando el patrón alega durante el desahogo de la inspección que no exhibe la documentación requerida por haber cerrado la fuente de trabajo en la fecha del despido, deberá de atenderse al referido artículo 804 de la ley de la materia, que en sus primeras cuatro fracciones establece que, por regla general, la obligación del patrón de conservar los documentos esenciales de la relación de trabajo para exhibirlos en el juicio laboral es de un año a partir de que concluya; sin embargo, la fracción V del referido precepto indica que también debe exhibir los demás documentos que señalen las leyes, y que tiene obligación de conservar por el término que éstas establezcan y que son, conforme a la fracción II del artículo 15 de la Ley del Seguro Social, el artículo 30, fracción I, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y el artículo 67 del Código Fiscal de la Federación, hasta por cinco años a partir de que termine el hecho generador de la obligación fiscal correlativa, en el caso de que se trata, la terminación del vínculo laboral; consecuentemente, al desahogarse la prueba de inspección en la sustanciación de un juicio laboral, el patrón tiene la obligación de exhibir al juicio los documentos relativos de cinco años posteriores a la fecha del despido. NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.* - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima establece el puesto de JEFE DE DEPARTAMENTO, señalando que únicamente cuando realice funciones de dirección. - - -

*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.* - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - 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 del trabajador ACTOR era como de CONFIANZA, y mucho menos el haber acreditado que las funciones desempeñadas por este fueran de dirección como lo manifestó al dar contestación, sino que simplemente la DEMANDADA en su escrito de contestación de demanda, únicamente se concretó en aseverar que la situación real en la que se ubicaba la parte demandante era la de un trabajador de CONFIANZA sin que lo acreditará objetivamente en la contienda laboral, pese que a este correspondía la carga de la prueba. - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

*al patrón al que corresponda satisfacer en su integridad la carga procesal, si no quiere soportar la consecuencia derivada de su incumplimiento y la condena respectiva. TRIBUNAL COLEGIADO DEL TRIGÉSIMO SEGUNDO CIRCUITO.* - - - - - - - - - - - - - - -

- - - 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 confianza de con que dice la patronal se desempeña el [redacted] este 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 el trabajador actor atentas las actividades que desarrolla, lo ubican como un trabajador de base, y no como supernumerario ni de confianza, como lo sostiene la patronal. - - - - - - - - - - - - - -

con fundamento en el artículo 35 reformado de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - Resultando igualmente el pago de los incrementos salariales que se hubieran otorgado durante la tramitación del presente juicio en el puesto de INSPECTOR ADMINISTRATIVO, porque el derecho a la reinstalación de un trabajador, cuando es despedido de su empleo, no sólo debe ser física, sino jurídica, lo que implica el restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que ordinariamente le correspondían en la empresa, dicha restauración comprende no únicamente los derechos de que ya disfrutaba antes del despido, sino los que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran los aumentos al salario. - -

*- - - Época: Séptima Época Registro: 242900 Instancia: Cuarta Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación Volumen 157-162, Quinta Parte Materia(s): Laboral Tesis: Página: 97* ***SALARIOS CAIDOS, MONTO DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO.*** *Si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de los salarios vencidos y el patrón no acredita la causa justificada de la rescisión, la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo; de ahí que si durante la tramitación del juicio hasta la fecha en que se reinstale al trabajador hay aumentos al salario por disposición de la ley o de la contratación colectiva, o un aumento demostrado en el juicio laboral, proveniente de alguna fuente diversa de aquéllas, éstos deben tenerse en cuenta para los efectos de calcular el monto de los salarios vencidos, toda vez que la prestación de servicios debió haber continuado de no haber sido por una causa imputable al patrón; pero en el caso de que la acción principal ejercitada sea la de indemnización constitucional, no la de reinstalación, y la primera se considere procedente, los salarios vencidos que se hubieran reclamado deben cuantificarse a la base del salario percibido a la fecha de la rescisión injustificada, toda vez que al demandarse el pago de la indemnización constitucional el actor prefirió la ruptura de la relación laboral, la que tuvo lugar desde el momento mismo del despido.* - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

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

***prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran los aumentos al salario y el reconocimiento de su antigüedad en ese lapso,*** *sin embargo, es importante considerar que si el trabajador, en su demanda reclama por separado el pago de alguno de los componentes del salario que ordinariamente venía percibiendo, tal prestación ya no vendría a engrosar los salarios caídos o vencidos porque, de ser así, ese componente se pagaría doble.* - - -

*de diciembre 2017 y del 01 de enero de 2018 al día de hoy en que se presenta la demanda y hasta que se resuelva el presente asunto. V.- El pago del Estímulo por el día del Servidor Público, consistente en 17 días de salario, el cual se otorga durante la primera quincena de septiembre de cada año, adeudándoseme actualmente los años 2016 y 2017. VI.- Por el pago de la prestación denominada como Ayuda de Renta, consistente en la cantidad de $106.00 (ciento seis pesos 00/100 M.N.) quincenales, mismos que no me han sido pagados durante el último año laborado, comprendido del 01 de enero a al 31 de diciembre 2017 y del 01 de enero de 2018 al día de hoy en que se presenta la demanda y hasta que se resuelva el presente asunto. VII. - Por el pago del Bono de Cumpleaños, consistente en la cantidad de $1,700.00 (mil setecientos pesos 00/100 M.N.), el cual se otorga en la primera quincena del mes de mi onomástico, adeudándoseme actualmente los años 2016, 2017 y 2018. VIII.- Por el pago de la cantidad de $1,000.00 (mil pesos 00/100 M.N.) que de forma discriminatoria se paga anualmente solo a los trabajadores sindicalizados, adeudándoseme actualmente los años 2016, 2017 y 2018. IX.- El pago de 20 días de vacaciones por año correspondientes a los años 2016, 2017 y 2018, sumando un total de 60 días, mismas que no he disfrutado, así como su correspondiente prima vacacional la cual es del 100% cien por ciento, por así haberlo establecido la demandada. X.- Por el pago del estímulo económico equivalente a 12 días de salario, que se otorga a los trabajadores que tengan asistencia perfecta, que se genere durante la tramitación del presente juicio. XIV.- Por el otorgamiento del seguro de vida colectivo, con una prima asegurada de 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. XV.- 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 X.- Por el pago de todas y cada una de las prestaciones contempladas en el Convenio de Concertación laboral y/o las Condiciones Generales de Trabajo, celebrado entre la demandada y el Sindicato respectivo.*

- - - 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: - - -

*trabajadora al servicio del Estado demandó de una dependencia de la Ciudad de México el reconocimiento, reintegro y pago de la "compensación adicional temporal" 1143 que le fue suspendido; al respecto, la demandada precisó que dejó de otorgar la prestación reclamada, pues conforme a la normativa que regula su pago se deben cubrir ciertos requisitos para su otorgamiento. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que, por regla general, corresponde al trabajador demostrar la procedencia de las prestaciones extralegales; sin embargo, cuando la demandada reconoce que paga esa prestación, tal circunstancia releva al trabajador de la carga de probar su procedencia y corresponderá al patrón demostrar que la actora no estaba en los supuestos para su percepción y que, por ello, no le correspondía su pago. Justificación: La demandada no desconoció la existencia de la prestación extralegal ni su fundamento, sino que negó el derecho de la accionante a recibirla, toda vez que argumentó que ya no satisface los requisitos para su obtención; entonces, la patronal debe acreditar que en la actualidad la accionante no cubre los requisitos establecidos en la normativa para verse beneficiada para percibir el pago de dicho concepto y, que por esa circunstancia, dejó de otorgarlo, precisamente porque fue la parte demandada la que afirmó que siempre cumplió su obligación. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.* ----------

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

- - - De los criterios anteriormente señalados, puede concluirse en primer término que, tratándose de prestaciones extralegales la carga de la prueba corresponderá en primer término a la parte actora, quien debe demostrar el derecho a recibir el beneficio invocado, para lo cual deberá justificar que se encuentra en el supuesto previsto en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo en que sustente su exigencia y, con mayor razón, porque éstas son de interpretación estricta, debiendo exhibirlas en juicio, sin embargo, es posible eximir de dicha carga procesal al trabajador, cuando el patrón reconoce que la cubría y además está de acuerdo con su monto, porque dicha confesión releva al actor de probar la procedencia de la citada prestación aun cuando ésta tenga el carácter de extralegal, así como cuando se haya tenido por contestada afirmativamente la demanda y, por ende, actualizada la presunción de certeza de los hechos narrados en ese escrito, sí tiene eficacia demostrativa suficiente para acreditar la procedencia del reclamo de prestaciones extralegales, aun cuando no se haya exhibido el contrato

colectivo de trabajo, las cláusulas correspondientes o diversas pruebas, siempre y cuando esa presunción no se encuentre contradicha en el juicio laboral con diverso elemento de prueba.- - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - Luego entonces, de las pruebas ofrecidas por la actora se encuentra copia simple del CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES correspondientes al 2018 y **visible a fojas 180 a 190**, y que contiene todas y cada una de las prestaciones convenidas entre el organismo público descentralizado y el sindicato a su servicio. - - - - - - - - - - - - - -

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

- - - Por tanto, se **insiste que dada la calidad 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 1° 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 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…"*- - - -

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 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. - - -

- - - 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: - - -

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: - - -

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

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

*objetivos y fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso; c) Las ventajas otorgadas al sindicato más representativo no pueden ser de tal naturaleza que influyan indebidamente en la decisión de los trabajadores para elegir la organización a la que deseen afiliarse; y, d) Las organizaciones minoritarias deben poder ejercer su autoridad, actuar como portavoces de sus miembros y representarlos en casos de conflictos individuales. Consecuentemente, no todo privilegio en favor de un sindicato mayoritario es válido por sí solo, sino que debe ajustarse a los límites referidos. Amparo directo en revisión 303/2011. Sindicato Independiente Democrático de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Tabasco. 24 de agosto de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Ileana Moreno Ramírez.* - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

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

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

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

- - - Es importante destacar que el derecho a percibir dichas

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

de la fecha de emisión del presente laudo. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - Resultando improcedente la excepción de prescripción hecha valer por la demandada en términos del artículo 169 de la Ley de la materia, pues respecto de este tipo de prestaciones, la demandada al oponer la excepción de prescripción está obligada a proporcionar, como elemento mínimo para su estudio, la data a partir de la cual tales prestaciones son exigibles por el trabajador, a efecto de limitar su pago al plazo de un año. - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

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

- - - Respecto a las prestación reclamada por el actor, consistente en la inscripción y pago de las cuotas al Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, y que al respecto el tercero llamado a juicio Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima al dar contestación señaló que el C. J[redacted]no cotizó para la constitución del fondo de la extinta Dirección de Pensiones del Estado de Colima, señalando también que el concepto de cuotas y aportaciones establecidas por la abrogada Ley de Pensiones Civiles del Estado de Colima forman parte de las cantidades a la que están obligan a enterar las Entidades Públicas y que con la entrada en vigor de la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima el 01 de enero de 2019 las cuotas u aportaciones se establecen en el artículo 60 y décimo transitorio del referido ordenamiento legal y que en caso de dictar laudo condenatorio deberá condenársele de manera retroactiva en caso de que se acredite la relación de trabajo y la omisión del pago de las cuotas y aportaciones. - - - - - -

***HABERLAS CUBIERTO CORRESPONDE AL PATRÓN. D****e los artículos 123, apartado A, fracción XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 15, fracciones I y III, y 167 de la Ley del Seguro Social, se deduce el derecho de los trabajadores a ser inscritos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y el de contar con un seguro de retiro, los cuales constituyen prerrogativas constitucionales y legales que el legislador ha establecido en favor de aquéllos encaminadas a su protección y bienestar, cuyo propósito fundamental consiste en que los trabajadores gocen de los beneficios de las prestaciones de seguridad social, como son, entre otros, los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería, así como de retiro; estableciéndose la obligación a cargo del patrón de enterar al referido instituto las cuotas obrero-patronales respectivas y la aportación estatal del seguro de retiro, en los términos previstos por los citados artículos; por ende, atendiendo a que el derecho del trabajador a gozar de dichas prestaciones deriva de la relación de trabajo y de hechos íntimamente relacionados con aquélla, y tomando en cuenta, además, que el patrón tiene la obligación de enterar las cuotas respectivas, se concluye que cuando en un juicio laboral se demande de éste su pago, a él corresponde la carga probatoria de haberlas enterado, por ser quien cuenta con los elementos de prueba idóneos para demostrarlo, con independencia de que esa carga procesal no esté prevista expresamente por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, pues ello deriva de la interpretación sistemática de los artículos citados en primer lugar.* ----------

*- - - Registro digital: 2026266 Instancia: Plenos Regionales Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: PR.L.CS. J/6 L (11a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tipo: Jurisprudencia* ***CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CUANDO SE DEMANDA EL PAGO DE APORTACIONES AL SISTEMA ESTATAL DE AHORRO PARA EL RETIRO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO (SEDAR), CON MOTIVO DE UN DESPIDO INJUSTIFICADO, CORRESPONDE AL TITULAR DE LA ENTIDAD PÚBLICA PATRONAL****. Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sostuvieron posturas diferentes al analizar a quién le corresponde la carga probatoria cuando se reclama del titular de una entidad pública del Estado de Jalisco, el pago de aportaciones al Sistema Estatal de Ahorro para el Retiro (SEDAR), con motivo de un despido injustificado, pues mientras uno de los Tribunales consideró que esa carga procesal correspondía a la parte trabajadora para demostrar el derecho a recibir el beneficio invocado, el otro Tribunal concluyó que correspondía a la entidad pública patronal, al constituir una obligación de su parte brindar la seguridad social a los trabajadores a su servicio. Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Sur, con residencia en la Ciudad de México, determina que corresponde al titular de la entidad pública patronal la carga probatoria respecto del pago de aportaciones al Sistema Estatal de Ahorro para el Retiro de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco (SEDAR), cuando se reclama con motivo de un despido injustificado. Justificación: De conformidad con los artículos 1, 9, 54 Bis 1, 56 y 63 a 68 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, 171, 172 y 173 de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco, así como 1, 2, 3, 4, 5 y 6 del Reglamento para la Operación del Fideicomiso Público denominado Sistema Estatal de Ahorro para el Retiro de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco, el Sistema Estatal de Ahorro para el Retiro de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco (SEDAR), es una prestación de naturaleza legal que se define como un instrumento básico de seguridad social complementario a las prestaciones que brinda el régimen del Instituto de Pensiones a los trabajadores al servicio de la administración pública estatal, en sustitución del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), en los casos de pensión por jubilación o por edad avanzada, invalidez permanente total o parcial y muerte. En consecuencia, atendiendo a las reglas de las cargas probatorias establecidas en los artículos 784, fracción XIV, 804, fracción IV y 805 de la Ley Federal del Trabajo, aplicados supletoriamente conforme al artículo 10 de la ley citada en primer término, cuando existe controversia sobre el monto y pago de las aportaciones al Sistema Estatal de Ahorro para el Retiro de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco (SEDAR), corresponde la carga de la prueba al titular de la entidad pública estatal, al tratarse de una prestación de seguridad social, dado que tiene obligación de conservar y exhibir en juicio,*

*entre otros, los comprobantes de pago de las aportaciones y de las cuotas de seguridad social.* ----------

- - - 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 del 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 de los artículos 60, 65, 66 y 67 de la Ley de Pensiones Civiles de los Servidores Públicos del Estado de Colima, desde la fecha de ingreso del actor el 05 de noviembre del año 2012 y durante todo el tiempo que dure la relación de trabajo, sirven de apoyo los siguientes criterios: ----------

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

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

percepciones de los trabajadores, en razón de que, al haber sido dado de baja como trabajador de la Comisión demandado, cada uno deberá aportar las cantidades que les correspondan conforme al porcentaje que marca la ley, el cual se inserta a la letra: - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - **Artículo 17.-** Se establecen como descuentos forzosos para los trabajadores acogidos a los beneficios de esta Ley, los siguientes: I.- El cinco por ciento de sus sueldos honorarios y percepciones, sin tomar en consideración la edad del obligado que se destinará a la constitución del Fondo de la Institución. II.- El dos por ciento de las mismas percepciones, 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 del trabajador actor 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. - - - - - - - - - - - - - - - - - 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: - - - - - - - - - - - - - - - - -

*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.* - - -

un periodo máximo de doce meses a razón del salario que corresponda a la fecha en que se realice el pago, en el entendido que si al término del plazo señalado no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento el laudo, se pagarán también a la persona trabajadora los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, esto con fundamento en el artículo 35 reformado de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, así como los incrementos salariales que hubieran ocurrido. - - - - - - - - -

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

VÍA OFICIO copia fotostática autorizada del presente a efecto de que haga valer sus facultades económica – coactivas para el cálculo de las aportaciones omitidas. - - -

- - - Colima, Colima, 14 (catorce) de septiembre del año 2023 (dos mil veintitrés). - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - En el EXPEDIENTE LABORAL **No. 704/2021** promovido por el **C.** [redacted] en contra del **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA,** este H. Tribunal tiene a bien emitir el siguiente: - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

*desde el 01 de julio de 2016 al día de hoy en que se presenta la demanda y hasta que se resuelva el presente asunto, XI. El pago de 20 días de vacaciones por año correspondientes a los años 2020 a 2021, 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, XII. 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, XIII. Por el otorgamiento de seguro de vida colectivo, con una 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, XIV. El reconocimiento y pago de prestaciones que se generen durante la transmisión del presente juicio, tales como abonos, 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, XV. El pago retroactivo de todas las prestaciones del sindicato que no me pagaron desde el día en que cumplí seis meses laborando para este organismo operador de agua, XVI. Por la inscripción y pagos de las cuotas al Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, conforme a la obligación que le impone al demandado la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, XVII. Por el pago de toda y cada una de las prestaciones contempladas en el Convenio de concertación laboral y/o las Condiciones Generales de Trabajo, celebrado entre la demanda y el Sindicato respectivo, en virtud de que, al ser reconocido como trabajador de base, se le dará otorgar todas las prestaciones que se briden a los sindicalizados. Sirve de fundamento a lo anterior la siguiente jurisprudencia: Registro digital: 2017733 Instancia: Plenos de Circuito Décima Época Materias(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 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 lo. 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 ¡os Tribunales Colegiados Séptimo, Noveno y Sexto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 25 de junio de 2018. Unanimidad de diecisiete votos de ¡os Magistrados María del Rosario Mota Cien fuegos, 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 Patiño Pérez, José Antonio Abel Aguilar Sánchez, Juan Alfonso Patiño Chávez, Héctor Pérez Pérez y Alicia Rodríguez Cruz. Ponente: Juan Alfonso Patiño Chávez. Secretaria: En id Samantha Sánchez Coronel. Tesis y/o criterios contendientes: El sustentado por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el juicio de amparo directo 727/2017; Tesis 1.6o. TAS5 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, Novena Época, Tomo XXXIII, enero de 2011, página 3220; y, Tesis I.90.T.58 L (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORES POR TIEMPO DETERMINADO DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO. 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 dei 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 de! 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 engrosé 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."* ----------

## ----------RESULTANDOS----------

- - - 1.- Mediante escrito recibido el día 29 (veintinueve) de noviembre del año 2021 (dos mil veintiuno) compareció ante este Tribunal el **C.** [redacted] demandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de: - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

*- - - "HECHOS. 1.- Con fecha del 01 de Julio del 2016 ingresé a laborar, a la empresa denominada Comisión de Agua Potable Drenaje y Alcantarillado de manzanillo (CAPDAM). Contratándome por escrito y por tiempo indeterminado en el puesto de asistente D, luego de eso, a partir del año 2018, me pusieron el puesto de inspector administrativo, siendo mi jefe inmediato Julio Cesar González Álvarez, hasta el día 15 de octubre de 2018, durante ese tiempo realicé las siguientes funciones: Reparación y mantenimiento de hardware (equipo de cómputo y periféricos). Compartir carpetas por red Instalación de impresoras multifuncional y escáner Actualizar el sistema Aguacom cuando hay actualización. Instalación de redes de voz y datos. Reparación y reinstalación de sistemas operativos. Por consecutivo, a partir del 16 de octubre de 2018, al entrar la nueva administración de la Presidenta Municipal Griselda Martínez, Martínez, nombraron como jefe del departamento sistema e informática de la parte demanda, al ing. Telesforo González Chavoya, siendo mi jefe inmediato hasta en marzo del año 2020, nombrando como nueva jefa de sistemas a Georgina Guadalupe Iglesias González, el día 01 de septiembre de 2020, me cambiaron el puesto al de Jefe del Departamento E con un sueldo $578.57, recibiendo las ordenes de mi jefe inmediato Georgina Guadalupe Iglesias González, y del director general de la capdam. Realizando las siguientes funciones: Apoyar con la actualización del sistema de Aguacom y Empress a las oficinas foráneas al igual cuando hacen brigadas de cobro. Instalación de programa aguacom así como dar de alta a usuarios y Accesos Instalación de programa a Empress así como dar de alta a usuarios y Accesos Darle mantenimiento a las redes de CAPDAM Configurar correos institucionales del organismo. Reparación de equipos de cómputo y sistemas operativos Administrar el web hosting de la página web principal. además, también apoyaba a las áreas que me pedían ayuda, entre otras. Mismas funciones que no pueden ser consideradas como de confianza en términos del artículo 6 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos, Organismos Descentralizados del Estado de Colima, que a la letra dispone: ARTICULO 6.- Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos; Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; Inspección, vigilancia y fiscalización; exclusivamente a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas en el presupuesto de la Entidad o dependencia de que se trate, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, esté desempeñando tales funciones u ocupando puestos que a la fecha son de confianza; Manejo de fondos o valores: cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido; Auditoría: a nivel de Auditores y Subauditores; así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe tales funciones, siempre que presupuesta ¡mente dependa de las Contralorías o de las áreas de Auditoría. Control directo de adquisiciones; cuando tengan la representación de la Entidad*

*o dependencia de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras; Investigación científica y tecnológica; siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de ¡a investigación que se lleve a cabo; Asesoría o consultoría: únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Gobernador, Secretarios de Gobierno, Oficial Mayor, Procurador, Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades; y Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios. Lo anterior, es debido a que la categoría del trabajador de confianza, depende de las funciones que se realicen y no de la designación que se le dé al puesto, sirve de fundamento a lo anterior, la siguiente jurisprudencia: Época: Décima Época Registro: 2013980 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Publicación: viernes 17 de marzo de 2017 10:20 h Materia(s): Laboral Tesis: I. 6o T. J/35 (10a.z En ese sentido, considero que las funciones que realiza el suscrito son de un trabajador de base, pues aunado a esto se encuentran los recibos de nómina en las cuales señala que el puesto que ocupa el mismo, es de jefe de departamento E, es de base, así como comprobantes de pago o cualquier otro documento aparezca <u>que el suscrito tenga el carácter de trabajador de base, y a su vez con los testimonios y las pruebas mencionadas, concatenadas tendrán valor probatorio pleno</u>, pues se insiste en que son las funciones que desempeñan los trabajadores, las que definen si se trata de un trabajador de base, en todo caso le corresponderá al! patrón acreditar plenamente que realizaba funciones que puedan ser consideradas como de Confianza, sirve de fundamento a lo anterior la siguiente jurisprudencia: Suprema Corte de Justicia de la Nación Registro digital: 2022539 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materia(s): Laboral Tesis: X. lo T.4 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 81, Diciembre de 2020, Tomo II, Página: 1733 Tipo: Aislada Ahora bien, los artículos 8, 9 y 10 de la Ley de la materia establecen: ARTÍCULO 8.- Son trabajadores de base los no comprendidos en los dos artículos anteriores. ARTÍCULO 9.- Los trabajadores de base serán inamovibles. Se entiende por inamovilidad el derecho que gozan los trabajadores a la estabilidad en su empleo y a no ser separado sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas. ARTÍCULO 10.- Los derechos consagrados en esta Ley en favor de los trabajadores de base son irrenunciables. De lo anterior se desprende que son trabajadores de base, aquellos que no realizan las funciones o labores previstas en el artículo 6 de la misma Ley, también se advierte que: "Los de nuevo Ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas. Es decir, la Ley es tan clara que no exige otro requisito más que el transcurso del tiempo y haberse desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas, para que un trabajador pueda ser considerado como de base, después de 6 seis meses ininterrumpidos en sus labores, sin exigir que se siga un proceso escalafonario o alguno otro requisito, toda vez que la estabilidad del empleo, es un derecho fundamental de los trabajadores de base y como tal se establece que dichos derechos son ininterrumpidos, en consecuencia acreditar su dicho, esto es, deberá demostrar plenamente en juicio que el puesto y funciones que realizaba mi representado no puede ser considerado como de base. Concatenado al párrafo anterior, como le he venido*

*manifestando y como lo acreditaré en el momento procesal oportuno, el suscrito tengo trabajando ininterrumpidamente para la Dependencia demandada, más de un año, por ende, es evidente que no ocupaba un puesto de los previstos en las fracciones II, III, IV y V del artículo 19 de la ley de la materia, es decir, de carácter interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada. 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 de un año, 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. Es importante señalar, que, al momento de ingresar a laborar a dicho organismo, abusando de mi necesidad de trabajar y de mis ganas de salir adelante, me obligaron a firmar documentos en blanco, haciendo de esto como requisito para poder ingresar a trabajar.*

*En esa tesitura, C. Magistrado que las funciones y labores de mi representado consistían en actividades propias de un trabajador de base y nunca estuvo al mando de persona alguna, ni tampoco intervenían 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 que 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. 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 este caso, 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 Comisión de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Manzanillo. En ese sentido debe decirse que el artículo 1°, 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. En referencia al tema de la dignidad humana en el orden jurídico mexicano, al resolver el amparo 6/2018, el Pleno del Alto Tribunal estableció que en el ser humano hay una 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 lo. 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. Es oportuno precisar que aun cuando en dicha tesis el Alto Tribunal interpretó al artículo 1° 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 1°, 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 7°, 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.- Los 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: O 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 garantizar el principio de igualdad y no discriminación prevista 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 Las anteriores consideraciones están plasmadas en la jurisprudencia P./J. 28/2011, de rubro y textos 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 prevista en el artículo lo. 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 de! 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 clasifica torios 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, ¡a 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. 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 el quejoso exige que también a él se le 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 de la Comisión de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Manzanillo, demandado. Por ello, el establecimiento del derecho con sustento en el hecho de pertenecer al gremio sindical el 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 CONVENCION ALIDAD 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 oficio en materia de derechos humanos, deberá realizar los siguientes pasos: a) Interpretación conforme en sentido amplio, lo que significa que los jueces del país -a! 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 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 lo. 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 que favorezcan al individuo o lo que se ha denominado principio pro persona, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo lo. 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 7°, 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 1° 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 dignidad y no discriminación, a trabajo igual, salario igual, los cuales emergen de la dignidad humana, como base de esos derechos. Es importante mencionar, que, si bien es cierto, es correcto que el Tribunal se encuentre imposibilitado para ordenar que a un trabajador se le sindicalice, pues además mi representada no redama 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. - En cuanto al salario este le es pagado de forma quincenal los días 15 y 30 del mes, percibiendo hasta el día 30 de octubre de 2021 la cantidad de $11,375.12(once mil trescientos setenta y cinco pesos 12/100 M.N.) quincenales, integrados de la siguiente forma: Quincenalmente percibía las cantidades siguientes:*

| *Percepción* | *Importe* |
|---|---|
| *Sueldo (15)* | *$8,678.55* |
| *Apoyo Canasta Básica* | *$1,674.61* |
| *TOTAL* | *$10,931.73* |

*Aunado a lo anterior, en los meses que tienen 31 días, percibe como concepto SUELDO DÍA 31 la cantidad de $578.57 (Quinientos setenta y ocho pesos 57/100 M.N.) equivalentes a un día de sueldo. Prestaciones que integran mi salario, en términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria, que señala: ARTÍCULO 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especia! y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. 3.- En lo que respecta al horario, se pactó como jornada habitual de las 08:30 a las 15:00 horas de lunes a viernes, descansando sábados y domingos. 4.- Como lo demostraré en el momento procesal oportuno, la CAPDAM, suscribió con fecha 18 de diciembre de 2018, un CONVENIO con el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y*

*ALCANTARILLADO DE MANZANILLO "SUTCAPDAM", mismo que fue depositado ante el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado, en el que en su clausulado se incluyen las prestaciones demandadas en el presente escrito, pero no obstante que en múltiples ocasiones le he requerido a los representantes del patrón por el pago de las prestaciones a que tengo derecho, solo he recibido negativas, bajo el pretexto de que dichas prestaciones solo les corresponden a los trabajadores de base sindicalizados, situación que resulta ilegal, inconstitucional y discriminatoria, conforme a lo siguientes razonamientos: Como quedó asentado en el capítulo de competencia del presente escrito, la demandada es un Organismo Público Descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, así pues, sus relaciones de trabajo y los conflictos que de ellas surjan, se rigen conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, ahora bien, la ley en mención en sus artículos 396 y 184 dispone. Artículo 396.- Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184. Artículo 184." Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo. Luego entonces es evidente que sin importar si se trata de un trabajador de base, de confianza, sindicalizado o no sindicalizado, se tiene derecho a disfrutar de las mismas condiciones de trabajo contenidas en el Contrato Colectivo, para evitar cualquier tipo de discriminación. En el caso que nos ocupa, la demandada Comisión, en lugar de tener celebrado un Contrato Colectivo confirme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, y por motivos que desconozco, ha celebrado en su lugar un CONVENIO con el SUTCAPDAM, en el que se establecen derechos y prerrogativas exclusivas en beneficio de los trabajadores sindicalizados de dicho organismo, tal situación resulta en una forma de discriminación y un detrimento en mis derechos laborales, pues el artículo 1 Constitucional en su párrafo 1 establece: Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional', el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. En esa sintonía, el citado CONVENIO debe hacerse extensivo a la totalidad de los trabajadores del organismo demandado, pues el régimen laboral que regula el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos permite que trabajadores y patrones celebren convenios en los que establezcan derechos y obligaciones recíprocos y a cuyo cumplimiento están obligados, siempre y cuando no impliquen renuncia a los derechos mínimos de aquellos. Bajo tal premisa, se concluye que el Convenio en mención debe aplicarse en todo lo que favorezca a los trabajadores y no se oponga, en general, a las normas de trabajo, la buena fe y equidad, y en lo particular al régimen previsto en el apartado A del artículo 123 Constitucional, que*

*regula las relaciones laborales del Organismo demandado. No pasa inadvertido que el artículo 16 de la Ley de Agua del Estado, que creó al organismo demandado haya establecido que: ARTÍCULO 16.- Los organismos operadores municipales, como organismos públicos descentralizados, tienen personalidad jurídica y patrimonio propios y funciones de autoridad administrativa, mediante el ejercicio de las atribuciones que les confiere la presente Ley. Las relaciones laborales de los organismos operadores se regularán por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado. El Director General, los Directores, Subdirectores, Administradores, Asesores y demás personal que efectúa labores de inspección, vigilancia y manejo de fondos son trabajadores de confianza. Pues como ya se dijo, las Legislaturas Locales, no tiene competencia para legislar sobre las relaciones laborales existentes entre el Organismo demandado y sus trabajadores, lo anterior no constituye un obstáculo para que se respeten los derechos de los trabajadores, ya que la aplicación al caso de dicho CONVENIO deriva de la circunstancia de que las partes así lo establecieron, conforme a los artículos 24, 25 y 26 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte. Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y de! patrón; Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba; El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; La duración de la jornada; La forma y el monto del salario; El día y el lugar de pago del salario; La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.*

| | | |
|---|---|---|
| *Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón La falta de esa formalidad. En consecuencia, las condiciones de trabajo establecidas en dicho CONVENIO, son aplicables a todos los trabajadores del Organismo demandado. Por* | *Años de Servicio* | *Días de Salario* |

| | | |
|---|---|---|
| *ello, pese a lo establecido en el numeral antes transcrito de la Ley de Aguas, y pese a que el CONVENIO en mención se haya depositado ante el Tribunal de Arbitraje y Escalafón, se infiere que tal pacto rige para todos los trabajadores, tanto sindicalizados como no sindicalizados, por lo que si un Organismo Público, como la CAPDAM y su Sindicato SUTCAPDAM, celebran un convenio en el cual excluyen a trabajadores no sindicalizados que laboran para el mismo patrón y bajo idénticas condiciones de trabajo que los sindicalizados, resulte evidente que dicho convenio contraria disposiciones de orden público e infringe el principio constitucional de que; "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad", consagrado en la fracción VII del apartado A del articulo 123 y 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues conforme a este principio no es válido establecer un trato preferencial en cuanto al salario a los trabajadores que laboran en igualdad de condiciones por el solo hecho de ser sindicalizados, ya que de ser así, se establecería un régimen de excepción contrario a los principios fundamentales del derecho de trabajo. 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 ¡a 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 siguiente: TABLA DE QUINQUENIOS No. De Quinquenio* | | |
| *1er. Quinquenio* | *5 años* | *4 días de salario + $40.0 pesos* |
| *2do. Quinquenio* | *10 años* | *4.5 días de salario + $45.0 pesos* |
| *3er. Quinquenio* | *15 Años* | *5.5 días de salario + $55.0 pesos* |
| *4to. Quinquenio* | *20 años* | *6.5 días de salario + $70.0 pesos* |
| *5to. Quinquenio* | *25 años* | *7.0 días de salario + $70.0 pesos* |
| *6to. Quinquenio* | *30 años* | *8.0 días de salario + $80.0 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* | *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* |
| *285 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 DIA SOCIAL DEL TRABAJADOR DE LA "CAPDAM" en virtud de*

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 concentración 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 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 1 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 a! año de acuerdo a la table 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 puntualizad, ¡a "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 sindica ¡izado 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 ¡a "CAPDAM" y a ¡a vez cubra a cada trabajador en activo 40 meses de salario en caso de incapacidad tota! 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 a! 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 ¡os 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 presiente convenio, independientemente que a éste le sea autorizada su jubilación con fecha posterior. Así las cosas, es que, de manera notoriamente discriminatoria, se han venido pagando prestaciones exclusivamente a los trabajadores sindicalizados y otras tantas se han pagado a voluntad de quien se encuentre al mando de la Comisión demandada, pero hasta la fecha no me han sido pagados, por lo que reclamo su pago. De igual forma, conforme a la cláusula DECIMA OCTAVA el quince de enero del 2021 debió pagarse la segunda parte del aguinaldo del año 2020, consistente en 20 días de salario, mismo el 15 de febrero del presente año debió pagarse la tercera parte del aguinaldo mención, consistente en otros 20 días de salario libres de impuestos, así como correspondiente Apoyo a canasta básica del aguinaldo, sin embargo, hasta la fecha no he recibido el pago. Es importante hacer notar, que el aguinaldo es parte integrante del salario y, aunque se reclame un monto al legal por tal concepto, en caso de controversia corresponde al patrón acreditar su dicho. Por último, conforme al CONVENIO antes citado y a sus cláusulas ya transcritas se me adeudan prestaciones como vales de despensa, el Bono de Cumpleaños, la ayuda de renta, el estímulo por el día del Servidor Público, del día de la madre, la ayuda de transporte y el bono sindical, prestaciones de las que de forma ilegal se me han discriminado, negándome su pago estableciéndose un régimen de exclusión que beneficia a unos cuantos, que es contrario a derecho, según se ha señalado en líneas arriba, por lo que deberá condenarse a su pago conforme a los términos del citado convenio y a lo reclamado en el capítulo de prestaciones del presente escrito. HECHOS DEL DESPIDO: Siendo el día 14 de octubre del año 2021, aproximadamente a las 12:00 horas del día, el director general de la Comisión de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Manzanillo, Leonardo Chipres Andrade me mandó llamar a su oficina, y al momento de llegar a la puerta de su oficina me percaté de que estaban varias personas que trabajan en la CAPDAM, en la oficina de dicho director general del organismo demandado, por lo que al pasar a la oficina el Ing. Leonardo Chipres Andrade, me dijo que lamentablemente mis servicios ya no eran requeridos en esta Organismo operador de agua, debido a una restructuración laboral y que por lo tanto, se me señalo que iba a ser mi último día, el día 15 de octubre de 2021, pero que del 15 al 30 de octubre del 2021, tenía que entregar mi acta de entrega por lo tanto me dijo que no me fuera hasta no entregar dicha acta, y una vez que fuera entregada, que ya no me presentara a trabajar, luego entonces, le pregunté que cual es la causa de mi despido, solo me dijo que la orden viene de arriba y que no me querían, en ese sentido, me mostró un cálculo de finiquito, junto con una carta de renuncia y me informó que, al terminar mi jornada laboral pasara a la oficina de recursos humanos de la CAPDAM, para firmar unos documentos y darme de baja, por lo que le comente, que yo no iba a firmar ningún documento ni de renuncia ni de finiquito, por lo que el ing. Leonardo Chipres Andrade, me señalo que entonces ya estaba despedido y que no me quería volver a ver en la oficina.(…)"* - - - - - - - -

- - - **2.-** Mediante acuerdo de fecha 22 (veintidós) de marzo del año 2022 (dos mil veintidós), 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, así como TERCERO LLAMADO A JUICIO AL SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA COMISION 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, 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.-** Por acuerdo emitido con fecha 20 (veinte) de abril del año 2022 (dos mil veintidós) se le tiene a la parte actora dando cumplimiento al escrito de prevención el cual fue presentado el 31 de marzo del 2022 (dos mil veintidós) ante la Oficialía de Partes de este Tribunal. - - - - - - - - -

arreglo que pusiera fin al presente juicio. - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - Acto continuo y con apoyo en lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a la parte actora, quien, por conducto de su apoderado especial, manifestó lo siguiente: - - - - - - - - - - - - - - - - - -

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

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

- - - **1.- DOCUMENTAL**, en impresión original, de 126 (ciento veintiséis) RECIBOS DE PAGO, extendidos por la Comisión de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Manzanillo, Colima, en favor del C. CHRISTIAN IVÁN OSORIO FLORES, mismo que resulta visible a foja 104 a la 206 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 documentos[4]."* - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

apercibimientos declarándose presuntivamente ciertos los hechos que el actor pretende acreditar. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - 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 documentos[5]."* - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

declarado por los testigos se desprende que las declaraciones son coincidentes entre sí, cumpliendo con los requisitos de uniformidad, imparcialidad, congruencia y veracidad que debe de reunir la prueba testimonial en materia laboral para otorgarle el valor que le corresponde. Resultando aplicable al caso en particular la tesis de jurisprudencia que a continuación se invoca: - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - ***"TESTIMONIAL. VALORACION DE ESTA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.*** *Tomando en consideración que por disposición expresa del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, las autoridades laborales no están obligadas a sujetarse a reglas o formulismos en la estimación de las pruebas, cuya valoración, tratándose de la testimonial se debe constreñir únicamente a la circunstancia de que la declaración rendida reúne los requisitos de certidumbre, uniformidad, imparcialidad y congruencia con los hechos que se pretenden acreditar, y en atención además, a que los testigos acuden al juicio para que con base en el interrogatorio que se les formule expongan los hechos que tienen relación directa con la contienda laboral y que son de importancia para el proceso, es por lo que se estima que bien pueden al producir su contestación, ampliar la respuesta correspondiente, adelantándose inclusive a preguntas que no se les han formulado, sin que esto signifique que existe una preparación previa, y que por esa razón carezca de valor su declaración*[6]*."* - - - - - - - - - - - - - - - -

el valor probatorio. - - -

*propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo procede efectos en lo que perjudica a quien la hace*[7]*."* - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - **2.- DOCUMENTAL**, en los siguientes términos: - - - - - - - - - - - -

- - - **I. Un DESGLOCE DE FINIQUITO** en copia certificada, correspondiente al C. [redacted] mismo que resulta visible a foja 211 de los presentes autos. - - - - - - - - - - -

- - - **II. Un OFICIO No. CAPDAM- BP- 017/2022** en original de fecha 27 de abril del año 2022, signado y extendido por la C. Martha Ibeth Acevedo Abarca, del Departamento de Bienes Patrimoniales CAPDAM, y dirigido al Jefe del Departamento Jurídico de la CAPDAM, mismo que resulta visible a foja 216 de los presentes autos, así como, una RELACIÓN DE BIENES ENTREGADOS EN RESGUARDO, mismo que resulta visible a foja 212 a la 215 de los presentes autos. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - **III. Un ESCRITO** en original, de fecha 25 de abril del año 2022, signado y extendido por la Licda. Fabiola Noemí Hernández Lira, Jefa del Departamento de Recursos Humanos de la CAPDAM, y dirigido al Jefe de Departamento Jurídico de la CAPDAM, así como, una RELACIÓN DE NÓMINAS, en copias certificadas, extendidas por la Dirección Administrativas de la CAPDAM, correspondientes, mismas que resultan visible a foja 217 a la 240 de los presentes autos. - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

los presentes autos. - - -

Escalafón del Estado de Colima, determine si resultan procedentes o no las prestaciones que solicita en su escrito inicial de demanda, consistente en: - - -

- - - X. 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, desde el 01 de julio de 2016 al día de hoy en que se presenta la demanda y hasta que se resuelva el presente asunto. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - XI. El pago de 20 días de vacaciones por año correspondientes a los años 2020 a 2021, 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. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

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

- - - XIII. Por el otorgamiento de seguro de vida colectivo, con una 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. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - XIV. El reconocimiento y pago de prestaciones que se generen durante la transmisión del presente juicio, tales como abonos, 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. - - - - -

- - - XV. El pago retroactivo de todas las prestaciones del sindicato que no me pagaron desde el día en que cumplí seis meses laborando para este organismo operador de agua. - - - -

- - - XVI. Por la inscripción y pagos de las cuotas al Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, conforme a la obligación que le impone al demandado la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - XVII. Por el pago de toda y cada una de las prestaciones contempladas en el Convenio de concertación laboral y/o las Condiciones Generales de Trabajo, celebrado entre la demanda y el Sindicato respectivo, en virtud de que, al ser reconocido como trabajador de base, se le dará otorgar todas las prestaciones que se briden a los sindicalizados. - - - - - - - -

- - - A partir de dichas circunstancias se desprenderá o no la procedencia de las prestaciones reclamadas por la parte actora o,

por el contrario, en su defecto se dilucidará la procedencia o improcedencia de las excepciones y defensas hechas valer por el demandado **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA**, en su escrito de contestación de demanda, donde manifestó la falta de acción y derecho por parte del actor del presente juicio de ser reinstalado, así como el reconocimiento como trabajador de base, así como al pago de las prestaciones que le corresponde a un trabajador de esa categoría, ya que éste era trabajador de confianza y no de base, por lo tanto, conforme a dicha restricción constitucional y legal de los trabajadores de confianza, únicamente disfrutara de las medidas de protección al sueldos, seguridad Social, así también expuso la Excepción de Mutati Libeli, Consistente en que la Litis debe ser resulta por la autoridad en la forma exacta en que se plantea, así como las demás que se deriven de la contestación de la demanda a que se refiere este ocurso. - - -

por la accionante del presente juicio, la cual esta revestida de certidumbre, uniformidad, imparcialidad y congruencia con los hechos que se pretenden acreditar, además dentro del desahogo de dicha audiencia testimonial, podemos observar que en la pregunta que se le hizo a los testigos signada con el número 6, hace referencia a la fecha en que el C. Christian Iván Osorio Flores, entro a laborar para la hoy demandada, en donde a la respuesta que dieron ambos testigos fue que el hoy actor ingreso a laborar para la Comisión de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Manzanillo, Colima con fecha 1° de julio del año 2016, en ese mismo desahogo de la audiencia se le concedió el uso de la voz a la parte demandada para que manifestara lo que a su derecho convenga o en su caso pueda repreguntar, quien manifiesta que no es su deseo repreguntar. - - -

*usuarios y accesos. Darle mantenimiento a las redes de CAPDAM. Configurar correos institucionales del organismo. Reparación de equipos de cómputo y sistemas operativos. Administrar el web hosting de la página web principal. (...)"* - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - Por su parte, el demandado manifestó, que se desempeñó en el puesto de **JEFE DEL DEPARTAMENTO E,** como trabajador de **CONFIANZA**, realizando funciones que le correspondían a dicha categoría las cuales consistían en: - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - *"...asesorar en las adquisiciones de equipos de cómputo y de sistemas de informática, instalar, diseñar, mantener y actualizar los sistemas y programas de procesamiento electrónico de información y datos correspondientes a las unidades orgánicas de la CAPDAM, de igual manera dentro de sus funciones se encontraba supervisar, asesorar y adiestrar al personal usuario de los equipos de cómputo en la operación adecuada de los mismos, y ejecutar aquellos trabajos de informática que por su complejidad, falta de persona y carencia de quipo limite a las áreas su ejecución, de igual manera era quien realizaba los respaldos en el servidor de mi representada referentemente al Sistema AGUACOM..."* - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

debe analizar los hechos en conciencia, resolver los puntos controvertidos a verdad sabida y buena fe guardada, distribuyendo correctamente las cargas procesales, por lo que en este momento se procede a distribuir la carga de la prueba con fundamento en los siguientes criterios jurisprudenciales: - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

> - - - *"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.* ***CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO Y EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ARGUMENTANDO QUE ERA DE CONFIANZA, A ÉSTE LE CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA.*** *Cuando el trabajador reclama la reinstalación por haber sido despedido o cesado injustificadamente y* ***el patrón se excepciona argumentando que aquél era de confianza****, conforme al artículo 784, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado****, corresponde a éste demostrar dicha calidad*** y que las labores desarrolladas por el trabajador se encuentran dentro de las enunciadas expresamente en el dispositivo 5o. de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, *para ser consideradas con tal carácter,* ***tomando en cuenta que esa categoría depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto****,* ***TODA VEZ QUE EL PATRÓN ES EL QUE CUENTA CON MÁS Y MEJORES ELEMENTOS PARA ACREDITAR LAS LABORES QUE REALIZABA EL TRABAJADOR***[11]*."* - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

injustificadamente y reclama la reinstalación en el puesto que desempeñaba al momento de ser despedido, y por su parte la entidad pública se excepciona manifestando que era un trabajador de otra naturaleza, está reconociendo la existencia de un hecho, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario, por tanto, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de **CONFIANZA**, en su defecto, debe probar cuál es el género de la relación jurídica que lo une con el actor porque en todos esos casos su respuesta forzosamente encierra una afirmación. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - **VII.- PROCEDENCIA DE LA REINSTALACIÓN, DEL RECONOCIMIENTO DE BASE Y EL OTORGAMIENTO DEL NOMBRAMIENTO DE BASE.** - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - Respecto al reclamo que realiza el demandante, en los incisos **I) y II),** del escrito inicial de demanda. Tales prestaciones resultan procedentes por las siguientes causas, razones y fundamentos que lo justifican. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - En primer término, 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 excepciono 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 numero 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. - - -

cumple de igual manera con lo que establece el numeral 21 de la ley burocrática ya invocada el cual establece lo siguiente:

- - - ARTÍCULO 21.- ***El nombramiento aceptado*** obliga al trabajador a regir sus actos con el más alto concepto de profesionalismo, honestidad y rectitud; a cumplir con todos los deberes inherentes al cargo o empleo correspondiente y a las consecuencias que sean conformes a la Ley, a la costumbre y a la buena fe. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - Del arábigo anterior podemos observar que, de manera implícita, nos indica otro de los requisitos que tiene que tener el nombramiento expedido por el patrón, el cual es la aceptación del trabajador, circunstancia que no aparece en el documento en mención. - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

*Justicia de la Nación, desechada por notoriamente improcedente, mediante acuerdo de 10 de septiembre de 2015[13].*" - - - - - - - - - - - - - - -

- - - En ese contexto, con base en todos los postulados anteriores, este Tribunal considera que de las pruebas que obran en autos, no se advierte que la entidad pública demandada hubiera justificado la calidad de trabajador de confianza, pues no acredito por ningún medio dichas funciones. - - - - - - - - - - - - - -

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 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 el **C.** [redacted] **FLORES**, estuvo laborando de manera continua para la Entidad Pública DEMANDADA desde el día ***01 de julio del año 2016***, 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 E** 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. - - - - -

parte actora, y que el Ayuntamiento demandado confirmó y no controvirtió, razón por la cual, se tornan ciertas tales manifestaciones, ya que no hubo controversia respecto a la antigüedad del trabajador y la terminación de la relación laboral. - - -

- - - Por otra parte, tomando en consideración, que no puede dejarse a decisión de la parte empleadora dicho reconocimiento, pues el derecho a obtenerlo lo adquiere el trabajador a virtud del tiempo total de trabajo productivo que le dio el derecho a garantizar tanto su subsistencia como la de su familia; sostener lo contrario daría opción a que el empleador, al advertir que el trabajador acumula determinada antigüedad para fines específicos, lo da de baja, aunque sea un breve término, para impedir que obtenga algún beneficio, para después reintegrarlo a su trabajo, pues con ello fácilmente eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos generados a lo largo del tiempo que efectivamente estuvo a su servicio el servidor público. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - Además, la **Ley Burocrática Estatal** al definir el concepto "antigüedad" no hace distinción entre periodos continuos o discontinuos, sino solo al tiempo total de servicios prestados, esto es, a los efectivamente trabajados, como se aprecia del contenido de sus **Artículos 69 y 74,** los cuales disponen: - - - - - - - - - - - - - - -

*- - - "ARTÍCULO 69.- Son obligaciones de las Entidades públicas, en las relaciones laborales con sus trabajadores: (...)*

*IX.- **Otorgar jubilaciones** a los trabajadores varones que cumplan **treinta años de servicio y veintiocho** a las mujeres, con el cien por ciento de sus percepciones y pensiones por invalidez, vejez o muerte, de conformidad con lo que disponga el reglamento correspondiente; (...)".*

*- - - "ARTÍCULO 74.- Son factores escalafonarios: -*

*I.- Los conocimientos;*

*II.- La aptitud;*

***III.- La antigüedad**; y*

*IV.- El buen comportamiento, la puntualidad y el cumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo.*

***Se entiende**:*

*a). - Por conocimientos: la posesión y el manejo de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el cabal desempeño de una plaza y su función;*

*b). - Por aptitud: la suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada; y*

***c). - Por antigüedad: el tiempo de servicios prestados a la Entidad pública respectiva".*** - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - Conviene precisar que la antigüedad genérica, es la que se crea de manera acumulativa mientras la relación laboral se mantenga y si en el caso, la autoridad responsable debe condenar a la reinstalación del actor, se reitera, ello equivale a la continuidad del vínculo de trabajo. De igual forma, se comparte lo sostenido en la tesis III.4o.T.44 L (10a.), sustentada por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, de rubro y texto siguiente: - - -

otorgándole la constancia que en derecho corresponda, resulta de oportuna aplicación, por analogía y en lo conducente, el siguiente criterio de jurisprudencia emitido por los TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN que a continuación se insertan bajo el RUBRO de: - -

- - - *"**ANTIGÜEDAD GENÉRICA. EN SU CÓMPUTO PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PENSIONES PREVISTAS EN LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE SINALOA, DEBE ACUMULARSE EL TIEMPO TOTAL QUE EL EMPLEADO PRESTÓ SUS SERVICIOS DERIVADOS DE UN MISMO VÍNCULO LABORAL, AUNQUE LO HUBIERA HECHO EN PERIODOS DISCONTINUOS.** La antigüedad genérica es la creada de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente, respecto de la cual el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsista la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre, y la adquieren los trabajadores desde el primer día de labores, no obstante sus interrupciones en el servicio, pues así deriva del artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer ese derecho a favor de los trabajadores temporales mencionados en el ordinal 156 de esa Ley. En estas condiciones, se concluye que para el cómputo de la antigüedad genérica o de empresa deben tomarse en cuenta los diferentes periodos que la integran, aunque sean discontinuos, para distintos efectos, entre ellos, el pago de las pensiones previstas en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa, lo anterior en virtud de un mismo vínculo laboral, entendiendo como tal el proveniente de las distintas dependencias públicas que pertenecen al Gobierno de la entidad, es decir, la antigüedad que debe acumularse para tales efectos es la derivada del trabajo prestado a esas dependencias, no así a entidades diversas pertenecientes al orden federal o a la iniciativa privada, en razón de que pertenecen a un marco normativo diverso en cuanto a las relaciones laborales, a las normas de seguridad social y a los órganos jurisdiccionales encargados de dirimir sus conflictos de trabajo. Además, el derecho a la acumulación de la antigüedad derivada de un mismo vínculo laboral durante los periodos discontinuos es el reconocimiento al desgaste natural generado en los años efectivamente laborados y, como tal, no puede dejarse a decisión de la parte patronal, pues el derecho lo adquiere el trabajador por virtud del tiempo total de trabajo productivo que le dieron el derecho a garantizar tanto su subsistencia como la de su familia. Sostener lo contrario daría incluso opción a que, al advertir que algún trabajador computa determinada antigüedad, el patrón lo dé de baja aunque sea por un breve término, para después reintegrarlo a su trabajo, pues con ello eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos generados por sus trabajadores a lo largo del tiempo".* - - -

JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN que a continuación se insertan bajo el RUBRO de: - - -

*desde el 1° de julio del año 2018 y hasta que se resuelva el presente asunto."* - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - *"... el pago de **"ayuda para trasporte"** consistente en $213.00 (DOSCIENTOS TRECE PESOS 00/100 M.N.) quincenales desde el 1° de julio del año 2016 y hasta que se resuelva el presente asunto."* - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - *"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, desde el 1° de julio del año 2016 y hasta que se resuelva el presente asunto."* - - - - - - - - - - -

- - - *"El pago de la prestación denominada como **Ayuda para la Renta** consistente en la cantidad de $106.00 (ciento seis pesos 00/100 M.N) quincenales..."* - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - *"... el pago del **bono de Cumpleaños**, consistente en la cantidad de $1,700.00 (mil setecientos pesos 00/100 M.N.) el cual se otorgaba en la primera quincena del mes de mi onomástico, desde el 1° de julio del año 2016 y hasta que se resuelva el presente asunto.* - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - Cabe decir que las prestaciones que se describen con anterioridad, y reclama la accionante resultan procedentes, esto por los motivos y fundamentos que se expondrán a continuación. - - - - -

- - - Si bien es cierto que por regla general cuando se trata del pago de una prestación extra legal corresponde al trabajador acreditar que recibía dicha prestación, lo cierto es que dicha carga probatoria no se debe de imponer de forma absoluta y mecanicista, sino que también se debe de tener en consideración la carga dinámica de la prueba, la cual consiste en asignar el gravamen de probar a la parte que se encuentre en mejores condiciones para hacerlo, tal como puede ser el caso de los patrones, sindicatos o algún tercero. - - - - -

- - - En ese sentido si el patrón también tiene la obligación de aportar los datos tendientes a desvirtuar los elementos indiciarios, es decir deberá de dar medios de convicción que acrediten que el trabajador no tenía derecho a recibir dicha prestación o por el contrario que dicha prestación no se paga, esto con sustento legal en el siguiente criterio jurisprudencial. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - "**PRESTACIONES EXTRALEGALES. SU PROCEDENCIA DEBE SER ACREDITADA POR EL ACTOR, SALVO CUANDO EL PATRÓN O TERCEROS SE ENCUENTREN EN MEJOR POSICIÓN PARA DEMOSTRAR SU FUNDAMENTO Y LOS HECHOS CONTROVERTIDOS, CONFORME A LA CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA QUE OPERA EN MATERIA LABORAL.** Hechos: Algunos trabajadores que fueron contratados de forma irregular por un órgano desconcentrado de la

Secretaría de Educación Pública demandaron su basificación y diversas prestaciones extralegales, entre otras. La Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje absolvió de esos reclamos al atribuirle a los actores en términos absolutos la carga de la prueba de todas las prestaciones extralegales reclamadas. El Tribunal Colegiado resolvió declarar la invalidez del laudo al estimar que, ***con base en la carga dinámica de la prueba, en autos era posible apreciar indicios suficientes para considerar que los actores sí acreditaron el derecho a percibir algunas de las prestaciones extralegales reclamadas***, **SIN QUE LA PARTE DEMANDADA, EN ESA DISTRIBUCIÓN PROBATORIA, HUBIERA APORTADO DATOS TENDENTES A DESVIRTUAR TALES ELEMENTOS INDICIARIOS.** Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que, ***si bien por regla general, en la mayor parte de los asuntos en que se reclama una prestación extralegal, le corresponde al actor –trabajador– acreditar su procedencia***, los hechos de su situación particular y las circunstancias personales que acreditan el derecho a disfrutarla, ***ello no conduce a determinar que se imponga al solicitante dicha carga en forma absoluta y mecanicista en todos los casos y sobre todos los hechos o aspectos discutidos en torno a la prestación extralegal reclamada***, **ESPECIALMENTE CUANDO EL ÓRGANO JURISDICCIONAL ADVIERTA QUE LA PATRONAL, EL SINDICATO O TERCEROS SE ENCUENTRAN EN MEJOR POSICIÓN PARA DEMOSTRAR LOS SUPUESTOS NORMATIVOS O ALGUNOS HECHOS RELEVANTES CONTROVERTIDOS, CONFORME A LA CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA QUE OPERA EN MATERIA LABORAL**, lo que debe ser analizado, valorado y justificado de manera casuística atendiendo a los rasgos particulares de cada caso concreto. Justificación: Este tribunal observa que en una primera etapa, la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó, de manera absoluta y generalizada, que la carga de la prueba corresponde a la parte trabajadora tratándose de prestaciones extralegales, como se observa en la tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en la página 43, Volúmenes 217 a 228, Quinta Parte del Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, de rubro: "PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE.", entre muchos otros criterios; sin embargo, en fechas más recientes, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por ejemplo al resolver la contradicción de tesis 184/2016 el 1 de febrero de 2017, ha reconocido que aquel criterio debe matizarse, armonizarse y equilibrarse con las reglas de distribución de la prueba en materia laboral, de manera que ***no siempre se debe atribuir al actor la prueba de la existencia de las prestaciones extralegales ni la demostración de hechos negativos o que no le sean propios, entre otros casos.*** En ese orden de ideas, la Segunda Sala del Alto Tribunal ha interpretado que, incluso tratándose de prestaciones extralegales, ***los órganos jurisdiccionales deben relevar de esa carga a los trabajadores cuando el patrón, el sindicato o terceros se encuentren en una mejor posición de accesibilidad y control sobre los fundamentos normativos y los hechos controvertidos en torno a las prestaciones extralegales demandadas,*** de conformidad con el derecho humano al debido proceso

laboral, en relación con los principios contenidos en los artículos 782, 783 y 784 de la Ley Federal del Trabajo[14]."

- - - Dentro de ese mismo estudio, es importante considerar que el patrón tiene la obligación de demostrar el pago de las prestaciones extra legales en dos supuestos, el primero es cuando en su contestación de demanda asevera que no adeuda al trabajador cantidad alguna por el concepto reclamado, y ***el segundo de los supuestos es cuando el patrón se excepciona en el sentido de que paga esa prestación a otros trabajadores pero no al actor, puesto que de manera implícita está reconociendo la existencia de dicha prestación extra legal***. - - -

***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 existencia del derecho del trabajador a recibir aquélla[15]. - - - - - - - - - - - - - -

- - - En ese estudio sistemático, podemos observar que para el caso que nos ocupa este Tribunal considera necesario atender al estudio dinámico probatorio, así como a la aceptación implícita de la existencia de la prestación extra legal reclamada, entendiéndose la primera como aquel que tiene la obligación de exhibir medios probatorios por tener mejores condiciones de allegarse a ellos, situación con la que no cumple la parte pasiva del presente juicio, ya que solo se excepciona de falta de acción y derecho pero no ofrece ninguna prueba para acreditar su dicho, mientras que por la segunda se entiende una aceptación de manera implícita de la prestación reclamada, situación que acontece en el presente juicio, tal como se puede ver lo manifestado por la parte demandada en su escrito de contestación de demanda en el apartado de la contestación de las prestaciones en específico a las signadas con el número IV, VI, VII, VIII, IX, las cuales se trascribe a continuación: - -

*- - - **"IV**. Se niega acción y derecho alguno de la parte actora para reclamar de mi representada el supuesto pago de vales de despensa por la cantidad de 1600.00 (mil seiscientos pesos 00/100 M.N.) mensuales de las fechas que refiere y cualquier otra que suponga dicha prestación en el correlativo de la demanda que se conteste, **toda vez que carece de derecho para reclamar dicho pago,** y en todo caso constituye una prestación de carácter extra legal, que corresponde probar al actor en este juicio, **además de que la prestación aludida se encuentra restringida para su aplicación a los trabajadores que no se encuentran afiliados al sindicato de este organismo**. - - - - - - - - - - - - -

***sindicato de este organismo."*** - - -

denominada ***vales de despensa***, la cual consiste en el pago de $1,600.00 (mil seiscientos pesos 00/100M.N) mensuales a partir del 1° de julio del año 2018, el pago de **ayuda para trasporte** consistente en $213.00 (DOSCIENTOS TRECE PESOS 00/100 M.N.) quincenales desde el 1° de julio del año 2016 y hasta que se resuelva el presente asunto, el pago del estímulo por el **día del Servidor Público** consistente en 17 días de salario, desde el 1° de julio del año 2016 y hasta que se resuelva el presente asunto, el pago de la prestación denominada como ***Ayuda para la Renta*** consistente en la cantidad de $106.00 (ciento seis pesos 00/100 M.N) quincenales desde el 1° de julio del año 2016 y hasta que se resuelva el presente asunto, el pago del ***bono de Cumpleaños,*** consistente en la cantidad de $1,700.00 (mil setecientos pesos 00/100 M.N.) desde el 1° de julio del año 2016 y hasta que se resuelva el presente asunto. - - - - - - - - - - - - - - -

**- - - X.- PROCEDENCIA DEL PAGO DE AGUINALDO Y CANASTA BÁSICA. - - - - - - - - - - - - - -

se desglosan distintos conceptos, entre ellos el de aguinaldo y el de canasta básica de aguinaldo, pero dicho documento a pesar de que está certificado por el Titular de la entidad pública demandada, carece de valor probatorio, puesto que de la revisión del documento no existe dentro de este una suscripción por parte del actor o una huella plasmada que haga evidente la voluntad del trabajador de haber recibido dicho pago de las prestaciones que el documento contiene, por lo que si se considera esa documental sería una violación de derechos hacia el trabajador, ya que dicho documento al carecer de firma autógrafa o huella digital, se puede considerar que fue elaborado de manera unilateral, en donde no se demuestra que la demandada haya pagado dichas cantidades y que la actora lo recibiera. - - -

demandada tenía la obligación de exhibir en la audiencia de cotejo y compulsa, y toda vez que como no los exhibe se le hacen efectivos los apercibimientos, teniendo por presuntivamente cierto los hechos que se pretenden probar. - - -

- - - En cuanto a la prestación que reclama la parte actora en los **incisos XIII, XIV y XVII**, de su escrito de 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. - - -

*- - - "**LIBERTAD SINDICAL. POSTULADOS EN QUE SE SUSTENTA ESE PRINCIPIO**. El principio de libertad sindical reconocido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el Convenio Número 87, relativo a la Libertad Sindical y la Protección al Derecho Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, se sustenta fundamentalmente en cuatro postulados: **1. Derecho de libre asociación**; 2. Derecho para redactar estatutos y reglamentos administrativos; 3. Derecho para elegir libremente a sus representantes; y 4. Derecho de organización interna. Estas cuatro premisas se encuentran íntimamente relacionadas entre sí, pues no puede entenderse una sin la existencia de las otras; es decir, no puede concebirse el derecho de libre asociación, sin la facultad de redactar sus propios estatutos y, desde luego, sin la potestad de elegir libremente a sus representantes, mucho menos sin el derecho de establecer su organización interna. De manera que la afectación de uno de estos postulados por cualquier norma jurídica representa, desde luego, una violación al **principio de libertad sindical**[17]. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -*

- - - 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 DE DEPARTAMENTO E*** 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. - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

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 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 1° 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 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..."* - - - - - - -

- - - 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 1° 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 1°, 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***[18]*."* - - - - - - - - - - - - - - -

- - - 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;* - - - - - - - - - - - - - -

- - - 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 perseguido***[19]*."* - - -

*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[20]."* - - -

*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*[21]*."* - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - ***"LIBERTAD SINDICAL. LA VIOLA LA CLÁUSULA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE PREVÉ LA FACULTAD EXCLUSIVA DEL SINDICATO MAYORITARIO DE LLEVAR A CABO TRÁMITES ADMINISTRATIVOS DE LOS TRABAJADORES ANTE EL PATRÓN, CUANDO SE TRATA DE CUESTIONES LABORALES.*** *Si bien es cierto que los sindicatos mayoritarios pueden gozar de algunos privilegios, también lo es que éstos no son irrestrictos; entre otras cosas, no es posible que pacten condiciones que priven a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros. Entonces, las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo que prevén la facultad exclusiva del sindicato mayoritario de llevar a cabo trámites administrativos de los trabajadores ante el patrón, cuando se trata de cuestiones laborales (por ejemplo, los relativos a prestaciones contenidas en el pacto colectivo, los asuntos no resueltos por las autoridades del centro de trabajo o la solicitud de licencias con goce de sueldo) violan el derecho a la libertad sindical, al obstaculizar la potestad de los sindicatos minoritarios para defender los intereses profesionales de sus integrantes, entorpeciendo la gestión de temas vinculados con prestaciones y derechos laborales; cuestión que cae en el ámbito de los intereses profesionales de cualquier trabajador. Amparo directo en revisión 303/2011. Sindicato Independiente Democrático de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Tabasco. 24 de agosto de 2011. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Ileana Moreno Ramírez*[22]*."* - -

- - - 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

---

[21] 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.

[22] 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.

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. - - -

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.- - - - - - -

**- - - XIII.- IMPROCEDENCIA DEL 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. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -**

- - - En cuanto las prestaciones que reclama la accionante del presente juicio, signadas con el número **X y XV,** 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 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 considerando que antecede, 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, Colima a pagarle al C. [redacted] el pago retroactivo de las prestaciones del sindicato, así como el pago de $1,000.00 (mil pesos 00/100 M.N.), por lo motivos y fundamentos expresados en este considerando y en el que antecede. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

**- - - XIV.- PROCEDENCIA DE LA INSCRIPCIÓN ANTE EL INSTITUTO DE PENSIONES. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -**

- - - De la misma manera, con relación a las prestaciones que

reclama la accionante, en su escrito inicial de demanda, en su punto **XVI** del apartado de prestaciones, la cual reclama el derechos a ser inscrito y pago de las cuotas ante el Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, mientras que la parte pasiva en su escrito de contestación de la demanda, a foja 51 del presente expediente, niega que la activa tenga el derecho y la acción para reclamar, dicha prestación, esto en virtud de que dichas cuotas ha sido pagadas. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - En esta directriz, basta que se acredite la existencia de la relación laboral para la procedencia de la acción reclamada por el actor, sin que ello implique, que se amplíen las prestaciones que se otorgan a los trabajadores burocráticos, además la ley secundaria establece expresamente la obligación de las entidades públicas de cubrir las aportaciones correspondientes para que sus trabajadores reciban los beneficios de seguridad y servicios sociales. - - - - - - - - -

- - - Ahora, debe decirse que dichos derechos a la seguridad y servicios sociales, deben concederse a todos los trabajadores del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, con independencia de la naturaleza de la relación laboral, pues además de que la ley burocrática estatal señala que también los trabajadores de confianza gozarán de los beneficios de la seguridad social, por disposición expresa de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el derecho a la seguridad social nace junto con el vínculo jurídico que une a un trabajador con su patrón. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - Por tanto, si el acto jurídico que condiciona el disfrute de los derechos de seguridad social es la existencia de una relación de trabajo, acreditada ésta, se hace exigible la obligación del patrón de enterar las aportaciones respectivas al fondo de vivienda correspondiente. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - Por lo tanto, en cuanto a la inscripción respectiva y la reclamación del pago de las aportaciones, cuando nunca se han realizado, conlleva que se condene a su inscripción, pues ésta es requisito *sine qua non* para realizar el mencionado pago. Máxime que, como ya se dijo, la única condición para disfrutar los derechos a la seguridad social es la existencia de una relación de trabajo, por lo que acreditada ésta, se hacen exigibles al patrón las obligaciones derivadas de aquellos derechos. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - Por tanto, a fin de resolver lo que en derecho corresponde, es preciso señalar que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, establece en su artículo 69 fracción X la obligación de las Entidades Públicas en su calidad de patrones de

cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales. - - -

*I. Pensiones;*
*II. Prestaciones sociales;*
*III. Préstamos personales, y*
***IV. Préstamos hipotecarios.***
***Artículo 129**. Condición para otorgar préstamos personales o hipotecarios*
*1. El destino de los fondos de la Cuenta Institucional será el pago de las pensiones y pago de gastos funerarios, seguro de vida y gratificación anual; de haber excedentes, estos se podrán utilizar en el otorgamiento de préstamos personales o hipotecarios en los términos de esta Ley a los afiliados y pensionados, siempre que el excedente acumulado sea superior al importe de 2 quincenas de la nómina de pensiones y que la recuperación calce con la liquidez requerida para el pago de los beneficios que otorga esta Ley.*
*2. Los excedentes de las Cuentas Institucionales destinados para préstamos personales se concederán con las reglas de los artículos 132 y 133 de esta Ley y los destinados a préstamos hipotecarios estarán a lo dispuesto por el Capítulo VI, del Título Quinto de esta Ley.*
*3. El monto máximo de los préstamos personales e hipotecarios a otorgar deberá considerar que, en suma, el pago mensual del servidor público no exceda el 30% de los ingresos mensuales del servidor público o de la pensión.*
***Artículo 130**. Afectación de participaciones, transferencias en omisión de entero de descuentos*
*1. En caso de omisión en el entero por de los descuentos de préstamos personales o hipotecarios, el Instituto solicitará a la Secretaría de Planeación y Finanzas del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Colima, la afectación o compensación de las participaciones, transferencias, asignaciones presupuestales y cualesquiera otros recursos líquidos, de las Entidades Públicas Patronales deudoras, independientemente de la responsabilidad penal o administrativa en que se hubiera incurrido.*
***Artículo 131**. Destino de los intereses reales de préstamos personales.*
*1. Los intereses reales generados por los préstamos personales o hipotecarios, serán destinados a incrementar las reservas de las Cuentas Institucionales a fin de fortalecerlas.*
***Artículo 141**. Destino del préstamo hipotecario*
***1. Los préstamos hipotecarios serán destinados a los siguientes fines:***
*I. Adquisición de terrenos urbanos y rústicos;*
*II. Adquisición de casas, departamentos o locales comerciales;*
*III. Construcción, mejoras o reparaciones de los inmuebles de su propiedad;*
*IV. Redención de gravámenes que soporten los inmuebles del afiliado; y*
*V. Obtener liquidez, otorgando en garantía un bien inmueble.*
*2. Los préstamos que comprende este artículo quedarán sujetos a la reglamentación que proponga y para el efecto autorice el Consejo Directivo".* - - -

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

- - - De todo lo anterior se concluye que resulta procedente la acción intentada por este concepto, toda vez que la parte demandada no ofrece los medios de convicción suficientes para acreditar el pago de dichas prestaciones de seguridad social desde el **01 de julio del año 2016** fecha en que entro a laborar la **C.** [redacted] tal como ya quedó acreditado y que en el caso en estudio deriva de la existencia de la relación laboral, por tal razón se **condena** a la **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA** a que pague las cuotas del **C.** [redacted] ante el Instituto de Pasiones del Estado de Colima, que se hayan generado desde el día **01 de julio de 2016 y lo que se siga generando mientras subsista la relación laboral**, en el entendido que el despido no suspende el derecho a ser inscrito durante el periodo que duró el presente juicio.- - - -

***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. - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

*- - - "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."* - - -

trasporte, días del servidor público, bono de cumpleaños, salarios vencidos o caídos correspondientes desde el 14 de octubre de año 2021 fecha en que se da el despido injustificado hasta el cumplimiento cabal del presente laudo, que debe cubrirle la demandada **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA**, a la parte actora **C.** [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: - - -

- - - **AGUINALDO**, en virtud de que el aguinaldo consiste en el pago de 45 días anuales pagaderos en diciembre de cada año. En ese sentido, respecto de la fecha del despido la cual es ***14 de octubre del año 2021***, es por lo que se cuantificará el aguinaldo correspondiente del 1° de enero al 14 de octubre del año 2021 por lo que han transcurrieron 284 días, mismos que al multiplicar por los 45 días resulta el factor de 12,780, mismo que al dividirlo entre los 365 días del año, nos da como resultado 35.01 días de aguinaldo en parte proporcional, cantidad que al ser multiplicada por el salario diario de **$728.78 (SETECIENTOS VEINTIOCHO PESOS 78/100 m.n.)**, nos da como resultando la cantidad de **$25,514.58 (VEINTICINCO MIL QUINIENTOS CATORCE PESOS 58/100 M.N.)**. - - -

multiplica por el factor del 30% ya señalado, arrojando la cantidad de **$7,715.08 (SIETE MIL SETECIENTOS QUINCE PESOS 08/100 M.N.)** por concepto de prima vacacional. - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - **SALARIO VENCIDO**, en lo que respecta a esta prestación se calcula con fundamento al artículo 35[27] de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, la cual se cuantificará desde el ***14 de octubre del año 2021 al 14 de septiembre del año 2023,*** fecha en que se emite el presente laudo, siendo adecuado para calcular dicha prestación la operación aritmética siguiente: **$10,931.73 (DIEZ MIL NOVECIENTOS TREINTA Y UN PESOS 73/100M.N.)** correspondiente al pago quincenal, multiplicado por 2 nos da la cantidad de **$21,863.46 (VEINTIÚN MIL OCHOCIENTOS SESENAS Y TRES 46/100 M.N.)** concepto mensual, el cual se multiplicará por 23 correspondiente a los meses que ha trascurrido, nos da como resultando la cantidad de **$502,859.58 (QUINIENTOS DOS MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE PESOS 58/100 M.N.)**. - - - - - - - - - - - - - - - - - -

**SEIS PESOS 00/100 M.N.)** por concepto de ayuda para trasporte. - -

- - - **ESTÍMULO DEL DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO,** atendiendo a los considerandos que anteceden, esta prestación se calculará desde el ***2016 hasta el 2023***, siendo adecuado para el cálculo de esta prestación la operación aritmética siguiente: **$728.78 (SETECIENTOS VEINTIOCHO PESOS 78/100 m.n.)** correspondiente al salario diario, cantidad que se multiplica por 17 días por año que se paga la prestación[29], dando la cantidad de **$12,389.26 (DOCE MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y NUEVE PESOS 26/100M.N.)** cantidad anual que multiplicada por 7 años que han trascurrido, nos da como resultando la cantidad de **$86,724.82 (OCHENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS VEINTICUATRO PESOS 82/100 M.N.)** por concepto de día del servidor público. - - - - - - - - - -

- - - **AYUDA PARA LA RENTA,** atendiendo a los considerandos que anteceden, esta prestación se calculará desde el ***1° de julio del año 2016 hasta el 1° de septiembre del 2023***, siendo adecuado para el cálculo de esta prestación la operación aritmética siguiente: **$106.00 (CIENTO SEIS PESOS 00/100M.N.)** correspondiente al pago quincenal, cantidad que se multiplica por 2 dando la cantidad de **$212.00 (DOSCIENTOS DOCE PESOS 00/100M.N.)** cantidad mensual que es multiplicada por 86 meses que han trascurrido, nos da como resultando la cantidad de **$18,232.00 (DIECIOCHO MIL DOSCIENTOS TREINTA Y DOS PESOS 00/100 M.N.)** por concepto de ayuda para renta. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - **BONO DE CUMPLEAÑOS,** atendiendo a los considerandos que anteceden, esta prestación se calculará desde el ***2016 hasta el 2023***, siendo adecuado para el cálculo de esta prestación la operación aritmética siguiente: **$1,700.00 (MIL SETECIENTOS PESOS 00/100 m.n.)** cantidad anual que multiplicada por 7 años que han trascurrido, nos da como resultando la cantidad de **$11,900.00 (ONCE MIL NOVECIENTOS PESOS 00/100 M.N.)** por concepto de bono de cumpleaños. - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - - -

- - - Importes que, por concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, vales de despensa, ayuda para la renta, ayuda para trasporte, día del servidor público, bono de cumpleaños y salarios vencidos, resulta un total de **$819,857.06 (OCHOCIENTOS DIECINUEVE MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y SIETE PESOS 06/100 M.N.)** cantidad que el demandado **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO,**

[29] Dicha cantidad como lo refiere la parte actora era pagada en la primera quincena de septiembre de cada año.

**COLIMA,** deberá de pagar a la parte actora el **C.** [redacted] - - -

- - - **5)** A Inscribir y enterar las aportaciones 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 01 de julio de 2016 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.

- - - **6)** A que la demandada **COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO, COLIMA** le reconozca la antigüedad al trabajador el **C.** [redacted] desde el 1° de julio del 2016, y le expida la constancia correspondiente. - - -

19/Sep/23

TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y ESCALAFÓN
DEL ESTADO DE COLIMA