



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

PROCEDIMIENTO ORDINARIO: 13/2024-A

PARTE ACTORA:

**** ***** ** ** ****

PARTE DEMANDADA:

**** *****
***** ***** **
***** ***** **
***** ***** Y
***** **
***** **
***** *****
***** ** **
***** *****
***** **

JUEZ DE DISTRITO:

ARTURO GARCÍA
VELÁZQUEZ

PERSONA SECRETARIA

INSTRUCTORA:
RAÚL LOMELI GONZÁLEZ

SENTENCIA

Zapopan, Jalisco, a tres de junio de dos mil veinticuatro.

VISTOS para resolver en definitiva los autos del procedimiento ordinario 13/2024-A, promovido por ****

*****, representado por *****

***** ***** ***** ***** ***** ***** *****

***** ***** ***** ***** ***** ***** *****

***** y ***** ***** ***** ***** *****
en avenida ***** ** ***** número ****, colonia *****

*** ***** en Guadalajara, Jalisco, en contra de a) *****

***** ***** ***** ***** ***** ***** *****

***** ***** ***** ***** ***** ***** *****

***** ***** ***** ***** ***** ***** *****

RAUL LOMELI GONZALEZ
70.64666.20.63.6466.32.00.00.00.00.00.00.00.00.00.00.97.Z
14/12/24 13:05:55



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

laudo se reclama el pago de intereses que generen a razón de 2% mensual en términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

d) Por el pago de vacaciones conforme lo establecen las cláusulas 140, 141 y 142 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petroleros Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, prestación esta que se reclama por todo el tiempo que duro la relación de trabajo.

e) Por el pago de prima vacacional conforme lo establecen las cláusulas 140, 141 y 142 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre ***** y el ***** , prestación esta que se reclama por todo el tiempo que duro la relación de trabajo.

f) Por el pago de aguinaldo conforme lo establece la cláusula 152 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre ***** y el ***** , prestación esta que se reclama por todo el tiempo que duro la relación de trabajo.

g) El pago de los días de descanso obligatorio que señalan las cláusulas 138 y 139 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre ***** y el ***** , prestación esta que se reclama por todo el tiempo que duro la relación de trabajo.

h) Que se condene al patrón a cubrir al actor los gastos que se pudieran generar desde el momento del despido injustificado y hasta que sea reinstalado por concepto de atención médica a que tiene derecho en términos de las cláusulas 99, 104 y 105 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre ***** y el *****

i) Por el pago de la cantidad de \$***** pesos por concepto de fondo de ahorro que me adeuda la empresa demandada por todo el tiempo que duro la relación de trabajo, esto conforme a la cláusula 181 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre ***** y el *****

SEGUNDO. Admisión de la demanda y emplazamiento.

Previo desahogo de la prevención, por acuerdo de dieciséis de enero de dos mil veinticuatro se admitió la demanda en los términos planteados y se emplazó a la parte demandada.

TERCERO. Contestación de la demanda. Mediante auto de ocho de febrero de dos mil veinticuatro, se tuvo a la parte demandada dando contestación a la demanda entablada en su contra cuyo contenido se analizará posteriormente.

RAUL LONELLI GONZALEZ
70:6a66620:63:6a66:32:00:00:00:00:00:00:00:00:00:00:00:97:2F
14/12/24 13:05:55

CUARTO. Réplica. El veinte de febrero de dos mil veinticuatro, se dictó un acuerdo en donde la parte actora formuló su réplica en los términos planteados.

QUINTO. Contrarréplica. En atención al párrafo anterior, la parte demandada *****

***** ** ***** ***** formuló la contrarréplica correspondiente cuyo contenido fue acordado el veintiocho de febrero de dos mil veinticuatro, mientras que por auto de cinco de marzo de dos mil veinticuatro se tuvo por no formulada contrarréplica por parte de la demandada *****

***** ** ***** ***** *****

SEXTO. Audiencia preliminar. Conforme los artículos 873-E, 873-F y 873-G de la Ley Federal del Trabajo, la audiencia preliminar se celebró el ocho de abril de dos mil veinticuatro.

SÉPTIMO. Audiencia de juicio. Con fundamento en los artículos 873-H a 873-J de la Ley Federal del Trabajo, la audiencia de juicio se celebró el siete de mayo de dos mil veinticuatro y se continuó el veintisiete del mismo mes y año.

OCTAVO. Alegatos. En términos del artículo 840, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, las partes formularon sus alegatos, mismos que serán tomados en consideración en la presente sentencia.

CONSIDERANDO

PRIMERO. Competencia. Este Tercer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Jalisco, con sede en Zapopan, es competente para conocer y resolver el presente juicio, con fundamento en los artículos 123, apartado A, fracciones XX y XXXI, de la Constitución Política de los Estados

rescisión de la relación laboral se llevó a cabo bajo los parámetros de la Ley Federal del Trabajo y el contrato colectivo de trabajo aplicable rescindiendo la relación laboral de manera justificada; o bien, si existieron violaciones en el procedimiento que hacen ilegal el despido aducido y con ello que la parte actora tenga derecho a la reinstalación en el puesto de ***** y se otorgue atención médica en términos de la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo.

QUINTO. Hechos no controvertidos. Con fundamento en los artículos 873-E, inciso b) y 873-F, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, este Tribunal tuvo como hechos no controvertidos los siguientes:

No.	HECHOS NO CONTROVERTIDOS
1	La parte actora **** * ingresa a laborar para ***** el 30 de septiembre de 2013.
2	Que el 13 de septiembre de 2023 se llevó a cabo la investigación administrativa sindical.

SEXTO. Cargas probatorias. Conforme los artículos 784, 804, 805 y 899-D de la Ley Federal del Trabajo, respecto a las cargas probatorias⁶, corresponde a la parte **demandada** la carga de probar que el trabajador fue rescindido justificadamente de la relación laboral, bajo las circunstancias que señala, en virtud de que la parte demandada afirmó que el actor faltó a laborar los días 5, 6, 26 y 27 de agosto del año 2023; ello, en términos de la cláusula 24 del contrato colectivo de trabajo.

SÉPTIMO. Pruebas admitidas y su valoración. Los artículos 840, fracción IV y 841 de la Ley Federal del Trabajo

XVIII, Marzo de 2013, Tomo 2, página 1407 Tipo: Jurisprudencia, LITIS. SU DELIMITACIÓN O FIJACIÓN EN EL LAUDO, POR PARTE DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

⁶ Registro digital: 186996 Instancia: Segunda Sala Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a. LX/2002 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XV, Mayo de 2002, página 300 Tipo: Aislada, CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SUS CARACTERÍSTICAS.



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

establecen que en las sentencias se enumerarán las pruebas admitidas y desahogadas, y se apreciarán a conciencia señalando los hechos que deban considerarse probados, además, que las sentencias se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de las pruebas pero estudiando pormenorizadamente las rendidas haciendo la valoración de las mismas; dicho lo anterior, de las pruebas ofrecidas por la parte actora, este Tribunal le admitió las siguientes:

No.	PRUEBAS ADMITIDAS A LA PARTE ACTORA	VALORACIÓN DE LA PRUEBA Y HECHOS QUE SE CONSIDERAN PROBADOS
1	<p>Confesional a cargo de la parte demandada ***** ***** ***** ***** ***** por conducto de su apoderado legal.</p>	<p>Al haberse desahogado en la audiencia de juicio en presencia de la persona juzgadora y al considerarse idónea, relevante y pertinente para acreditar los hechos con los que se relaciona, se le otorga valor probatorio.</p> <p>Con esta prueba se tuvieron por acreditados los hechos siguientes:</p> <p>Que la parte actora fue trabajador en activo con todos los derechos y beneficios previstos en el contrato colectivo de trabajo hasta el 24 de septiembre de 2023, pues la rescisión laboral se dio con efectos a partir del 25 de septiembre de 2023.</p> <p>Que la parte actora tenía derecho a ejercer lo previsto en la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo previo al 25 de septiembre de 2023 como trabajador en activo.</p> <p>Que la parte patronal recibió solicitud por parte de la representación sindical previo al 25 de septiembre de 2023 para ejercer el derecho de la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo en favor de la parte actora.</p>

RAUL LOWELL GONZALEZ
70.646.66.20.63.64.66.32.00.00.00.00.00.00.00.00.00.00.97.F
14/12/24 13:05:55

2

Confesional a cargo de la parte demandada *****

** ***** **

** ** ***** **

por conducto de su apoderado legal.

Al haberse desahogado en la audiencia de juicio en presencia de la persona juzgadora; y al considerarse idónea, relevante y pertinente para acreditar los hechos con los que se relaciona, **se le otorga valor probatorio.**

Con esta prueba se tuvieron por acreditados los hechos siguientes:

Que a la parte trabajadora le es aplicable el contrato colectivo de trabajo en todos sus términos.

Que la representación sindical tuvo conocimiento de la adicción de la parte trabajadora a las drogas hasta el 19 de septiembre de 2023 cuando recibieron un escrito por parte de los padres en el que solicitó la aplicación de la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo.

3

Confesional a cargo de *****

en su calidad de jefa de departamento de personal Guadalajara.

Al haberse desahogado en la audiencia de juicio en presencia de la persona juzgadora; y al considerarse idónea, relevante y pertinente para acreditar los hechos con los que se relaciona, **se le otorga valor probatorio.**

Con esta prueba se tuvieron por acreditados los hechos siguientes:

Que previo al 25 de septiembre de 2023 la parte demandada recibió escritos de la parte actora a fin de que se le aplicara la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo.

Que la relación de trabajo entre la parte actora y ***** continuaba vigente al 19 y 21 de septiembre de 2023, fechas en las cuales la parte trabajadora solicitó la ayuda conforme a la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo, no obstante el resultado del acta administrativa de investigación sindical de 13 de septiembre de 2023.

4

Confesional a cargo de *****

en su calidad de secretario del interior y acuerdo del

Al haberse desahogado en la audiencia de juicio en presencia de la persona juzgadora; y al considerarse idónea, relevante y



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

	<p>***** ** *****</p> <p>***** ** * *****</p> <p>***** ***** **</p>	<p>pertinente para acreditar los hechos con los que se relaciona, se le otorga valor probatorio, no obstante habersele declarado por confeso.</p> <p>Con esta prueba se tuvieron por acreditados los hechos siguientes:</p> <p>Que la parte trabajadora le hizo del conocimiento la solicitud de faltas de los días 5, 6, 26 y 27 de agosto de 2023.</p> <p>Que en su calidad de representante legal del sindicato demandado solicitó a la parte patronal la inclusión de la parte trabajadora a la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo.</p>
5	<p>Confesional a cargo de *****</p> <p>***** en su calidad de secretario de ajustes de la *****</p> <p>***** *****</p> <p>** *****</p> <p>*****</p>	<p>Al haberse desahogado en la audiencia de juicio en presencia de la persona juzgadora; y al considerarse idónea, relevante y pertinente para acreditar los hechos con los que se relaciona, se le otorga valor probatorio, no obstante habersele declarado por confeso.</p> <p>Con esta prueba se tuvieron por acreditados los hechos siguientes:</p> <p>Que la parte trabajadora manifestó que realizó la solicitud previa al sindicato en relación con los días 5, 6, 26 y 27 de agosto de 2023 para ausentarse.</p> <p>Que tenía conocimiento de la condición del padecimiento de alcohol y drogas de la parte trabajadora.</p>
6	<p>Confesional a cargo de ***** en su carácter de jefe inmediato de la parte actora.</p>	<p>Al haberse desahogado en la audiencia de juicio en presencia de la persona juzgadora; y al considerarse idónea, relevante y pertinente para acreditar los hechos con los que se relaciona, se le otorga valor probatorio, no obstante habersele declarado por confeso.</p>

RAUL LOWELL GONZALEZ
70.6a.66.20.63.6a.66.32.00.00.00.00.00.00.00.00.00.97.F
14/12/24 13:05:55

		<p>Con esta prueba se tuvieron por acreditados los hechos siguientes:</p> <p>Que tenía conocimiento de la condición del padecimiento de alcohol y drogas de la parte trabajadora previo a la investigación sindical de 13 de septiembre de 2023.</p>
7	<p>Confesional a cargo de ***** en su carácter de jefa inmediata de la parte actora.</p>	<p>Al haberse desahogado en la audiencia de juicio en presencia de la persona juzgadora; y al considerarse idónea, relevante y pertinente para acreditar los hechos con los que se relaciona, se le otorga valor probatorio, no obstante habersele declarado por confesa.</p> <p>Con esta prueba se tuvieron por acreditados los hechos siguientes:</p> <p>Que tenía conocimiento de la condición del padecimiento de alcohol y drogas de la parte trabajadora previo a la investigación sindical de 13 de septiembre de 2023.</p>
8	<p>Documental consistente en copia simple del acta de investigación sindical de 13 de septiembre de 2023.</p>	<p>Prueba a la que se le otorga pleno valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte demandada. Con esta prueba queda acreditado que la parte trabajadora manifestó que no se le dio respuesta a los permisos que solicitó para ausentarse los días 5, 6, 26 y 27 de agosto de 2023.</p>
9	<p>Documental consistente en la carta de 19 de septiembre de 2023 dirigida a ***** en su calidad de Secretario del Interior y Acuerdos del *****</p>	<p>Prueba a la que se le otorga pleno valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte demandada. Con esta prueba queda acreditado que la parte trabajadora por conducto de sus padres solicitó ayuda en términos de la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo.</p>
10	<p>Documental consistente en la carta de 21 de septiembre de 2023 dirigida a ***** en su calidad de Secretario del Interior y Acuerdos del</p>	<p>Prueba a la que se le otorga pleno valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte demandada. Con esta prueba queda acreditado que la parte</p>



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

	<p>***** ** *****</p> <p>***** ** * *****</p> <p>***** ***** *</p>	<p>trabajadora solicitó ayuda en términos de la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo.</p>
11	<p>Documental consistente en la carta de 19 de septiembre de 2023, emitida por el *****</p> <p>**** ***** **</p> <p>***** * *****</p> <p>***** * ***** ****</p> <p>***** ***** ****</p>	<p>Se le otorga valor probatorio pleno, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte actora. Con esta prueba queda acreditado que la parte actora se encontraba internado en el ***** **</p> <p>***** ** ***** **</p> <p>***** * ***** *****</p> <p>** ***** ** *****</p> <p>***** **** en la fecha que refiere.</p>
12	<p>Documental consistente en el oficio número ***** de 21 de septiembre de 2023.</p>	<p>Prueba a la que se le otorga pleno valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte demandada. Con esta prueba queda acreditado que la representación sindical solicitó a la parte patronal reconsiderar la medida disciplinara a una menos severa.</p>
13	<p>Documental consistente en la respuesta otorgada al oficio ***** por la demandada *****</p> <p>***** ** *****</p> <p>***** ** *****</p> <p>*****</p>	<p>Prueba a la que se le otorga pleno valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte demandada. Con esta prueba queda acreditado que la parte patronal atendió de manera desfavorable la solicitud del sindicato en el sentido de reconsiderar la medida disciplinaria impuesta a la parte trabajadora.</p>
14	<p>Documental consistente en el oficio número ***** emitido por **** ***** y *****</p>	<p>Prueba a la que se le otorga pleno valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte demandada. Con esta prueba queda acreditado que la representación sindical solicitó a la parte patronal aplicar la sanción disciplinaria en términos de la cláusula 32 del contrato colectivo de trabajo, siendo una suspensión de un año desde el 19 de septiembre de 2023 hasta el 19 de septiembre de 2024.</p>
15	<p>Documental consistente en la respuesta otorgada al oficio ***** por la demandada *****</p> <p>***** ** *****</p>	<p>Prueba a la que se le otorga pleno valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte demandada. Con esta prueba queda acreditado que la parte</p>

RAUL LONELLI GONZALEZ
70.646.66.20.63.64.66.32.00.00.00.00.00.00.00.00.00.97.Z
14/12/24 13:05:55

	***** ** ***** *****.	patronal determinó que no es procedente la medida disciplinaria propuesta por la representación sindical consistente en una suspensión de un año desde el 19 de septiembre de 2023 hasta el 19 de septiembre de 2024, en virtud de que la parte trabajadora se encontraba sujeto al proceso disciplinario previsto en la cláusula 24 del contrato colectivo de trabajo vigente.
16	Documental recibo de pago de la catorcena 20/2023 cubierta a la parte actora.	Prueba a la que se le otorga pleno valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte demandada. Con esta prueba queda acreditado el monto y concepto de pago que la parte demandada realizó a la parte actora en el periodo señalado.
17	Documental consistente en el contrato colectivo de trabajo celebrado entre ***** por si y en representación de sus empresas productivas subsidiarias y el ***** del periodo de 2023 al 2025.	Prueba a la que se le confiere valor probatorio de indicio de conformidad lo dispuesto en los artículos 776, fracción II, 796 y 810 de la Ley Federal del Trabajo, al tratarse de copia simple. Sin embargo, el alcance probatorio dependerá de otras pruebas que, administradas con ésta, den certeza de lo que se pretenda acreditar, lo que se analizará en el fondo de este asunto.
18	Instrumental de actuaciones.	Prueba que por su naturaleza será analizada en su conjunto con la totalidad de las actuaciones del presente juicio.
19	Presuncional legal y humano.	Prueba que por su naturaleza será analizada en su conjunto con los hechos probados por los elementos de prueba ofertados por las partes, para así llegar a hechos no probados.

En cuanto a la parte demandada ***** **

***** ** ** ***** *****

**, este Tribunal le admitió las pruebas siguientes:

No.	PRUEBAS ADMITIDAS A LA PARTE DEMANDADA	VALORACIÓN DE LA PRUEBA Y HECHOS QUE SE CONSIDERAN PROBADOS
-----	--	---

		<p>resolución de la investigación sindical a la parte trabajadora por conducto de la representación sindical el 19 de septiembre de 2023, en la cual se determinó rescindir la relación laboral, en términos de la cláusula 29 del contrato colectivo de trabajo y fracción X del artículo 147 de la Ley Federal del Trabajo.</p>
7	<p>Documental consistente en el escrito de 19 de septiembre de 2023 dirigido al secretario del interior y acuerdos signado por ***** , madre de la parte actora.</p>	<p>Prueba a la que se le otorga pleno valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte actora. Con esta prueba queda acreditado que la parte trabajadora por conducto de sus padres solicitó ayuda en términos de la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo.</p>
8	<p>Documental consistente en el escrito de 21 de septiembre de 2023 dirigido al secretario del interior y acuerdos sección 52 STPRM, signado por ***** .</p>	<p>Prueba a la que se le otorga pleno valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por las partes. Con esta prueba queda acreditado que la parte trabajadora solicitó ayuda en términos de la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo.</p>
9	<p>Documental consistente en el oficio número ***** de 21 de septiembre de 2023.</p>	<p>Prueba a la que se le otorga pleno valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte actora. Con esta prueba queda acreditado que la representación sindical solicitó a la parte patronal reconsiderar la medida disciplinara a una menos severa.</p>
10	<p>Documental consistente en la constancia expedida por el ***** de 19 de septiembre de 2023.</p>	<p>Prueba a la que se le otorga valor probatorio pleno, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte actora. Con esta prueba queda acreditado que la parte actora se encontraba internado en el ***** en la fecha que refiere.</p>
11	<p>Documental consistente en el oficio número *****</p>	<p>Prueba a la que se le otorga valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su</p>



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

	<p>***** de 21 de septiembre de 2023.</p>	<p>autenticidad de contenido por la parte actora. Con esta prueba queda acreditado que la representación sindical solicitó a la parte patronal aplicar la sanción disciplinaria en términos de la cláusula 32 del contrato colectivo de trabajo, siendo una suspensión de un año desde el 19 de septiembre de 2023 hasta el 19 de septiembre de 2024.</p>
<p>12</p>	<p>Documental consistente en el escrito de 21 de septiembre de 2023 dirigido a ***** ***** , secretario de interior y acuerdos sección 52 STPRM, firmado por la parte actora.</p>	<p>Prueba a la que se le otorga pleno valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte actora. Con esta prueba queda acreditado que la parte trabajadora solicitó a la representación sindical que su caso sea atendido de manera formal por los medios estipulados en la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo, en virtud de haber sido sometido a una investigación sindical el 13 de septiembre de 2023 por acumular 4 faltas injustificadas.</p>
<p>13</p>	<p>Documental consistente en el oficio número ***** ***** ***** de 22 de septiembre de 2023 firmado por la Jefatura de Departamento de Personal Guadalajara de *****</p>	<p>Prueba a la que se le otorga pleno valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte actora. Con esta prueba queda acreditado que la parte patronal determinó que no es procedente la medida disciplinaria propuesta por la representación sindical consistente en una suspensión de un año desde el 19 de septiembre de 2023 hasta el 19 de septiembre de 2024, en virtud de que la parte trabajadora se encontraba sujeto al proceso disciplinario previsto en la cláusula 24 del contrato colectivo de trabajo vigente.</p>
<p>14</p>	<p>Documental consistente en el oficio ***** ***** de 22 de septiembre de 2023.</p>	<p>Prueba a la que se le otorga pleno valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte actora. Con esta prueba queda acreditado que la representación sindical remitió el escrito firmado por la parte trabajadora en la cual solicita la atención médica conforme a lo estipulado de la cláusula 99 del</p>

RAUL LONELLI GONZALEZ
70.6a.66.20.63.6a.66.32.00.00.00.00.00.00.00.00.00.97.Z
14/12/24 13:05:55

		contrato colectivo de trabajo, en el párrafo relativo al alcoholismo y drogadicción.
15	<p>Documental consistente en el oficio ***** ***** ***** de 22 de septiembre de 2023 signado por la Jefatura de Departamento de Personal Guadalajara de ***** .</p>	<p>Prueba a la que se le otorga pleno valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte actora. Con esta prueba queda acreditado que la parte patronal atendió de manera desfavorable la solicitud del sindicato en el sentido de reconsiderar la medida disciplinaria impuesta a la parte trabajadora.</p>
16	<p>Documental consistente en el oficio ***** ***** ***** de 26 de septiembre de 2023 signado por la Jefatura de Departamento de Personal Guadalajara de ***** .</p>	<p>Prueba a la que se le otorga pleno valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte actora. Con esta prueba queda acreditado que la parte patronal negó la atención médica solicitada por la parte trabajadora conforme a lo estipulado de la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo.</p>
17	<p>Documental consistente en la notificación de resultado de investigación administrativa sindical No. ***** **** ** de 25 de septiembre de 2023.</p>	<p>Prueba a la que se le otorga pleno valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte actora. Con esta prueba queda acreditado que la parte patronal notificó la resolución de la investigación sindical a la parte trabajadora por conducto de la representación sindical el 19 de septiembre de 2023.</p>
18	<p>Documental consistente en tres fojas de diversas cláusulas del contrato colectivo del ***** ** ***** ** ***** **</p>	<p>Prueba a la que se le otorga pleno valor probatorio. Con esta prueba queda acreditado que son existentes las prestaciones reclamadas.</p>
19	<p>Documental consistente en la bitácora de permisos TAD Zapopan 2023 en una foja de **** ***** ** ** ***** y anexos expedidos por el ***** ** ***** ***** de 6, 20 y 27 de enero, 7, 17, 18 y 25 de febrero, 14 y 17 de marzo, 17 de junio, 31 de</p>	<p>Prueba a la que se le otorga pleno valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte actora. Con esta prueba queda acreditado que la representación sindical no tiene registro de permisos solicitados por la parte actora en los días 5, 6, 26 y 27 de agosto de 2023.</p>



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

	marzo, 11, 14, 15, 18 de abril y 28 de abril, 5, 8, 10, 17, 22 y 27 de mayo, 3, 5 y 24 de junio, 4, 16, 18 y 27 de julio y 8 y 12 de agosto todos de 2023.	
--	--	--

Por lo que respecta a la **parte demandada** *****

***** , ***** ***** ** ***** ***** **

***** ***** este Tribunal le admitió las pruebas siguientes:

No.	PRUEBAS ADMITIDAS A LA PARTE DEMANDADA	VALORACIÓN DE LA PRUEBA Y HECHOS QUE SE CONSIDERAN PROBADOS
1	Instrumental pública.	Prueba que por su naturaleza será analizada en su conjunto con la totalidad de las actuaciones del presente juicio.
2	Confesional expresa de la parte actora **** * ** *****	Prueba a la que se le otorga valor probatorio en términos del artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo, la que deberá administrarse con los diversos medios de prueba.
3	Documental consistente en original del oficio número ***** ***** ***** de 8 de septiembre de 2023.	Prueba a la que se le otorga pleno valor probatorio en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte actora. Con esta prueba se acredita que el 8 de septiembre de 2023 se notificó a la parte actora el citatorio para la celebración de la investigación sindical.
4	Documental consistente en original del oficio número ***** ***** ***** de 8 de septiembre de 2023.	Prueba a la que se le otorga pleno valor probatorio en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte actora. Con esta prueba se acredita que el 8 de septiembre de 2023 se notificó a la representación sindical el citatorio para la celebración de la investigación sindical.
5	Documental consistente en el original del acta de investigación administrativa sindical No. ***** ***** de 13 de septiembre de 2023.	Prueba a la que se le otorga pleno valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte actora. Con esta prueba queda acreditado que la parte trabajadora manifestó que no se le dio respuesta a los permisos que

RAUL LONELLI GONZALEZ
70.6a.66.20.63.6a.66.32.00.00.00.00.00.00.00.00.00.97.F
14/12/24 13:05:55

		solicitó para ausentarse los días 5, 6, 26 y 27 de agosto de 2023.
6	Documental consistente en original del oficio número ***** ***** ***** de fecha 19 de septiembre de 2022.	Prueba a la que se le otorga pleno valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte actora. Con esta prueba queda acreditado que la parte patronal notificó la resolución de la investigación sindical a la parte trabajadora por conducto de la representación sindical el 19 de septiembre de 2023, en la cual se determinó rescindir la relación laboral, en términos de la cláusula 29 del contrato colectivo de trabajo y fracción X del artículo 147 de la Ley Federal del Trabajo.
7	Documental consistente en copias certificadas del expediente número ***** radicado ante el Quinto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Jalisco con residencia en Zapopan.	Documental a la que se le otorga pleno valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte demandada. Con esta prueba queda acreditado que la demandada presentó un procedimiento paraprocesal con el objeto de notificarle un aviso de rescisión a la parte actora.
8	Documental consistente en recibo de pago ***** de 23 de julio de 2023, boleta de vacaciones ciclo 2022/2023 y recibo de pago por prima vacacional de diciembre de 2022.	Documental a la que se le otorga pleno valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte actora, además no fue objetada en cuanto a su autenticidad. Con esta prueba queda acreditado el monto y concepto de pago que la parte demandada realizó a la parte actora en el periodo señalado.
9	Documental consistente en recibo de pago ***** de 5 de diciembre de 2022, así como el recibo de pago ***** de 26 de marzo de 2023.	Documental a la que se le otorga pleno valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte actora, además no fue objetada en cuanto a su autenticidad. Con esta prueba queda acreditado el monto y concepto de pago que la parte demandada realizó a la parte actora en el periodo señalado.
10	Documental consistente en el último recibo de pago de salario número ***** de 24 de septiembre de 2023.	Documental a la que se le otorga pleno valor probatorio, en virtud de que no fue objetada en cuanto a su autenticidad de contenido por la parte actora, además no fue



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

		objetada en cuanto a su autenticidad. Con esta prueba queda acreditado el monto y concepto de pago que la parte demandada realizó a la parte actora en el periodo señalado.
11	Confesional a cargo de la parte actora **** * ** **** *	Prueba que no favorece a la parte oferente, en virtud de que se desistió de la misma.
12	Presuncional legal y humana.	Prueba que por su naturaleza será analizada en su conjunto con los hechos probados por los elementos de prueba ofertados por las partes, para así llegar a hechos no probados.
13	Inspección del expediente personal de **** * **** *, que se localiza en la Terminal de Almacenamiento y Despacho de **** en Zapopan, ubicada en Avenida **** número **, colonia ** ***, **** C.P. ****, Zapopan, Jalisco, a fin de inspeccionar el expediente personal, las tarjetas de trabajo, situación contractual, dictamen de antigüedad, recibos de pago de salario del 1 de septiembre del 2022 al 25 de septiembre 2023, información de sistemas y servicio laborado como personal transitorio y de planta a nombre de la parte actora.	Prueba desahogada mediante diligencia llevada a cabo el 16 de abril de 2024 por la persona actuaria judicial de la adscripción, de la que se aprecia que respecto de los incisos y/o puntos a, b, c, e, f y g, que versó dicha diligencia, el fedatario no pudo advertir lo aseverado en dichos puntos, mientras que en relación con el punto d, advirtió que **** * ** **** * causó planta el 30 de noviembre de 2020 mediante contrato *****

Finalmente, este Tribunal ordenó como pruebas para mejor proveer las siguientes:

No.	PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER	VALORACIÓN DE LA PRUEBA Y HECHOS QUE SE CONSIDERAN PROBADOS
1	Informe del **** * ***** de ***** * ***** * ***** * ***** *	Prueba a la que se le otorga valor probatorio pleno, en virtud de que no fue objeto. Con esta prueba se acreditan los hechos siguientes:



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

de la Nación⁹, previo a examinar los elementos de la acción de la parte actora, es pertinente entrar al análisis de las excepciones perentorias opuestas por la parte demandada, pues de resultar fundada alguna de ellas, haría innecesario el estudio del fondo del asunto, al respecto, la parte demandada opuso las excepciones siguientes:

- Excepción de prestaciones extralegales.
- Excepción de prescripción.
- I.- Excepción de límite legal en la condena de salarios vencidos.
- II.- Excepción de accesoriedad.
- III.- Confesional expresa.
- IV.- Excepción cautelar de prescripción en términos del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo.
- V.- Improcedencia del actor para reclamar reinstalación.
- VI.- Inexistencia del despido injustificado.
- VII.- Justificación de la rescisión de la relación laboral.
- VIII.- Falta de acción y derecho.
- IX.- Improcedencia de base salarial y prestaciones extralegales.
- X.- Cumplimiento de la cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo.
- XI.- Obligación de retención tributaria.

En relación con las excepciones de prescripción y prestaciones extralegales, así como las **II, III, V, VI, VII, VIII, IX y X**, su análisis se hará al realizarse el pronunciamiento de fondo sobre la acción intentada dada la vinculatoriedad que tiene con el tema principal a resolver, toda vez que aun de resultar procedentes en este momento, por sí solas no destruyen la

⁹ Registro digital: 340356 Instancia: Tercera Sala Quinta Época Materias(s): Civil Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo CXXIII, página 1808 Tipo: Aislada EXCEPCIONES PERENTORIAS, ESTUDIO DE LAS.

acción intentada por la parte actora, sino que solamente contienen la negación del derecho de la parte actora para recibir diversas prestaciones.

Respecto de la I.- excepción de límite legal a la condena de salarios vencidos opuesta por la parte demandada, resulta **improcedente**, en virtud de que, aun de resultar procedente su pago, a la fecha en que se dicta la presente sentencia no han transcurrido los 12 meses como periodo máximo para el pago de la prestación en comento conforme el artículo 48, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que se aduce que el 25 de septiembre de 2023 fue rescindida la relación laboral.

En cuanto a las excepciones de prescripción y excepción cautelar de prescripción en términos del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, resultan **fundadas**. Lo anterior es así, toda vez que la parte demandada proporcionó los elementos mínimos para su estudio, ello, en términos de la jurisprudencia 49/2002,¹⁰ de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro texto siguiente:

PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. LA PARTE QUE OPONE TAL EXCEPCIÓN, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBE PROPORCIONAR LOS ELEMENTOS MÍNIMOS QUE PERMITAN A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SU ANÁLISIS. Si bien la excepción de prescripción opuesta por la parte demandada requiere que ésta precise los elementos que permitan a la Junta de Conciliación y Arbitraje realizar el estudio correspondiente, como ocurre con los casos específicos contemplados en los artículos 517 a 519 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de los cuales se deben allegar datos que sólo el demandado conoce, no sucede lo mismo cuando se trata de la regla genérica de prescripción a que alude el diverso artículo 516 de la propia legislación laboral, que opera, entre otros supuestos, cuando se demanda el pago de prestaciones periódicas, como pensiones por varios años, pues aun cuando subsiste la obligación de proporcionar los elementos que conforman la excepción de prescripción para que la mencionada Junta pueda realizar su análisis, basta con que el demandado señale,

¹⁰ Registro digital: 186747, Instancia: Segunda Sala, Novena Época, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 49/2002, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XV, Junio de 2002, página 157, Tipo: Jurisprudencia.



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

por ejemplo, que sólo procede el pago por el año anterior a la demanda para que se tenga por cumplida la carga de precisar los datos necesarios para el estudio de la prescripción, con independencia de que se mencione o no el referido numeral 516, puesto que al particular le corresponde decir los hechos y al juzgador el derecho.

Por tanto, **de resultar procedente el pago de las diversas prestaciones reclamadas**, se deberá condenar a su pago por el periodo máximo de un año atrás a la presentación de la demanda, esto es, del tres de enero de dos mil veintitrés al tres de enero de dos mil veinticuatro —fecha de presentación de la demanda que nos ocupa—.

Finalmente, por lo que respecta a la excepción **XI relativa a la obligación de retención tributaria**, debe decirse que corresponderá a la parte demandada, en su caso, realizar las deducciones correspondientes al momento de enterar el pago a la parte actora por el total de la condena, esto, en términos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Es aplicable por analogía la jurisprudencia siguiente¹¹:

LAUDO. PARA TENERLO POR CUMPLIDO ES INNECESARIO QUE EL PATRÓN EXHIBA LA CONSTANCIA DE RETENCIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR LOS CONCEPTOS MATERIA DE LA CONDENA O EL DOCUMENTO QUE ACREDITE LA DEDUCCIÓN RELATIVA, PUES BASTA CON QUE EN EL RECIBO DE LIQUIDACIÓN EXPRESE LAS CANTIDADES SOBRE LAS CUALES SE EFECTÚA DICHA RETENCIÓN.

Conforme a los artículos 109, 110, 112 y 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta y 26, fracciones I y II, del Código Fiscal de la Federación, salvo los casos de excepción, los patrones tienen el carácter de auxiliares de la administración pública federal en la recaudación del impuesto de referencia a cargo de sus trabajadores, en tanto tienen la obligación de retener el causado por alguno o algunos de los conceptos a los que resulten condenados en el laudo con motivo de la terminación de la relación laboral. En ese sentido, una vez que se ha determinado en el laudo el importe líquido de la condena y el patrón al exhibir su cuantificación manifieste haber retenido el impuesto correspondiente, para que la autoridad laboral tenga posibilidad de vigilar el cumplimiento del laudo, bastará con

¹¹ Registro digital: 171728 Instancia: Segunda Sala Novena Época Materias(s): Administrativa Tesis: 2a./J. 136/2007 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVI, Agosto de 2007, página 543 Tipo: Jurisprudencia

que aquél exhiba el recibo de liquidación en el que pueda observarse con claridad el desglose y coincidencia de los conceptos y cantidades a las que resultó condenado en el laudo, así como las cantidades retenidas por concepto del impuesto, sin necesidad de que la autoridad laboral proceda a examinar si el cálculo del entero fue o no correcto, pues en caso de que resulte defectuoso, no se deja en estado de indefensión al trabajador, ya que tiene expedito su derecho para solicitar ante la autoridad hacendaria la devolución de las cantidades que le hayan sido retenidas en forma indebida y corresponderá a la autoridad fiscal su revisión, consecuentemente no es requisito indispensable para efecto de tener por cumplido el laudo que el patrón exhiba el documento en el que acredite la deducción del impuesto para justificar el monto de las prestaciones que debió pagar al trabajador, o la constancia de que enteró la cantidad que retuvo al trabajador como impuesto del producto del trabajo.

DÉCIMO. Estudio de la acción principal. En principio, es conveniente analizar el marco normativo aplicable a las relaciones laborales entabladas entre ***** y sus trabajadores sindicalizados, las cuales se sujetan a lo dispuesto en el contrato colectivo de trabajo y de manera supletoria en las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

De lo anterior, es preciso hacer notar que como lo dispone el artículo 423, fracción X,¹² de la Ley Federal del Trabajo, del que se precisa que, en el reglamento de trabajo de la empresa deberá contener, entre otras cosas, las disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación, previa garantía de audiencia del trabajador a la aplicación de la sanción respectiva.

En efecto, los derechos fundamentales de audiencia y debido proceso, consagrados en los artículos 1o. Constitucional, en relación con los diversos 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, no son derechos que solo sean aplicables a la materia penal, sino a otras materias, como la laboral, para no hacer nugatorio el derecho de toda persona de tener un trabajo

¹² Artículo 423.- El reglamento contendrá: [...] X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

libremente escogido o aceptado, en garantía de lo cual, asiste al trabajador el derecho de audiencia y defensa, a saber:

- a) Ser oído para la determinación de su responsabilidad en las faltas imputadas en ejercicio de su desempeño;
- b) Ser informado, previa y detalladamente, de las imputaciones en su contra;
- c) Defenderse por sí mismo o por un defensor;
- d) Preparar su defensa;
- e) No ser obligado a declarar contra sí mismo, ni a declararse culpable; y;
- f) Recurrir el fallo concerniente a la determinación de sus derechos y obligaciones.

Al respecto, son aplicables las jurisprudencias siguientes:

FORMALIDADES ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO. SON LAS QUE GARANTIZAN UNA ADECUADA Y OPORTUNA DEFENSA PREVIA AL ACTO PRIVATIVO.

*La garantía de audiencia establecida por el artículo **14 constitucional** consiste en otorgar al gobernado la oportunidad de defensa previamente al acto privativo de la vida, libertad, propiedad, posesiones o derechos, y su debido respeto impone a las autoridades, entre otras obligaciones, la de que en el juicio que se siga "se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento". Estas son las que resultan necesarias para garantizar la defensa adecuada antes del acto de privación y que, de manera genérica, se traducen en los siguientes requisitos: 1) La notificación del inicio del procedimiento y sus consecuencias; 2) La oportunidad de ofrecer y desahogar las pruebas en que se finque la defensa; 3) La oportunidad de alegar; y 4) El dictado de una resolución que dirima las cuestiones debatidas. De no respetarse estos requisitos, se dejaría de cumplir con el fin de la garantía de audiencia, que es evitar la indefensión del afectado.*¹³

DERECHO AL DEBIDO PROCESO. SU CONTENIDO.

Dentro de las garantías del debido proceso existe un "núcleo duro", que debe observarse inexcusablemente en todo procedimiento jurisdiccional, y otro de garantías que son aplicables en los procesos que impliquen un ejercicio de la potestad punitiva del Estado. Así, en cuanto al "núcleo duro", las garantías del debido proceso que aplican a cualquier procedimiento de naturaleza jurisdiccional son las que

¹³ Registro digital: 200234, Instancia: Pleno, Novena Época, Materia(s): Constitucional, Común, Tesis: P./J. 47/95, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo II, Diciembre de 1995, página 133, Tipo: Jurisprudencia.

esta Suprema Corte de Justicia de la Nación ha identificado como formalidades esenciales del procedimiento, cuyo conjunto integra la "garantía de audiencia", las cuales permiten que los gobernados ejerzan sus defensas antes de que las autoridades modifiquen su esfera jurídica definitivamente. Al respecto, el Tribunal en Pleno de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia P./J. 47/95, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, diciembre de 1995, página 133, de rubro: **"FORMALIDADES ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO. SON LAS QUE GARANTIZAN UNA ADECUADA Y OPORTUNA DEFENSA PREVIA AL ACTO PRIVATIVO."**, sostuvo que las formalidades esenciales del procedimiento son: (i) la notificación del inicio del procedimiento; (ii) la oportunidad de ofrecer y desahogar las pruebas en que se finque la defensa; (iii) la oportunidad de alegar; y, (iv) una resolución que dirima las cuestiones debatidas y cuya impugnación ha sido considerada por esta Primera Sala como parte de esta formalidad. Ahora bien, el otro núcleo es identificado comúnmente con el elenco de garantías mínimo que debe tener toda persona cuya esfera jurídica pretenda modificarse mediante la actividad punitiva del Estado, como ocurre, por ejemplo, con el derecho penal, migratorio, fiscal o administrativo, en donde se exigirá que se hagan compatibles las garantías con la materia específica del asunto. Por tanto, dentro de esta categoría de garantías del debido proceso, se identifican dos especies: la primera, que corresponde a todas las personas independientemente de su condición, nacionalidad, género, edad, etcétera, dentro de las que están, por ejemplo, el derecho a contar con un abogado, a no declarar contra sí mismo o a conocer la causa del procedimiento sancionatorio; y la segunda, que es la combinación del elenco mínimo de garantías con el derecho de igualdad ante la ley, y que protege a aquellas personas que pueden encontrarse en una situación de desventaja frente al ordenamiento jurídico, por pertenecer a algún grupo vulnerable, por ejemplo, el derecho a la notificación y asistencia consular, el derecho a contar con un traductor o intérprete, el derecho de las niñas y los niños a que su detención sea notificada a quienes ejerzan su patria potestad y tutela, entre otras de igual naturaleza.¹⁴

En ese orden de ideas, en el instrumento contractual, debe establecerse la forma y términos que faculden al patrón para imponer al trabajador las medidas disciplinarias, con el objeto de no dejar a su arbitrio la imposición de sanciones, pues el carácter de patrón no lo exime de su obligación de respetar los derechos fundamentales de audiencia y debido proceso a favor del operario, por lo que, a fin de cumplir con estos, debe señalar las reglas a seguir en el procedimiento para imposición de correcciones disciplinarias.

¹⁴ Registro digital: 2005716, Instancia: Primera Sala, Décima Época, Materia(s): Constitucional, Común, Tesis: 1a./J. 11/2014 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 3, Febrero de 2014, Tomo I, página 396, Tipo: Jurisprudencia.



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

Lo anterior es así, pues para determinar una corrección disciplinaria o medida rescisoria, es necesario que el patrón respete los derechos de audiencia y debido proceso, para lo cual es menester que en la resolución que imponga la rescisión laboral precise las conclusiones derivadas de las actas levantadas con motivo de la investigación, de las pruebas ofrecidas, de los hechos probados, o que no se hayan comprobado, para establecer la existencia de la falta y la responsabilidad del trabajador; toda vez que la intención de realizar una investigación administrativa, previo a la imposición de la rescisión laboral, como requisito de validez de la decisión adoptada por el patrón, consiste en dar oportunidad al empleado para defenderse de las faltas que se le imputan.

Propósito que debe traducirse no solo en la citación al trabajador dentro del término que al efecto se precise y en el levantamiento de las actas relativas, sino también en el derecho del trabajador y de la representación sindical a desahogar las pruebas en defensa de sus intereses y en la obligación de la patronal de apreciar las allegadas por aquellos en defensa de los hechos imputados, para lo cual se requiere:

- El pronunciamiento del patrón en el sentido de que se probaron los cargos imputados;
- La expresión de las causas, motivos y razones por las que las pruebas desahogadas así lo justificaron; y,
- Los motivos por los que, en su caso, las probanzas aportadas por el trabajador o la representación sindical son ineficaces para acreditar su defensa y, de ese modo, desvirtuar la existencia de la falta o la responsabilidad del trabajador.

En este sentido, la medida rescisoria debe estar fundada y motivada sobre los hechos probados y la adecuación de la conducta a la norma aplicable en la resolución emitida por el patrón una vez concluida la investigación, pues de no estimarse así, carecería de objeto la pretensión de evitar que una persona trabajadora sea sancionada sin que se sustancie una investigación interna en la que necesariamente pueda defenderse de los hechos imputados, si al final se decide imponer la sanción, sin considerar los argumentos de su defensa, ni las pruebas desahogadas en justificación de ella, con lo que se cortarían de tajo el objeto de requerir la investigación para la validez de la imposición de la medida disciplinaria, es decir, dar oportunidad a la parte trabajadora o a su representación sindical para defenderse de las faltas imputadas, y ello no se logra si concluida la investigación se omite el pronunciamiento de la resolución en la que el patrón funde y motive la medida adoptada con base en la apreciación de los hechos probados, no solo derivado de las pruebas de las que hizo uso la propia patronal, sino también de las desahogadas por la parte trabajadora en apoyo a sus excepciones o su representación sindical, con el fin de desvirtuar que existe la comisión de la falta.

En esa guisa, uno de los principios rectores del derecho que deben de ser aplicables en todos los procedimientos de cuyo resultado pudiera derivar en alguna pena o sanción es el principio de presunción de inocencia, mismo que es aplicable al procedimiento administrativo sancionador, como es el caso. Lo anterior encuentra sustento en la jurisprudencia de Pleno 43/2014 de rubro y texto siguiente:

PRESUNCIÓN DE INOCENCIA. ESTE PRINCIPIO ES APLICABLE AL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR, CON Matices o MODULACIONES.

El Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis aislada P. XXXV/2002, sostuvo que, de la interpretación armónica y sistemática de los artículos 14, párrafo segundo, 16, párrafo primero, 19, párrafo primero, 21, párrafo



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

primero y 102, apartado A, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en su texto anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de junio de 2008), deriva implícitamente el principio de presunción de inocencia; el cual se contiene de modo expreso en los diversos artículos **8, numeral 2, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 14, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**; de ahí que, al ser acordes dichos preceptos -porque tienden a especificar y a hacer efectiva la presunción de inocencia-, deben interpretarse de modo sistemático, a fin de hacer valer para los gobernados la interpretación más favorable que permita una mejor impartición de justicia de conformidad con el numeral **1o. constitucional**. Ahora bien, uno de los principios rectores del derecho, que debe ser aplicable en todos los procedimientos de cuyo resultado pudiera derivar alguna pena o sanción como resultado de la facultad punitiva del Estado, es el de presunción de inocencia como derecho fundamental de toda persona, aplicable y reconocible a quienes pudiesen estar sometidos a un procedimiento administrativo sancionador y, en consecuencia, soportar el poder correctivo del Estado, a través de autoridad competente. En ese sentido, el principio de presunción de inocencia es aplicable al procedimiento administrativo sancionador -con matices o modulaciones, según el caso- debido a su naturaleza gravosa, por la calidad de inocente de la persona que debe reconocérsele en todo procedimiento de cuyo resultado pudiera surgir una pena o sanción cuya consecuencia procesal, entre otras, es desplazar la carga de la prueba a la autoridad, en atención al derecho al debido proceso.¹⁵

Ahora, atento a lo expuesto, resulta necesario el análisis de la cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo aplicable, documental que fue presentada por las partes a la que se le otorga pleno valor probatorio, además constituye un hecho notorio por estar publicado en la página oficial del sindicato, lo que implica que está a disposición del público en general y de sus trabajadores; por ende, se trata de un documento que contiene datos respecto de los que no hay duda, ni discusión, porque son conocidos por los miembros de un sector de la sociedad, por la mayor parte de los miembros de la base trabajadora, en ese sentido dicha cláusula dispone lo siguiente:

CLÁUSULA 24. El patrón se obliga a no aplicar sanción alguna ni a rescindir el contrato a los trabajadores sin que previamente se les haya investigado y comprobado las faltas que se les imputen.

¹⁵ Registro digital: 2006590, Instancia: Pleno, Décima Época, Materia(s): Constitucional, Administrativa, Tesis: P.J. 43/2014 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 7, Junio de 2014, Tomo I, página 41, Tipo: Jurisprudencia.

La investigación se hará con la intervención de un representante del sindicato y con el o los trabajadores involucrados, quienes podrán aportar todas las pruebas que estimen pertinentes para su defensa.

Para realizar la investigación, el patrón citará invariablemente por escrito y con 24 horas de anticipación cuando menos, al sindicato y al o los trabajadores involucrados, para que concurran el día y hora que la administración señale, exponiendo concretamente en el citatorio los hechos generales que se pretendan investigar. De no concurrir el representante sindical, se diferirá la investigación para que se inicie dentro de las 48 horas siguientes, librándose un nuevo citatorio con la misma anticipación.

Si en la segunda fecha fijada dejaren de concurrir tanto el representante del sindicato, como el o los trabajadores involucrados, o cualquiera de ellos, el patrón procederá en la forma que lo estime conveniente, quedando el sindicato en libertad de ejercer sus derechos en los términos que dispone este contrato y los trabajadores conforme a la Ley.

Mientras se practica la investigación citada, el patrón podrá suspender al trabajador en sus labores, sin interrumpirle el pago de los salarios y prestaciones a que tuviere derecho.

Si durante la investigación, para el mejor esclarecimiento de los hechos se requiere de la intervención de la persona que originó el reporte, el patrón lo llamará a petición del sindicato.

Concluida la investigación y sin perjuicio de la facultad del patrón para aplicar la sanción o rescindir el contrato de trabajo del o los trabajadores involucrados, el sindicato con la oportunidad debida podrá presentar otros elementos tendientes a esclarecer los hechos motivo de la investigación, los que valorarán conjuntamente procurando llegar a un acuerdo que resuelva el caso específico. De no ponerse de acuerdo, el patrón procederá a aplicar la sanción que considere pertinente. Invariablemente, el patrón comunicará al sindicato con tres días hábiles de anticipación su decisión de aplicar una sanción o rescindir el contrato del trabajador, informándole sobre las razones de su determinación y los fundamentos legales en que la apoya.

Después de los 20 años de servicios, contados en los términos de este contrato, el patrón sólo podrá rescindir la relación de trabajo por causas particularmente graves o que hagan imposible continuar la relación laboral, la repetición de la falta o la comisión reiterativa de otra falta grave que constituya una causa legal de rescisión, deja sin efecto lo anterior.

El patrón tendrá en todo caso el derecho de imponer al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, con pleno respeto a los derechos que deriven de su antigüedad.

Para la práctica de la investigación y la notificación de la sanción que resulte, el patrón contará con el término de un mes, conforme a lo dispuesto por el artículo 517 fracción I de la LFT.

Los trabajadores que hayan sido separados justificadamente, podrán ser rechazados por el patrón, si le son vueltos a proponer para reingresar a su servicio, salvo que las partes convengan lo contrario.

De dicha cláusula transcrita se obtiene, entre otras cuestiones, las siguientes premisas:



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

- Que el patrón se obliga a no aplicar sanción alguna ni a rescindir el contrato a los trabajadores sin que previamente se les haya investigado y comprobado las faltas que se les imputen.
- Que la investigación se hará con la intervención de un representante del sindicato y con las personas trabajadoras involucradas, quienes podrán aportar todas las pruebas que estimen pertinentes para su defensa.
- Que para realizar la investigación, el patrón citará invariablemente por escrito y con 24 horas de anticipación cuando menos, al sindicato y a la persona o personas trabajadoras involucradas, para que concurran el día y hora que la administración señale, exponiendo concretamente en el citatorio los hechos generales que se pretendan investigar.
- Que si durante la investigación, para el mejor esclarecimiento de los hechos se requiere de la intervención de la persona que originó el reporte, el patrón lo llamará a petición del sindicato.
- Que concluida la investigación y sin perjuicio de la facultad del patrón para aplicar la sanción o rescindir el contrato de trabajo de las personas trabajadoras involucradas, el sindicato con la oportunidad debida podrá presentar otros elementos tendientes a esclarecer los hechos motivo de la investigación, los que valorarán conjuntamente procurando llegar a un acuerdo que resuelva el caso específico.
- Que el patrón procederá a aplicar la sanción que considere pertinente e invariablemente, el patrón comunicará al sindicato con tres días hábiles de anticipación su decisión de aplicar una sanción o rescindir el contrato de la parte trabajadora, informándole sobre las razones de su determinación y los fundamentos legales en que la apoya.
- Después de los 20 años de servicios, contados en los términos del contrato, el patrón sólo podrá rescindir la

relación de trabajo por causas particularmente graves o que hagan imposible continuar la relación laboral, la repetición de la falta o la comisión reiterativa de otra falta grave que constituya una causa legal de rescisión, deja sin efecto lo anterior.

En esencia, se advierte que a través del procedimiento previsto en la referida cláusula 24 del contrato colectivo de trabajo se pretende garantizar que el operario conozca, previa y detalladamente, la falta que se le imputa en el ejercicio de su cargo; esté en condiciones de defenderse por sí mismo o por un defensor o bien por la representación sindical, en su caso, pueda preparar su defensa sin que pueda ser obligado a declarar contra sí mismo, ni a declararse culpable; y, finalmente, a recurrir la determinación en la que se le impugna la corrección disciplinaria.

En ese sentido, a fin de analizar si se efectuó la investigación acorde a lo establecido en líneas precedentes, se tiene que de las constancias que obran en autos se aprecia el citatorio de 8 de septiembre de 2023 DCAS-SCH-CRLRH-GRRLRHALTP-SAPSAL-DPG-2477-2023 para la práctica de la investigación administrativa sindical notificado a la parte trabajadora **** * * * * * * * * * * llevada a cabo el 11 de septiembre de 2023.

Dicha acta de investigación administrativa sindical número SAPS-TADZAP-193-2023 se llevó a cabo el 13 de septiembre de 2023, misma que fue signada por **** * * * * * * * * * *, a través del funcionario designado, por el secretario de ajustes de la sección 52 de la representación sindical, así como la propia parte trabajadora **** * * * * * * * * * *

Cabe precisar que previo a concluir el acta de investigación sindical y claramente, **previo a la rescisión laboral de la parte**



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

actora, el representante sindical *****

 ***** , secretario de ajustes de la sección 52 de la
 representación sindical hizo del conocimiento de la parte
 demandada *****

***** la existencia de los
 supuestos de la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo; al
 tenor siguiente:

*Reforzando los comentado por nuestro asociado ****
 ** ** **** *, solicitamos empatía, consideración y
 comprensión por la situación y conflictos personales críticos que
 conllevan a una etapa depresiva a nuestro agremiado, que influyeron
 en las ausencias señaladas, sin olvidar que la salud en el trabajo es
 fundamental para cumplir con sus labores, agregando que se
 encuentra en tratamiento psicológico externo, a los servicios médicos
 de ****, entendiendo la acción por motivos de privacidad, y así
 evitar sentirse señalado, generando aun más incomodidad y conflicto
 psicológico hacia su persona, por lo cual se dio en la necesidad de
 ausentarse, teniendo en cuenta que el presentarse en esas
 condiciones los días señalados, podría causar un incidente dentro de
 las instalaciones hacia su persona o hacia sus compañeros al no
 estar concentrado en sus labores, recalcando que las ausencias
 señaladas no fueron con mala intención o falta de compromiso ante
 la empresa y su trabajo, sino por los motivos personales ya
 señalados, no omito señalar que esta Sección 52 dará seguimiento
 apoyo y seguimiento a nuestro asociado mediante la cláusula 99 de
 nuestro Contrato Colectivo en vigor de acuerdo a su situación
 emocional y psicológica, sin olvidar que nuestro asociado en su
 trayectoria como trabajador de **** no cuenta con ningún
 antecedente negativo de conducta que ponga en duda su actuar,
 probidad y honradez, no generando ningún riesgo, daños o perjuicios
 a la empresa por las faltas cometidas de acuerdo a sus ausencias,
 siendo esto todo lo que tenemos que manifestar en favor de nuestro
 representado.*

En consecuencia, es indubitable que la parte demandada

***** , previo a la rescisión laboral, sabía de la
**intención de petición sindical de la cláusula 99 del pacto
 colectivo**, sin embargo, la parte demandada fue omisa en dar el
 trámite correspondiente, es decir, dejar sin efectos la
 investigación administrativa y por única ocasión, proporcionar a
 la parte actora **** con enfoque
 netamente preventivo y de rehabilitación, a través de los
 servicios de psiquiatría de la parte patronal y a juicio de éste, se

RAUL LONELLI GONZALEZ
70.646.66.20.63.64.66.32.00.00.00.00.00.00.00.00.00.00.97.Z
14/12/24 13:05:55

le canalizara para tratamiento residencial o ambulatorio a instituciones especializadas de reconocido prestigio; **otorgándole para el tratamiento residencial un permiso especial por el lapso que el médico de la parte patronal determinara, con goce de salario y prestaciones.**

Posteriormente, por oficio DCAS-SCH-CRLRH-GRRRLRHALTP-SAPSAL-DPG-2573-2023 de 19 de septiembre de 2023 la parte patronal notificó el resultado de la investigación administrativa sindical al ***** ** ***** **
** ***** **, esto es, con tres días hábiles de anticipación a su decisión de aplicar una sanción o rescindir el contrato de la parte trabajadora, de la que se advierte lo siguiente:

[...]

*Del análisis practicado al acta de investigación administrativa sindical No. SAPS-TADZAP-193-2023 y demás documentos que integran la misma, se estableció que el trabajador de planta sindicalizado C. ***** **, faltó de forma injustificada a sus labores los días 05, 06, 26 y 27 de agosto de 2023; no obstante que el trabajador referido menciona haber solicitado permiso para ausentarse en los días señalados, para esos días el trabajador citado ya había agotado todos los permisos a que tiene derecho conforme a lo que establecen las cláusulas 147 y 148 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, aunado a que no se tiene evidencia de que esa Representación Sindical haya formulado solicitud alguna de permiso para ausentarse en favor de su representado; de igual manera el propio trabajador refiere no haberse encontrado incapacitado por el servicio médico del patrón para laborar y no estuvo detenido o bajo prisión preventiva por mandamiento de autoridad competente; adicionalmente el trabajador sindicalizado C. ***** **, reconoció haber faltado de forma injustificada y no obstante que refiere no haber asistido a laborar por no encontrarse en las mejores condiciones emocionales y mentales para desempeñar sus labores, no presentó ninguna evidencia de encontrarse bajo tratamiento médico ya sea a través del servicio médico del patrón o servicio médico particular; con su conducta el trabajador investigado incurrió en la prohibición establecida en la fracción II del artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo, materializando en su contra la causal rescisoria prevista en la fracción X del artículo 147 de la Ley laboral en cita.*

*Por lo antes expuesto se procederá a notificar al C. ***** ** ** ***** **, la rescisión de la relación de trabajo y de su contrato individual de trabajo que tiene celebrado con la empresa, en términos de lo establecido en la cláusula 29 del Contrato Colectivo*



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

de Trabajo vigente y la fracción X del artículo 147 de la Ley Federal del Trabajo, a partir del día 25 de septiembre de 2023. [...]”.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Aunado a ello, dicha rescisión laboral se notificó a la parte trabajadora **** * el cinco de octubre de dos mil veintitrés, diligencia que se llevó a cabo con **** * , padre de la parte trabajadora, por conducto del Quinto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Jalisco, con sede en Zapopan, en virtud del procedimiento paraprocesal * , de su índice, promovido por la parte demandada * * * * * ; documental allegada por la propia parte demandada y que obra en autos.

Ahora, no obstante la investigación administrativa sindical referida y su posterior notificación, la parte trabajadora realizó dos solicitudes a la representación sindical previo a la rescisión laboral sucedida con efectos a partir del 25 de septiembre de 2023.

La primera de ellas con fecha 19 de septiembre de 2023, signada por * * * * * (madre) y * * * * * (padre); y, la segunda, de 21 de septiembre de 2023 signada por la propia parte trabajadora * * * * * , mediante los cuales solicita se le apoye conforme a la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo, en específico el párrafo relativo al alcoholismo y drogadicción.

Al respecto, es menester traer a colación la cláusula 99 del pacto colectivo aplicable que en la parte conducente establece lo siguiente:

CLÁUSULA 99. Las especialidades que se mencionan a continuación se proporcionarán como sigue:

RAUL LOWELL GONZALEZ
70.6a66.20.63.6a.66.32.00.00.00.00.00.00.00.00.00.97.Z
14/12/24 13:05:55

[...]

ALCOHOLISMO Y DROGADICCIÓN. Se proporcionará la atención a los trabajadores enfermos alcohólicos y/o adictos a drogas, con enfoque netamente preventivo y de rehabilitación, a través de los servicios de psiquiatría del patrón y a juicio de éste, se canalizarán para tratamiento residencial o ambulatorio a instituciones especializadas de reconocido prestigio; **otorgándoles para el tratamiento residencial un permiso especial por el lapso que el médico del patrón determine, con goce de salario y prestaciones, este beneficio se otorgará por única vez.**

De dicha porción normativa se desprende que la parte demandada proporcionará atención a los trabajadores enfermos de alcoholismo y drogadicción de manera preventiva y de rehabilitación, **otorgándoles para el tratamiento respectivo un permiso especial por el lapso que el médico del patrón determine, con goce de salario y prestaciones, esto por única vez.**

Atento a lo anterior, **previo a la rescisión laboral notificada el 5 de octubre de 2023**, la representación sindical mediante oficio STRPRM52-OF-CEL-0294-2023 de 22 de septiembre de 2023, elevó esa solicitud a la parte patronal ********* por conducto del departamento de personal Guadalajara, es decir, **por segunda ocasión, hizo del conocimiento del estado de alcoholismo y drogadicción de la parte actora.**

No obstante lo anterior, en el caso, **la parte demandada nuevamente no dio trámite a dichas solicitudes**, pues a través del oficio DCAS-SCH-CRLRH-GRRLRHALTP-SAPSAL-DPG-2631-2023 de 26 de septiembre de 2023, signado por la jefatura del departamento de personal Guadalajara (********* ********* ********* *********) dio contestación en el sentido de que no es posible otorgar la atención médica solicitada conforme a la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo en favor de la parte trabajadora ****** ***** ** ** *******, argumentando que: “...no es posible otorgar la atención solicitada, toda vez que como es de



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

confesional expresa, improcedencia del actor para reclamar la reinstalación, inexistencia del despido injustificado, justificación de la rescisión laboral, falta de acción y derecho, improcedencia de base salarial y prestaciones extralegales y cumplimiento a la cláusula 24 del contrato colectivo de trabajo, opuestas por la parte demandada *****

***** , pues **al existir violaciones al procedimiento administrativo que trascendieron al resultado del fallo, es evidente que la rescisión laboral constituyó un despido injustificado y en consecuencia, debe procederse conforme al Contrato Colectivo de Trabajo y la ley de la materia como más adelante se acotará.**

En consecuencia, resulta inconcuso que si bien, el acta de investigación sindical SAPS-TADZAP-193-2023 signada por ***** , a través del funcionario designado, por el secretario de ajustes de la ***** de la representación sindical, así como la parte trabajadora ***** de 13 de septiembre de 2023, se practicó de manera correcta, acorde a los lineamientos que establece el contrato colectivo de trabajo en su cláusula 24, lo cierto es que **existieron múltiples violaciones al procedimiento que trascendieron al resultado del fallo**, pues durante el acta de investigación el representante sindical y con posterioridad a la misma, la parte trabajadora por conducto del sindicato, hicieron del conocimiento (primeramente) y solicitaron (después) a la parte patronal el apoyo de la diversa porción normativa cláusula 99 con el fin de recibir atención médica institucional, en virtud de su adicción manifestada, sin que fuera atendida de manera favorable, no obstante que se realizó previo al 25 de septiembre de dos mil 2023, data en la cual se rescindió la relación laboral conforme a lo resuelto en el oficio DCAS-SCH-CRLRH-GRRLRHALTP-SAPSAL-DPG-2573/2023 de 19 de septiembre de 2023,

RAUL LONELLI GONZALEZ
70.646.66.20.63.64.66.32.00.00.00.00.00.00.00.00.00.00.97.ZF
14/12/24 13:05:55



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

<p>***** en su calidad de jefa de departamento de personal Guadalajara de la parte demandada</p>	<p>pregunta respecto si previo al 25 de septiembre de 2023 la parte demandada ***** recibió alguna solicitud del sindicato de la parte actora a efecto de que se le aplique la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo, contestó: "sí"</p>
<p>**** ***** en su calidad de secretario del interior y acuerdo del ***** ** ***** ** ** ***** **</p>	<p>le declaró por confeso de la pregunta siguiente: <i>que el actor tenía derecho a ser incluido en la cláusula 99 y 32 del contrato colectivo vigente previo a ser rescindido por parte de la demandada".</i></p>
<p>***** en su calidad de secretario de ajustes de la Sección 52 del ***** ** ***** ** ** ***** **</p>	<p>declaró por confeso de la pregunta siguiente: <i>"Que en términos del acta de investigación sindical, usted solicitó documentos que apoyarían al trabajador en términos de la cláusula 99 del contrato colectivo vigente".</i></p>
<p>***** en su carácter de jefe inmediato de la parte actora</p>	<p>le declaró por confeso de la pregunta siguiente: <i>"Que usted en su calidad de jefe inmediato del trabajador tuvo conocimiento previo de las condiciones médicas, psicológicas, psiquiátricas de alcohol y drogas en las cuales se encontraba el actor".</i></p>
<p>***** en su carácter de jefa inmediata de la parte actora</p>	<p>le declaró por confeso de la pregunta siguiente: <i>"Que usted en su calidad de jefe inmediato del trabajador tuvo conocimiento previo al acta de investigación sindical de las condiciones médicas, psicológicas, psiquiátricas de alcohol y drogas en las cuales se encontraba el actor".</i></p>

Ello, debido a que la rescisión laboral emitida por la parte demandada a través del oficio DCAS-SCH-CRLRH-GRRLRHALTP-SAPSAL-DPG-2573-2023 de 19 de septiembre de 2023, fue con efectos a partir del 25 de septiembre de 2023, surtiendo efectos hasta el 5 de octubre de 2023, data en la que fue notificada la parte actora del aviso rescisorio, en consecuencia, **debe condenarse a *******

*********,
para que deje sin efectos todo lo actuado en el acta de

investigación sindical número SAPS-TADZAP-193-2023 y por ende, la rescisión laboral de 19 de septiembre de 2023, por constituir un despido injustificado.

En esas condiciones, resulta inconcuso que la rescisión de la relación de trabajo fue injustificada.

Por otra parte, en la sentencia de acción de inconstitucionalidad 22/2009, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha caracterizado a la tutela judicial efectiva como un derecho gradual y sucesivo que se va perfeccionando mediante el cumplimiento de etapas correlativas y no se agota con el acceso inicial a la justicia a través de un mecanismo jurisdiccional o recurso, sino que debe materializarse a lo largo de todos los actos e instancias del proceso, hasta culminar con el dictado de una sentencia y su posterior ejecución.

Sirve de apoyo por las consideraciones que contiene la jurisprudencia siguiente:

DEFENSA ADECUADA EN MATERIA PENAL. LA FORMA DE GARANTIZAR EL EJERCICIO EFICAZ DE ESTE DERECHO HUMANO SE ACTUALIZA CUANDO EL IMPUTADO, EN TODAS LAS ETAPAS PROCEDIMENTALES EN LAS QUE INTERVIENE, CUENTA CON LA ASISTENCIA JURÍDICA DE UN DEFENSOR QUE ES PROFESIONISTA EN DERECHO.

*Conforme al parámetro de control de regularidad constitucional, que deriva de la reforma al artículo **1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, que se configura por la observancia y aplicación de las normas constitucionales y de fuente internacional en materia de derechos humanos, así como la directriz de interpretación *pro personae*; el artículo **20, apartado A, fracción IX**, del referido ordenamiento constitucional, texto anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de junio de 2008, debe interpretarse armónicamente con los numerales **8.2, incisos d) y e)**, de la **Convención Americana sobre Derechos Humanos**, y **14.3, incisos b) y d)**, del **Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos**, así como el criterio contenido en la tesis aislada P. XII/2014 (10a.) (*), emitida por el Tribunal Pleno de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "**DEFENSA ADECUADA DEL INculpADO EN UN PROCESO PENAL. SE GARANTIZA CUANDO LA PROPORCIONA UNA PERSONA CON***



CONOCIMIENTOS TÉCNICOS EN DERECHO, SUFICIENTES PARA ACTUAR DILIGENTEMENTE CON EL FIN DE PROTEGER LAS GARANTÍAS PROCESALES DEL ACUSADO Y EVITAR QUE SUS DERECHOS SE VEAN LESIONADOS.”, y la propia doctrina de interpretación constitucional generada por esta Primera Sala. Lo anterior, para establecer que el ejercicio eficaz y forma de garantizar el derecho humano de defensa adecuada en materia penal implica que el imputado (lato sensu), a fin de garantizar que cuente con una defensa técnica adecuada, debe ser asistido jurídicamente, en todas las etapas procedimentales en las que intervenga, por un defensor que tenga el carácter de profesional en derecho (abogado particular o defensor público); incluso, de ser posible, desde el momento en que acontezca su detención. La exigencia de una defensa técnica encuentra justificación al requerirse de una persona que tenga la capacidad técnica para asesorar y apreciar lo que jurídicamente es conveniente para el imputado, a fin de otorgar una real y efectiva asistencia legal que le permita estar posibilidad de hacer frente a la imputación formulada en su contra. Lo cual no se satisface si la asistencia es proporcionada por cualquier otra persona que no reúna la citada característica, a pesar de ser de la confianza del referido imputado.¹⁶

En ese sentido, el artículo 8, numerales 1 y 2, incisos d) y e) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establecen entre otras cuestiones, que toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden laboral o de cualquier otro carácter; además, que tiene el derecho de defenderse personalmente, así como a ser asistido por una persona defensora de su elección, que puede ser particular o proporcionado por el Estado, remunerado o no según aplique, lo cual representa un derecho irrenunciable.

Por su parte, los artículos 685 Bis y 689 a 697 de la Ley Federal del Trabajo prevén la exigencia de una defensa adecuada en el procedimiento laboral (capacidad técnica) y representación en juicio a través de diversas figuras de personas

¹⁶ Registro digital: 2009005, Instancia: Primera Sala, Décima Época, Materia(s): Constitucional, Penal, Tesis: 1a./J. 26/2015 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 18, Mayo de 2015, Tomo I, página 240, Tipo: Jurisprudencia.

profesionales del derecho (apoderado legal, abogado patrono, asesor legal, representantes legales, etcétera).

La exigencia de que la defensa corra a cargo de un profesionista que suministre conocimientos especializados en derecho se conoce en la doctrina como defensa técnica.

Al respecto, el Pleno del Alto Tribunal del País determinó que la defensa adecuada (en materia penal) implicaba que la asistencia jurídica para la persona imputada debía ser técnica, esto es, debía ser brindada por un perito en derecho; asimismo, precisó que la defensa efectiva se garantizaba cuando era proporcionada por una tercera persona que poseyera los conocimientos técnicos en derecho, suficientes para actuar de manera diligente, con el fin de proteger los derechos procesales de la persona imputada; que esa diligencia operaba en dos sentidos: uno formal, relativo a que el defensor demostrara ser perito en derecho; y uno material, consistente en que el defensor actuara cuidadosa y activamente, con el fin de proteger las garantías procesales del acusado y evitar así que sus derechos fueran lesionados injustificadamente.

Dichas consideraciones se encuentran plasmadas en la tesis aislada P. XII/2014, de la literalidad siguiente:

DEFENSA ADECUADA DEL INCULPADO EN UN PROCESO PENAL. SE GARANTIZA CUANDO LA PROPORCIONA UNA PERSONA CON CONOCIMIENTOS TÉCNICOS EN DERECHO, SUFICIENTES PARA ACTUAR DILIGENTEMENTE CON EL FIN DE PROTEGER LAS GARANTÍAS PROCESALES DEL ACUSADO Y EVITAR QUE SUS DERECHOS SE VEAN LESIONADOS.

De la interpretación armónica y pro persona del artículo 20, apartado A, fracción IX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su texto anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de junio de 2008, en relación con los diversos 8, numeral 2, incisos d) y e), de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 14, numeral 3, inciso d), del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, se concluye que la defensa adecuada dentro de un

trabajadora sea debidamente asistida, tanto formal como materialmente, precisando que, si en los hechos no puede calificar su adecuada defensa, no significa que la persona juzgadora viole la garantía en cuestión. Es aplicable la jurisprudencia siguiente:

DEFENSA ADECUADA. FORMA EN QUE EL JUEZ DE LA CAUSA GARANTIZA SU VIGENCIA.

*La garantía individual de defensa adecuada contenida en el artículo 20, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en su texto anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de junio de 2008) entraña una prohibición para el Estado consistente en no entorpecer el ejercicio del derecho de defensa del gobernado y un deber de actuar, en el sentido de informarle el nombre de su acusador, los datos que obren en la causa, brindarle la oportunidad de nombrar un defensor, no impedirle que se entreviste de manera previa y en privado con él y, en general, no impedir u obstaculizar el ejercicio de las cargas procesales que le corresponden dentro del proceso penal para desvirtuar la acusación del Ministerio Público. Así, para proteger la citada garantía es necesario que la labor de quien funja como defensor sea eficaz, pues aquélla no puede concebirse como un mero requisito formal, sino que debe permitir una instrumentación real para tener oportunidades de descargo que, básicamente, permitan al imputado una efectiva participación en el proceso. Ahora bien, el juez de la causa garantiza la posibilidad de defensa al permitir que se den todas las condiciones necesarias para que el inculcado sea debidamente asistido, tanto formal como materialmente, de manera que si en los hechos no puede calificar su adecuada defensa -en razón de la forma en que se conduce el defensor respectivo-, ello no significa que el juez de la causa viole la garantía en cuestión, pues el control de la correcta o incorrecta actitud procesal del defensor, del debido ejercicio de las cargas procesales, así como de su pericia jurídica, sólo podrían ser materia de responsabilidad profesional, en términos de las leyes administrativas o penales, y según se trate de un defensor de oficio o particular. **Esto es, el juez respeta la garantía de defensa adecuada: (i) al no obstruir en su materialización (como ocurre cuando niega el derecho a una entrevista previa y en privado o interfiere y obstaculiza la participación efectiva del asesor) y (ii) al tener que asegurarse, con todos los medios legales a su alcance, que se satisfacen las condiciones que posibilitan la defensa adecuada, sin que ello signifique que esté en condiciones de revisar la forma en que los defensores efectivamente logran su cometido, pues ello excedería las facultades que tiene a su cargo para vigilar que en el proceso se garantice una defensa adecuada.**¹⁸*

¹⁸ Registro digital: 160044, Instancia: Primera Sala, Décima Época, Materia(s): Constitucional, Penal, Tesis: 1a./J. 12/2012 (9a.), Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro X, Julio de 2012, Tomo 1, página 433, Tipo: Jurisprudencia.



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

Asentadas las premisas mayores, en el caso en concreto, se llevó a cabo la investigación administrativa sindical número SAPS-TADZAP-193-2023 el 13 de septiembre de 2023, de la que se desprende, en lo que interesa, lo siguiente:

*“Enseguida se encuentra presente el trabajador de planta sindicalizado C. **** *, asistido de su Representación Sindical, quien ostenta en forma definitiva la categoría de **** *, jornada 01, estado civil **** *, edad **, escolaridad preparatoria, con una antigüedad general de empresa de 08 años aproximadamente, con domicilio en **** *, quien en este acto se identifica con credencial para votar expedida por el Instituto Federal Electoral con número en su reverso **** *, la cual presenta fotografía que coincide con los rasgos de quien la presenta, y quien en relación con los hechos motivo de la presente desea formula la siguiente: -*

-DECLARACION-

--- Quiero manifestar que en este año 2023, he pasado por una situación personal crítica, me encuentro en proceso de separación y he tenido que hacerme cargo de la atención de mis tres hijos menores de edad, situación que me ha causado problemas de carácter emocional y llevado a etapas de depresión que actualmente me están tratando medicamente; estoy consciente que falte de forma injustificada a mis labores, pues ya había agotado todos los permisos permitidos conforme al Contrato Colectivo de Trabajo, sin embargo ahora que estoy recibiendo atención médica me encuentro en mejor condición y he evitado continuar faltando al trabajo, quiero aclarar que la atención médica la estoy recibiendo de forma externa, ya que no he querido que mi problema se hagan extensivo a mis compañeros o personal de la empresa, esto porque me causa pena y no quisiera que fuera motivo de burla o señalamiento, siendo esto todo lo que tengo que manifestar. -

*--- La Representación Administrativa que interviene pone a la vista del trabajador de planta sindicalizado C. **** * y de su Representación Sindical la documentación que se ha reproducido en el cuerpo de la presente, así como los anexos que se menciona en la misma, documentación que pasa a formar parte de esta Acta de Investigación. -*

[...]

Pregunta No. 42.- Diga usted si tiene algo más que manifestar en relación con los hechos motivo de la presente acta de investigación administrativa sindical. -

Respuesta. - Quiero manifestar que debido a los problemas personales que estuve pasando, me llevaron a tener depresión fuerte y ansiedad que me impedía mantenerme concentrado para realizar mis actividades, ya que me afectó emocional y psicológicamente durante un periodo, y al momento resolviendo los conflictos para no reincidir en esta falta, además quiero agregar que me comprometo a

presentar otros elementos tendientes a esclarecer los hechos motivo de la investigación, los que valorarán conjuntamente procurando llegar a un acuerdo que resuelva el caso específico...”, lo cierto es que la representación sindical fue omisa en ofrecer prueba alguna tendente a esclarecer los hechos o acreditar, al menos de manera indiciaria, que la parte trabajadora requería de atención médica especializada conforme la cláusula 99 del pacto contractual; de ahí la indebida defensa adecuada de la representación sindical en el presente asunto.

Y finalmente, la **tercera**, en razón de que la representación sindical, a pesar de que la parte trabajadora solicitó en el acta de investigación sindical de 13 de septiembre de 2023 —como se señaló en el párrafo que antecede— ayuda de los servicios médicos para la atención que requiera a efecto de mejorar su salud, fue omisa en solicitar formal y expresamente a la parte patronal la aplicación e inclusión de la cláusula 99 del pacto colectivo en favor de la parte actora **** * * * * * , pues únicamente manifestó que se le daría apoyo y seguimiento mediante la referida cláusula 99 de acuerdo a sus situación emocional y psicológica, siendo que debió de haber solicitado a la parte patronal que se enviara a la parte trabajadora al servicio médico de la propia patronal para que se le brindarán los beneficios de la multicitada cláusula 99 del pacto contractual, a fin de garantizar el derecho a la salud de su agremiado, en términos de la diversa porción normativa contractual 89, de la que se advierte que el patrón y sindicato convienen, conforme a las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo, en prevenir mediante las medidas adecuadas, la pérdida de la salud, así como conservarla y mejorarla; de ahí la indebida defensa adecuada de la representación sindical en perjuicio de la parte trabajadora, aquí actora.

Sirven de apoyo la jurisprudencia y tesis siguientes:

del derecho del imputado a contar con una defensa adecuada en su vertiente material, tendrá la obligación de informarle tal circunstancia con la finalidad de otorgarle la posibilidad de decidir si desea cambiar de abogado, ya sea que él nombre a uno particular, se le asigne uno de oficio, o continuar con su mismo defensor; si éste opta por cambiar de abogado, el Juez deberá otorgar tiempo suficiente para preparar nuevamente su defensa y poder subsanar las fallas o deficiencias de la defensa anterior. Por otro lado, si decide mantener a su defensor particular, el Juez nombrará un defensor público para que colabore en la defensa y pueda evitarse que se vulneren sus derechos.²⁰

En esas condiciones, toda vez que es obligación de la parte demandada garantizar el derecho a la salud de la parte trabajadora de forma oportuna, permanente y constante, por tanto, es obligación de la parte patronal realizar los estudios correspondientes con enfoque netamente preventivo y de rehabilitación, a través de los servicios de psiquiatría, así como, en su caso, canalizar para tratamiento residencial o ambulatorio, por sí, o a través de instituciones especializadas de reconocido prestigio; otorgándoles para el tratamiento residencial un permiso especial por el lapso que el médico del patrón determine, con goce de salario y prestaciones, por una sola ocasión. Sirve de apoyo la tesis siguiente:

DERECHO HUMANO A LA SALUD. LA ASISTENCIA MÉDICA Y EL TRATAMIENTO A LOS PACIENTES USUARIOS DE ALGUNA INSTITUCIÓN QUE INTEGRE EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD, DEBEN GARANTIZARSE DE FORMA OPORTUNA, PERMANENTE Y CONSTANTE.

Hechos: Una persona promovió juicio de amparo indirecto en contra de la omisión de un Hospital Regional del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) de entregarle oportunamente el medicamento que requiere para el control de la enfermedad que padece.

Criterio jurídico: La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que las autoridades del Estado que se encuentren directamente obligadas a garantizar el derecho humano a la salud deben brindar asistencia médica y tratamiento a sus pacientes usuarios de forma oportuna, permanente y constante; este último, además, debe ser entregado tomando en cuenta su estado de salud, así como sus requerimientos médicos y clínicos, tomando particular importancia cuando se trata de padecimientos en los que el éxito del tratamiento dependa, principalmente, del óptimo cumplimiento en la toma de medicamentos, es decir, en aquellos

²⁰ Registro digital: 2021097, Instancia: Primera Sala, Décima Época, Materia(s): Constitucional, Penal, Tesis: 1a. CI/2019 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 72, Noviembre de 2019, Tomo I, página 364, Tipo: Aislada.



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

casos en los que la adherencia deficiente al tratamiento sea determinante para la progresión de la enfermedad.

Justificación: Ello, pues la lucha contra las enfermedades, en términos amplios, representa la práctica de esfuerzos individuales y colectivos del Estado para facilitar la creación de condiciones que aseguren a las personas asistencia y servicios médicos, lo cual no se limita al acceso igual y oportuno a los servicios de salud básicos preventivos, curativos y de rehabilitación, sino también al tratamiento apropiado de enfermedades, afecciones, lesiones y discapacidades. Esto como parte del estándar de protección del derecho humano a la salud, reconocido en los artículos 4o., párrafo cuarto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 11 y 12 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y 24 de la Convención sobre los Derechos del Niño.²¹

En consecuencia, se condena a la parte demandada que acredite el inicio de la atención médica a favor de la parte trabajadora como posible enfermo alcohólico y/o drogadicto, que dispone la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo celebrado entre ***** por sí y en representación de sus empresas productivas subsidiarias y el ***** **
***** **
vigente.

DÉCIMO PRIMERO. Conclusión. Atento a lo expuesto en la presente resolución, **resulta procedente condenar** a la parte demandada ***** **

***** a: **1) dejar sin efectos** todo lo actuado en el acta de investigación sindical número SAPS-TADZAP-193-2023 de 13 de septiembre de 2023 y por ende, la rescisión laboral de 19 de septiembre de 2023, por constituir un despido injustificado y **2) reinstalar** a la parte actora ***** en el mismo puesto y condiciones en que venía laborando antes que se viera

²¹ Registro digital: 2022890, Instancia: Primera Sala, Décima Época, Materia(s): Constitucional, Tesis: 1a. XIII/2021 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 84, Marzo de 2021, Tomo II, página 1225, Tipo: Aislada.

RAUL LONELLI GONZALEZ
70.6a.66.20.63.6a.66.32.00.00.00.00.00.00.00.00.00.00.97.Z
14/12/24 13:05:55



***** a la prestación

consistente en el **reconocimiento de la antigüedad de la parte trabajadora**; ello, al haber sido procedente la acción de reinstalación; de modo que si cuando una persona trabajadora es despedida de su empleo, no sólo debe ser física, sino jurídica, lo que implica el restablecimiento de la parte actora en el ejercicio de los derechos que ordinariamente le correspondían con motivo de la prestación de sus servicios; de ahí que deba comprender tanto los derechos de que ya disfrutaba antes del despido y aquellos que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran el reconocimiento de su antigüedad, pues aun cuando existe la interrupción de la relación de trabajo, con motivo de la reinstalación, ello equivale a la continuidad del vínculo laboral, como si éste no se hubiere interrumpido.

Condena que se realiza a partir de la fecha en que surtió efectos el despido, a saber, 25 de septiembre de 2023, no obstante que haya sido notificado a la parte actora hasta el 5 de octubre de 2023, hasta que sea reinstalado jurídicamente en sus labores, en el caso, conforme a la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo vigente.

Cobra aplicación por las consideraciones que contiene, la tesis siguiente:

REINSTALACIÓN. SUS CONSECUENCIAS RESPECTO DE LA ANTIGÜEDAD GENÉRICA.

Acorde con lo señalado por la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis de jurisprudencia de rubro: "**SALARIOS CAÍDOS, MONTO DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO.**", e invocada por la Segunda Sala al resolver la **contradicción de tesis 7/99**, de la que derivó la tesis de jurisprudencia 2a./J. 37/2000, de rubro: "**SALARIOS CAÍDOS EN CASO DE REINSTALACIÓN. DEBEN PAGARSE CON EL SALARIO QUE CORRESPONDE A LA CUOTA DIARIA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 82 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MÁS TODAS LAS PRESTACIONES QUE EL TRABAJADOR VENÍA PERCIBIENDO DE MANERA ORDINARIA DE SU PATRÓN.**", se concluye que el derecho a la reinstalación de

un trabajador, cuando es despedido de su empleo, no sólo debe ser física, sino jurídica, lo que implica el restablecimiento del actor en el ejercicio de los derechos que ordinariamente le correspondían con motivo de la prestación de sus servicios; de ahí que deba comprender tanto los derechos de que ya disfrutaba antes del despido y aquellos que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran el reconocimiento de su antigüedad genérica, pues aun cuando existe la interrupción de la relación de trabajo, con motivo de la reinstalación, ello equivale a la continuidad del vínculo laboral, como si éste no se hubiere interrumpido.²²

Asimismo, se **condena al pago de salarios vencidos** desde el 25 de septiembre de 2023 al 3 de junio de 2024, fecha en que se dicta la presente sentencia, por no haber transcurrido todavía el periodo máximo de 12 meses que establece el artículo 48, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que resultó procedente la acción de reinstalación, por tanto, la parte demandada está obligada a pagarle los salarios como si la relación no se hubiera roto.

En cuanto a la prestación de **vacaciones**, debe **absolverse** a la parte demandada de pagar cantidad alguna a la parte actora, debido a que las vacaciones son un derecho que los trabajadores adquieren por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios, cuya finalidad es el descanso continuo de varios días para reponer la energía gastada con la actividad laboral desempeñada, por tanto, es claro que estará en aptitud de disfrutar sus vacaciones una vez que se reincorpore a sus actividades laborales, con motivo de la reinstalación a la que se ha condenado a la parte demandada, pues nada impide que la parte trabajadora disfrute del periodo vacacional respectivo. Sirve de apoyo la tesis siguiente:

VACACIONES GENERADAS Y NO DISFRUTADAS. LOS TRABAJADORES REGIDOS POR EL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL NO TIENEN DERECHO A SU PAGO CUANDO HAYAN SIDO DESPEDIDOS Y

²² Registro digital: 2017029, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materia(s): Laboral, Tesis: III.4o.T.44 L (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 54, Mayo de 2018, Tomo III, página 2774, Tipo: Aislada.



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

EN EL JUICIO LABORAL SE DECRETE SU REINSTALACIÓN, PORQUE NO EXISTE PROHIBICIÓN PARA SU GOCE UNA VEZ REINCORPORADOS.

Quando un trabajador que ha sido despedido, cuyo vínculo laboral se rige por el **apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, así como por la Ley Federal del Trabajo, demande el pago de vacaciones no disfrutadas pese a haberlas generado, y proceda su reinstalación en la fuente de empleo, ello, por sí solo, hace improcedente su pago, puesto que en términos del artículo 79 de la ley referida, las vacaciones no pueden compensarse con una remuneración económica, aunado a que conforme al diverso artículo 76, las mismas se disfrutan con el pago íntegro de salarios, de modo que la falta de disfrute no hace procedente que se compensen con una cantidad adicional pues, efectivamente, esa determinación implicaría una doble condena. Además, en la legislación laboral federal no existe restricción en cuanto a que las vacaciones no pueden fraccionarse o dividirse, como sí ocurre tratándose de los trabajadores al servicio del Estado, sujetos a las disposiciones del apartado B del artículo 123 aludido, y a las respectivas leyes burocráticas, respecto de los cuales este tribunal ha sustentado criterio en el sentido de que, aun cuando exista condena a la reinstalación, también debe condenarse al pago de vacaciones, precisamente por no ser susceptibles de fraccionarse o dividirse, pero sobre todo porque están programadas en calendarios oficiales que garantizan el servicio público; sin embargo, como la Ley Federal del Trabajo no establece esta limitación, entonces, cuando se decreta condena a la reinstalación, si bien es improcedente el pago de vacaciones generadas y no disfrutadas, anteriores al despido, lo cierto es que el trabajador, una vez reinstalado, podría solicitar el otorgamiento de sus periodos vacacionales que le correspondan, siempre y cuando su derecho al disfrute no hubiese prescrito.²³

Idéntica suerte que debe correr la prestación consistente en el pago de la cantidad de \$***** pesos por concepto de **fondo de ahorro**. La cláusula 181 del contrato colectivo de trabajo dispone, en lo que interesa, lo siguiente:

CLÁUSULA 181. El patrón y el sindicato quedan obligados a que se constituya un fondo de ahorros para los trabajadores de planta, conforme a las siguientes bases:

I. El patrón descontará a cada trabajador un 5% de sus salarios tabulados, y esta cantidad junto con otras equivalentes al 30% y el 30% del propio salario tabulado que aportará el patrón, constituirá el fondo de ahorros. Un 30% del salario tabulado con que se incrementa el fondo de ahorros en los términos del párrafo anterior, será liquidado catorcenalmente.

II. **Los trabajadores podrán retirar del fondo de ahorros las cantidades abonadas, cuatro veces al año, a solicitud del sindicato.**

²³ Registro digital: 2021681, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materia(s): Laboral, Tesis: VII.2o.T.266 L (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 75, Febrero de 2020, Tomo III, página 2487, Tipo: Aislada.

III. El patrón manejará en la forma que lo estime conveniente, las cantidades que por concepto de fondo de ahorros se acrediten a los trabajadores, abonándoles un interés del 1.75% mensual.

IV. Las cuentas del fondo de ahorros se liquidarán anualmente, comprendiendo el periodo del 1 de diciembre de un año al 30 de noviembre del año siguiente; el patrón entregará a los trabajadores las cantidades acreditadas por este concepto más los intereses devengados, entre los días 12 y 20 de diciembre.

V. A los trabajadores transitorios se les cubrirá esta prestación por nómina junto con el pago de sus salarios.

[...].

De la porción transcrita, se desprende en lo que interesa, que la parte patronal y el sindicato se encuentran obligados a que se constituya un fondo de ahorros para los trabajadores de planta, en donde la parte patronal descontará a cada persona trabajadora un 5% de sus salarios tabulados, y esta cantidad junto con otras equivalentes al 30% y el 30% del propio salario tabulado que aportará el patrón, constituirá el fondo de ahorros.

En esas condiciones, si bien, la parte actora acreditó la existencia de esa prestación extralegal, lo cierto es que de las constancias que obran en autos no se advierte que se le adeude la cantidad demandada; sin embargo, toda vez que el fondo de ahorro se constituye en favor de la parte trabajadora, se **absuelve** a la parte demandada de pagar la prestación de fondo de ahorro, debido a que una vez que la parte actora se reincorpore a su trabajo, al menos jurídicamente con motivo de la reinstalación a la que se ha condenado a la parte demandada, podrá solicitar el retiro del monto que exista en ese fondo cuatro veces por año, en términos de la fracción II de la cláusula 181 transcrita.

Respecto de las prestaciones consistentes en **aguinaldo y prima vacacional**, se **absuelve** a la parte demandada de pagar cantidad alguna a la parte actora, en virtud de que dichos conceptos fueron integrados al monto del estipendio diario integrado, con el cual se realizará el cálculo de salarios vencidos,



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

pues de considerar lo contrario se estaría incurriendo en doble pago. Es aplicable la tesis siguiente:

AGUINALDO Y PRIMA VACACIONAL. CASOS EN LOS QUE SU CONDENA CONSTITUYE UN DOBLE PAGO.

*Si un trabajador reclama la reinstalación, así como el pago de los salarios caídos, y el patrón no acredita la causa justificada de la rescisión, el efecto de la condena a la reinstalación es restituir al trabajador en sus derechos como si la relación laboral nunca se hubiere interrumpido, de ahí que si la condena a los salarios vencidos se cuantifica conforme al salario integrado que acumula las prestaciones que determina el artículo **84 de la Ley Federal del Trabajo** y que sirve de base para la liquidación de indemnizaciones, al haber condenado la autoridad responsable además al pago de prima vacacional y aguinaldo, ello implica un doble pago, porque tales conceptos quedan incluidos en el salario integrado que se tomó como base para cuantificar los salarios vencidos.²⁴*

Ahora, en cuanto la prestación consistente en el **pago de días de descanso obligatorios** conforme a las cláusulas 138 y 139 del pacto colectivo, debe **absolverse** a la parte demandada, por las razones siguientes.

El contrato colectivo de trabajo aplicable al particular establece en sus cláusulas 138 y 139, lo siguiente:

CLÁUSULA 138. *Se considerarán como días de descanso obligatorio con goce de salario, los siguientes: 1 de enero; el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; 1 de mayo; 16 de septiembre; el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; 1 de octubre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y 25 de diciembre, y el que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.*

CLÁUSULA 139. *Se considerarán días festivos con goce de salario, los siguientes: 18 de marzo, jueves, viernes y sábado de la semana de primavera, 5 de mayo, 12 de octubre y 1 y 2 de noviembre. Estos días festivos podrán variarse cuando las partes convengan en ello.*

²⁴ Registro digital: 199567, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Materia(s): Laboral, Tesis: I.3o.T.47 L, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo V, Enero de 1997, página 415, Tipo: Aislada.

De la porción normativa transcrita, se advierte que el pacto colectivo de trabajo establece cuáles son los días de descanso obligatorios, así como los días festivos con goce de salario, sin embargo, para que resulte procedente su condena, la parte actora está obligada a demostrar que efectivamente laboró los días que aduce, a fin de colmar la carga procesal al respecto, sin que lo haya hecho, pues se constriñó únicamente a afirmar que demandaba dicha prestación con fundamento en las cláusulas 138 y 139 transcritas en líneas precedentes.

En ese sentido, se absuelve a la parte demandada de pagar los días de descanso obligatorios conforme a las cláusulas 138 y 139 del pacto contractual. Cobra aplicación la jurisprudencia siguiente:

DÍAS DE DESCANSO SEMANAL Y DE DESCANSO OBLIGATORIO. CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE RECLAMACIONES POR AQUEL CONCEPTO.

*En atención al principio general de que quien afirma se encuentra obligado a probar, la hipótesis bajo la cual el trabajador sostiene que el patrón no le cubrió la remuneración correspondiente a los días de descanso semanal y de descanso obligatorio, permite estimar que el reclamo en ese sentido conlleva la afirmación de que los laboró; de manera que siempre que exista controversia, se generan dos cargas procesales basadas en el referido principio: la primera, consiste en la obligación del trabajador de demostrar que efectivamente los laboró y, la segunda, una vez justificada por el obrero la carga aludida, corresponde al patrón probar que los cubrió. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades que el artículo **784 de la Ley Federal del Trabajo** confiere a la Junta de eximir de la carga de la prueba al trabajador cuando pueda llegar a la verdad por otros medios.²⁵*

En cuanto al pago de los **gastos médicos generados** desde el despido injustificado y hasta que sea reinstalada la parte actora, se **absuelve** a la parte demandada, debido a que no existe fundamento legal o contractual para que resulte procedente dicha prestación, toda vez que las cláusulas 104 y 105 del contrato colectivo de trabajo establece que los

²⁵ Registro digital: 2014582, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 63/2017 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 43, Junio de 2017, Tomo II, página 951, Tipo: Jurisprudencia.



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

trabajadores, jubilados y derechohabientes tendrán derecho del servicio médico integral sin costo alguno, no así el reembolso de las erogaciones que en su caso, la parte trabajadora hubiese realizado con motivo de atenderse médicamente fuera de la empresa, **pues en el caso concreto, se le aplicará en favor de la parte actora la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo, mismo que es gratuito para** **** * * * * *

******* . Máxime que la parte actora no acreditó gasto alguno bajo ese concepto para ser analizado.**

Finalmente, no obstante haber incurrido en una indebida defensa adecuada en perjuicio de la parte trabajadora, aquí actora, **se absuelve** a la diversa parte demandada ***** *

***** * * * * *

******, en virtud de que no le reviste obligación alguna que cumplir en el presente juicio, pues es la parte demandada ****

***** * * * * *

********* quien deberá de responder a los reclamos enderezados por la parte actora **** * * * * *

********* en este asunto, por lo que su esfera jurídica y patrimonial no será afectada por la presente sentencia.

DÉCIMO SEGUNDO. Cuantificación. Ahora, previo a cuantificar las condenas que al efecto se determinen, por cuestión de técnica jurídica debe cuantificarse el monto del salario que servirá de base para ello. Lo expuesto, cobra sustento en el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo que indica:

Artículo 843.- En las sentencias, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

RAUL LONELLI GONZALEZ
70.6a.66.20.63.6a.66.32.00.00.00.00.00.00.00.00.00.97.2F
14/12/24 13:05:55

Así, al analizar lo relativo al pago de los salarios caídos, se tiene que de acuerdo con la cláusula 1, fracciones XIX y XX del contrato colectivo de trabajo, el salario tabulado se compone con los valores de la cuota diaria, consignada en los tabuladores, que incluyen los valores de la ayuda para despensa y cuota fija del fondo de ahorros; y,

El salario ordinario, se define por ser la retribución total que percibe el trabajador sindicalizado por sus servicios, y que se integra con los valores correspondientes, al salario tabulado, fondo de ahorro y ayuda de renta de casa. En el caso de los trabajadores de turno se adiciona el concepto de tiempo extra fijo, de acuerdo con lo establecido en la cláusula 45 de este contrato.

Ahora, en el escrito aclaratorio la parte actora señala que su salario ordinario catorcenal es de \$***** pesos, lo que es acorde a lo precisado por la parte demandada, pues manifiesta que la parte actora tiene un salario diario ordinario de \$***** pesos —se integra del salario tabulado \$160.96 pesos, fondo de ahorro cuota variable \$***** pesos, renta de casa \$***** pesos y tiempo extra-turno \$***** pesos—, el cual, multiplicado por 14 (catorcena) arroja la cantidad señalada por la parte actora en su escrito aclaratorio, esto es, \$***** pesos.

Precisado lo anterior, de la revisión de autos se desprende que tanto la parte actora como demandada exhibieron diversos recibos de nómina, de los que se aprecian los conceptos siguientes:

- **Salario ordinario** \$***** pesos catorcenales / \$***** pesos diarios.
- **Lavado de ropa** \$***** pesos catorcenales / \$**** pesos diarios.

trabajadora acreditó que le era pagada esa prestación de manera regular, pues así se advierte del recibo de nómina que anexó al escrito inicial de demanda, así como de los diversos recibos de nómina que fueron aportados por la parte demandada en el desahoga de la inspección ocular practicada el ocho de abril de dos mil veinticuatro; de modo que es procedente integrar al salario dicho concepto.

Dicho lo anterior, para obtener el salario integrado, aunado a las cantidades precisadas en párrafos precedentes, se debe de obtener la parte proporcional diario generado por la parte trabajadora por los conceptos de aguinaldo y prima vacacional; para ello, es menester realizar las operaciones aritméticas siguientes:

Aguinaldo:

El salario diario ordinario \$***** pesos se multiplica por 60 días conforme a la cláusula 152 del contrato colectivo de trabajo aplicable, arrojando la cantidad de \$***** pesos, lo que se debe de dividir entre 360 días del año, obteniendo el resultado final de \$***** **pesos diarios por concepto de aguinaldo.**

Prima vacacional:

El salario diario ordinario \$***** pesos se multiplica por 22 días que corresponde a la parte actora por concepto de vacaciones arrojando la cantidad de \$***** pesos, lo que se deben de multiplicar por el 210% conforme a lo establecido en las cláusulas 140 y 142 del pacto contractual, de lo que se obtiene la cantidad de \$***** pesos, lo que se debe de dividir entre 360 días del año, obteniendo la cantidad de \$***** **pesos diarios por concepto de prima vacacional.**



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

En ese contexto, se tiene que, por los 253 días del año transcurrido, por el salario recibido, se debe de pagar por concepto de salarios vencidos, la cantidad de \$***** pesos (***** * **** * ***) moneda nacional).

Sin que en el caso puedan seguir cayendo salarios vencidos después de la fecha de la presente sentencia, pues la reinstalación se hará conforme a la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo, lo que contempla el goce de salarios y prestaciones; lo que se acota, para evitar confusiones y un doble pago en perjuicio de la parte demandada *****

***** ***** ***** ** ***** ***** **
***** *****

También es importante resaltar por parte de este Tribunal, que una vez que sea rehabilitada la parte actora del alcoholismo y/o drogadicción que padece, éste deberá incorporarse físicamente en el mismo puesto y condiciones en que venía laborando antes que se viera terminada su relación de trabajo; para lo cual, la parte demandada, atendiendo el grado de alcoholismo y/o farmacodependencia deberá fijar la fecha correspondiente para que se reinstale ya no jurídicamente, sino también físicamente en las mismas condiciones que **** ***** ** ** ***** ***** narró en su escrito de demanda y quedaron acreditadas con las pruebas ofrecidas por ambas partes.

Finalmente, como se dijo en líneas precedentes, la reinstalación tanto jurídica como física deberá realizarse con los incrementos de salarios respectivos a cargo de la parte demandada.

RAUL LONELLI GONZALEZ
70.6a.66.20.63.6a.66.32.00.00.00.00.00.00.00.00.00.00.97.Z
14/12/24 13:05:55

Por lo anteriormente expuesto, con fundamento en los artículos 837, fracción III y 839 a 844 de la Ley Federal del Trabajo, se:

RESUELVE

PRIMERO. La parte actora *****
***** probó su acción mientras que la parte demandada

***** no acreditó sus
excepciones ni defensas.

SEGUNDO. Se **condena** a la parte demandada *****

***** a **dejar sin efectos** todo lo actuado en el
acta de investigación sindical número SAPS-TADZAP-193-2023
de 13 de septiembre de 2023 y por ende, la rescisión laboral de
19 de septiembre de 2023, por constituir un despido injustificado.

TERCERO. Se **condena** a la parte demandada *****

***** a **reinstalar** a la parte actora *****
***** en el mismo puesto y condiciones en que
venía laborando antes que se viera terminada la relación de
trabajo, **en términos del párrafo relativo a “alcoholismo y
drogadicción” de la cláusula 99 del contrato colectivo de
trabajo celebrado entre ***** por sí y en
representación de sus empresas productivas subsidiarias y
el *******
***** **vigente; debiendo considerar los respectivos
incrementos salariales.**

Una vez que sea rehabilitada la parte actora del alcoholismo y/o drogadicción que padece, éste deberá



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

CERTIFICACIÓN: En términos del Acuerdo General 12/2020 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que regula la integración y trámite de expediente electrónico y el uso de videoconferencias en todos los asuntos competencia de los órganos jurisdiccionales a cargo del propio Consejo, la persona secretaria instructora **certifica** que la presente sentencia obra íntegramente en el expediente electrónico. **Doy fe.**

Elaboró: Leslie



RAUL LOWELL GONZALEZ
70.646.66.20.63.64.66.32.00.00.00.00.00.00.00.00.00.97.ZF
14/12/24 13:05:55

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

EVIDENCIA CRIPTOGRÁFICA - TRANSACCIÓN

Archivo Firmado:
84952169_638530099816243505.p7m
Autoridad Certificadora:
Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal
Firmante(s): 2

FIRMANTE				
Nombre:	RAUL LOMELI GONZALEZ	Validez:	BIEN	Vigente
FIRMA				
No. serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.32.00.00.00.00.00.00.00.97.2f	Revocación:	Bien	No revocado
Fecha: (UTC/ CDMX)	03/06/24 17:14:24 - 03/06/24 11:14:24	Status:	Bien	Valida
Algoritmo:	RSA - SHA256			
Cadena de firma:	7b 08 6d 93 e0 6a f2 85 53 c5 00 80 97 6a 48 ee 7b 4f 89 6d 73 52 0d d8 48 b7 53 c3 4d 3d d0 de c6 05 b0 ed c9 82 d0 9d 22 e5 eb 2a 35 a7 89 2d ee 61 44 3b 5e 2f a7 a4 72 75 ea 82 45 74 19 e2 ca c9 5a c9 d3 3e 2c 76 0f 52 2f ec b8 b2 44 32 f3 02 98 b0 23 f1 e1 21 8b ef bf a8 a0 2d 1d d6 86 c8 b3 fb 88 a2 ed dc b0 4e 2e ee 6d e0 80 26 7c 41 79 38 ef 0e a9 a9 2b e7 ee d0 40 24 12 2c 03 06 9c 2a 7c f7 54 8a 46 29 7f 87 43 22 ab da 5c 20 78 86 ac 97 d1 f4 b0 27 7a ac a8 20 7a a2 5d 53 23 90 f8 c2 1b 06 44 6b ae 39 d0 a9 b2 5c 74 83 e6 25 13 fc a3 7c 71 30 45 68 c2 3c a5 82 81 43 1f dd ec e2 f0 72 8f 05 49 b2 ec e0 97 51 85 2a 2c 83 75 19 fb 1c 37 b0 5e c3 7f a0 bb f2 77 d5 63 d5 fe ea 20 50 30 7b ac 66 34 64 c5 f8 49 30 73 9b f2 d8 66 be 52 8f c6 b9 5e a2 c6 dd			
OCSP				
Fecha: (UTC / CDMX)	03/06/24 17:14:24 - 03/06/24 11:14:24			
Nombre del respondedor:	Servicio OCSP ACI del Consejo de la Judicatura Federal			
Emisor del respondedor:	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal			
Número de serie:	70.6a.66.32.20.63.6a.66.6f.63.73.70			
TSP				
Fecha : (UTC / CDMX)	03/06/24 17:14:24 - 03/06/24 11:14:24			
Nombre del emisor de la respuesta TSP:	Autoridad Emisora de Sellos de Tiempo del Consejo de la Judicatura Federal			
Emisor del certificado TSP:	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal			
Identificador de la respuesta TSP:	145391945			
Datos estampillados:	9D7MnjOD/0wDeiFjbYvMv2VZ4yQ=			



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

FIRMANTE				
Nombre:	ARTURO GARCIA VELAZQUEZ	Validez:	BIEN	Vigente
FIRMA				
No. serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.32.00.00.00.00.00.00.00.00.e5.61	Revocación:	Bien	No revocado
Fecha: (UTC/ CDMX)	03/06/24 17:22:55 - 03/06/24 11:22:55	Status:	Bien	Valida
Algoritmo:	RSA - SHA256			
Cadena de firma:	bb 5f 8b a0 93 70 99 f8 b1 08 bc 7e ad 87 b2 06 4b c3 e8 36 04 3e 0e 15 d3 d8 55 d5 74 13 19 67 90 49 fe 98 fe 14 5f 28 02 04 e7 ce 2e ab 7d 04 21 bb 9c 77 41 e6 43 7f 98 57 f9 e7 2e 1d 9c cc 30 48 72 4d bd a8 10 48 45 a9 a1 8f 76 3a bc 27 b6 86 e4 f5 a9 9e 27 9b 0a c0 5e 38 d0 95 e0 ff 69 e5 02 f8 ea 7d 14 e7 af 25 e6 35 f8 46 dc 92 e9 bc 43 85 82 3b d9 67 ab 34 fd 01 45 e9 14 41 ed 4a 13 6a 07 19 90 d6 0b 22 c2 4c 46 52 91 00 10 8c 67 54 31 04 94 36 8f 9f 68 49 31 bc be f6 11 bc b3 8c ce 6b b4 bb bb 6c 73 59 e1 57 93 b1 d5 56 68 39 76 e0 c2 c6 a1 18 19 eb 37 ea b6 c2 82 d0 b1 0d 4c 9b 7b 89 e9 85 8a 56 dc dc 1b f2 ac 50 14 27 b7 10 df 13 95 77 9a 30 28 3c 91 df 36 bb ec b2 35 61 7e f2 02 5a 5b 83 1d 49 d9 ef 0c e9 12 e7 2a 57 79 f1 a4 89 a1 f3 f5 66 ff 7a			
OCSP				
Fecha: (UTC / CDMX)	03/06/24 17:22:55 - 03/06/24 11:22:55			
Nombre del respondedor:	Servicio OCSP ACI del Consejo de la Judicatura Federal			
Emisor del respondedor:	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal			
Número de serie:	70.6a.66.32.20.63.6a.66.6f.63.73.70			
TSP				
Fecha : (UTC / CDMX)	03/06/24 17:22:56 - 03/06/24 11:22:56			
Nombre del emisor de la respuesta TSP:	Autoridad Emisora de Sellos de Tiempo del Consejo de la Judicatura Federal			
Emisor del certificado TSP:	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal			
Identificador de la respuesta TSP:	145398977			
Datos estampillados:	d0sB38jXEKsQNIV6IWCiJ2N9L2M=			

El tres de junio de dos mil veinticuatro, el licenciado Raúl Lomelí González, Secretario(a), con adscripción en el Tercer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de Jalisco, con sede en Zapopan, hago constar y certifico que en esta versión pública no existe información clasificada como reservada o confidencial en términos de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Conste.

PJF - Versión Pública