



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.

V I S T O S para resolver en definitiva los autos del
procedimiento ordinario **13/2024-A**, promovido por ****

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

***** y ***** ***** ***** ***** , con domicilio
en avenida ***** ** ***** número **** , colonia *****

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

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

***** y **** con
domicilio en **avenida** ***** **número** **** **colonia** *** ****
** ***** **código postal** ***** **en Zapopan, Jalisco; b)**
***** ** ***** ***** ** ** *****
***** ***** **, representado por **** *****
**** y **** ***** ***** como su asesora jurídica,
con domicilio en ***** ***** ***** ** *****
***** ***** ***** ***** ***** *****
número **** **en Zapopan, Jalisco, código postal** *****1

RESULTANDO

PRIMERO. Presentación de la Demanda. Por escrito presentado el tres de enero de dos mil veinticuatro, en la Oficina de Correspondencia Común de los Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales en el Estado de Jalisco, con sede en Zapopan y posteriormente turnado a este Tribunal, la parte actora demandó entre otras cuestiones las prestaciones siguientes:

- a) *“Por la REINSTALACION en el puesto que el C. ****
***** ** ** **** ***** venía desempeñando hasta el
momento del despido injustificado del que fue objeto en el puesto de
"portero checador", en los mismos términos y en las mismas
condiciones de trabajo que lo desempeñaba hasta la fecha en la que
ocurrió el despido.*
- b) *Se demanda los incrementos al salario que pueda tener
la poción (sic) en la que el actor se desempeñó al servicio de la
demanda, y hasta en tanto sea reinstalado en el puesto que se
desempeñaba para la misma.*
- c) *Por el pago de salarios vencidos desde la fecha en la
que fue despedido injustificadamente hasta por quince meses y para
el caso de que cumplido ese término no se haya cumplimentado el*

¹ Se acota que la presente sentencia se hará conforme el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo que dice: Artículo 840.- La sentencia contendrá: I. Lugar, fecha y Tribunal que lo pronuncie; II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes; III. Extracto de la demanda y su contestación; réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvencción y contestación a la misma, que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; IV. Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados; V. Extracto de los alegatos; VI. Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y VII. Los puntos resolutivos.



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

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.



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

Unidos Mexicanos; 61, fracción VI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; 527, 604, 698 y 700 de la Ley Federal del Trabajo y quinto quinquies, fracción LXX y quinto sexies del Acuerdo General 3/2013 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal², debido a que se trata de una controversia en la que se demandó a *****

***** ** ***** *****, además de que la fuente de empleo de la parte actora se encuentra ubicada en el Estado de Jalisco, donde este órgano jurisdiccional ejerce jurisdicción; surtiéndose así la referida competencia por razón de fuero y territorio.

SEGUNDO. Vía. Es procedente la vía³ intentada por la parte actora debido a que de conformidad con el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, se trata de un asunto en el cual se reclama la reinstalación en el puesto que venía desempeñando a *****

***** , lo que constituye un procedimiento ordinario.

TERCERO. Legitimación procesal. Las partes tienen legitimación procesal⁴ en los términos señalados en la audiencia preliminar.

CUARTO. Litis. Con fundamento en los artículos 840 a 842 de la Ley Federal del Trabajo, la litis⁵ consiste en resolver si la

² Relativo a la determinación del número y límites territoriales de los circuitos judiciales en que se divide la república mexicana; y al número, la jurisdicción territorial y especialización por materia de los tribunales colegiados de circuito, los tribunales colegiados de apelación y los juzgados de distrito

Registro digital: 178665 Instancia: Primera Sala Novena Época Materias(s): Común Tesis: 1a./J. 25/2005 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXI, Abril de 2005, página 576 Tipo: Jurisprudencia, PROCEDENCIA DE LA VÍA. ES UN PRESUPUESTO PROCESAL QUE DEBE ESTUDIARSE DE OFICIO ANTES DE RESOLVER EL FONDO DE LA CUESTIÓN PLANTEADA.

⁴ Registro digital: 196956 Instancia: Segunda Sala Novena Época Materias(s): Común Tesis: 2a./J. 75/97 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VII, Enero de 1998, página 351 Tipo: Jurisprudencia LEGITIMACIÓN PROCESAL ACTIVA. CONCEPTO.

⁵ Registro digital: 2003080 Instancia: Segunda Sala Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 32/2013 (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro

***** y se otorgue atención médica en términos de la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo.

controvertidos los siguientes:

No.	HECHOS NO CONTROVERTIDOS
1	La parte actora **** * ingresó 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.

cláusula 24 del contrato colectivo de trabajo.

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 *****</p> <p>*****</p> <p>*****</p> <p>***** 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>

2	<p>Confesional a cargo de la parte demandada ***** ** ***** ** ** ***** **</p> <p>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 a la parte trabajadora le es aplicable el contrato colectivo de trabajo en todos sus términos.</p> <p>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.</p>
3	<p>Confesional a cargo de ***** ***** en su calidad de jefa de departamento de personal Guadalajara.</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 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.</p> <p>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.</p>
4	<p>Confesional a cargo de ***** en su calidad de secretario del interior y acuerdo del</p>	<p>Al haberse desahogado en la audiencia de juicio en presencia de la persona juzgadora; y al considerarse idónea, relevante y</p>



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

FORMA B-2

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>
<p>5</p> <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>
<p>6</p> <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 LOMIEL GONZALEZ
70.6a.66.20.63.6a.66.32.00.00.00.00.00.00.00.00.97.2
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>

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
-----	--	---



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

FORMA B-2

PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

1	<p>Documental consistente en el registro de modificación de directiva del *****</p> <p>*****</p> <p>ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de 23 de diciembre de 2021.</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 el carácter del representante legal de la representación sindical demandada.</p>
2	<p>Documental consistente en la credencial para votar de ****</p> <p>***** expedida por el Instituto Nacional Electoral</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 se acredita la identidad del representante legal de la parte demandada *****</p> <p>*****</p> <p>*****</p>
3	<p>Documental consistente en el documento denominado "cronología del caso de rescisión de contrato de ****</p> <p>*****"</p> <p>con folio *****</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 se acredita la cronología de los hechos narrados por la parte actora.</p>
4	<p>Documental consistente en el citatorio para la práctica de investigación administrativa sindical de 8 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 se acredita que el 8 de septiembre de 2023 se notificó a la parte actora el citatorio para la celebración de la investigación sindical.</p>
5	<p>Documental consistente en actas de investigación administrativa sindical No. ***** 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 actora. 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>
6	<p>Documental consistente en la notificación de resultado de investigación administrativa sindical No. *****</p> <p>**** de 19 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</p>



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

FORMA B-2

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>
12	<p>Documental consistente en el escrito de 21 de septiembre de 2023 dirigido a ***** ***** , secretario de interior y acuerdos sección 52 STPRM, signado 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>
13	<p>Documental consistente en el oficio número ***** ***** ***** 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 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>
14	<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 signado por la parte trabajadora en la cual solicita la atención médica conforme a lo estipulado de la cláusula 99 del</p>



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

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



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:



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

FORMA B-2

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.

RAUL LOMELI GONZALEZ
70.6a,66.20,63.6a,66.32,00.00,00.00,00.00,00.00,00.00,97.25
14/12/24 13:05:55

n de límites
la parte
, aun de
a la pres
periodo n
forme el
bajo, toda
rescindio

es de pr
minos del
ndadas.
porcionó
s de la ju
a Corte c

**TERIA LA
CON
FEDERA
ENTOS M
ÓN Y ARE**
ción opues
lementos
r el estud
os contemp
Trabajo,
el demana
egla gené
e la prop
cuando
pensiones
de propor
rescripción
basta con

RAUL LOMELI GONZALEZ
70.6a.66.20.63.6a.66.32.00.00.00.00.00.00.00.00.97.2b
14/12/24 13:05:55



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

RAUL LOMELI GONZALEZ
70.6a.66.20.63.6a.66.32.00.00.00.00.00.00.00.00.97.2a
14/12/24 13:05:55

... el resultado de la revisión de los libros de la hacienda, ya que el monto de la fianza de garantía del préstamo del pr...

ción pri
o norma
entre ****
cuales se
o y de m
del Traba
acer nota
la Ley F
nento de
s cosa
s para
dor a la a

s para
dor a la a

la Conve
acto Inte
os que s
erías, co
da perso

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.

RAUL LOMELI GONZALEZ
70.6a.66.20.63.6a.66.32.00.00.00.00.00.00.00.00.97.2
14/12/24 13:05:55

el instrun
os que f
s discipli
n de sanc
gación de
debido
mplir con
dimiento

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



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 cortaría 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



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

causa lega

ue a tra
a 24 del
ue el ope

de anali
ecido en
e obran

n adminis
ó a cabo
r *****



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

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-GRRLRHALTP-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 LOMELI GONZALEZ
70.6a.66.20.63.6a.66.32.00.00.00.00.00.00.00.00.97.2f
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



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

su conocimiento, a partir del día 25 de septiembre de 2023, se rescindió la relación de trabajo con el C. **** * * * *

***** ”, en otras palabras, **por segunda ocasión**

***** ** ***** ***** tuvo la oportunidad,

previo a rescindir la relación laboral, dejar sin efectos la investigación administrativa sindical y por única ocasión, proporcionar a la parte actora ** * * * ***

******* un permiso especial por el lapso que el médico de la parte patronal determinara, con goce de salario y prestaciones.**

Lo anterior fue corroborado a través de la confesión expresa que realizó ***** , en su carácter de jefa del departamento de personal Guadalajara de la parte demandada, pues admitió que previo a la rescisión laboral con efectos a partir del 25 de septiembre de 2023 sí recibieron solicitud por parte del sindicato y de la parte actora para que se le aplicara la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo, pero se negó porque existía un procedimiento de rescisión contra la parte trabajadora *****, lo que claramente constituye una violación al procedimiento que trascendió al resultado del fallo (rescisión laboral).

Ahora, atento a lo expuesto, se advierte que en la investigación administrativa sindical SAPS-TADZAP-193-2023 practicada el 13 de septiembre de 2023 la parte trabajadora manifestó en la etapa de declaración lo siguiente:

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

, de dic
 e trabaja
 , aquí de
 o drogad
 cláusula
 ndical sí
 e no de
 miento c
 uvo por
del pade
 lo solicit
 l contrat
 árrafos p
 ***** me
 23 dirigic
 oyo con
 en espe
 ; y a
 52-OF-CE
 a la par
 departam
 a conform

Además, la parte actora lo solicitó con posterioridad la aplicación de la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo, pues como se precisó en párrafos precedentes, la parte trabajadora **** * mediante escritos de 19 y 21 de septiembre de 2023 dirigidos a la representación sindical pidió se le aplicara el apoyo conforme a la cláusula 99 del contrato colectivo de trabajo, en específico el párrafo relativo al alcoholismo y drogadicción; y a su vez, el sindicato demandado por oficio STRPRM52-OF-CEL-0294-2023 de 22 de septiembre de 2023, solicitó a la parte patronal ***** por conducto del departamento de personal Guadalajara la atención médica conforme lo estipulado en la porción normativa en comento.

RAUL LOMELI GONZALEZ
70.6a.66.20.63.6a.66.32.00.00.00.00.00.00.00.00.97.2b
14/12/24 13:05:55



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 recisión 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.

, toda vez que determinó la improcedencia de otorgar la cláusula 99 en beneficio de la parte actora ** **, **, **, **, **, no obstante que continuaba siendo un trabajador en activo cuando realizó las solicitudes referidas, por lo que seguía gozando de todos los beneficios que le otorga dicho instrumento.

<p>***** ***** *****</p> <p>***** *** ***** *****</p> <p>** ***** ***** por</p> <p>conducto de su apoderado legal</p> <p>***** ***** *****</p>	<p>A la pregunta si ***** ** **</p> <p>***** tenía derecho a</p> <p>ejercer lo previsto en la cláusula 99</p> <p>del contrato colectivo de trabajo</p> <p>o a la rescisión del 25 de</p> <p>septiembre de 2023, contestó:</p> <p><i>“sí, sí tenía derecho”.</i></p>
<p>***** ** *****</p> <p>***** ** *****</p> <p>***** ***** **, por conducto</p> <p>de su representante legal ****</p> <p>***** ***** *****</p>	<p>A la pregunta relativa a que la</p> <p>representación sindical informara</p> <p>qué fecha tuvo conocimiento de</p> <p>las condiciones médicas del actor,</p> <p>contestó:</p> <p><i>“hasta el 19 de septiembre que no</i></p> <p><i>hacen llegar los padres”.</i></p>



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

***** en su calidad de jefa de departamento de personal Guadalajara de la parte demandada	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"
***** en su calidad de secretario del interior y acuerdo del ***** ***** *****	le declaró por confeso de la pregunta siguiente: <i>que el actor tenía derecho a ser incluido en la cláusula 99 y 32 del to colectivo vigente previo a ser rescindido por parte de la demandada".</i>
***** en su calidad de secretario de ajustes de la Sección 52 del ***** ***** *****	le declaró por confeso de la pregunta siguiente: <i>"Que en términos del acta de investigación sindical, usted solicitó documentó que apoyarían al trabajador en términos de la cláusula 99 del contrato colectivo vigente".</i>
***** en su carácter de jefe inmediato de la parte actora	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>
***** en su carácter de jefa inmediata de la parte actora	le declaró por confesa 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>

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

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

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

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



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

proceso penal se garantiza cuando la proporciona una persona con conocimientos técnicos en derecho, máxime que de la normativa internacional citada no deriva la posibilidad de que sea efectuada por un tercero que no sea perito en dicha materia y, por el contrario permite inferir que la defensa que el Estado deba garantizar será lo más adecuada y efectiva posible, lo cual implica un elemento formal, consistente en que el defensor acredite ser perito en derecho, y uno material, relativo a que, además de dicha acreditación, actúe diligentemente con el fin de proteger las garantías procesales del acusado y evitar que sus derechos se vean lesionados, lo que significa, inclusive, que la defensa proporcionada por persona de confianza debe cumplir con estas especificaciones para garantizar que el procesado pueda defenderse adecuadamente. Lo anterior, sin que se llegue al extremo de imponer al juzgador la carga de evaluar los métodos que el defensor emplea para lograr su cometido de representación, toda vez que escapa a la función jurisdiccional el examen sobre si éste efectivamente llevará a cabo la estrategia más afín a los intereses del inculpado, máxime que los órganos jurisdiccionales no pueden constituirse en Juez y parte para revisar la actividad o inactividad del defensor e impulsar el procedimiento, y más aún, para declarar la nulidad de lo actuado sin el debido impulso del defensor.¹⁷

Siendo de precisar que, no obstante se hace referencia a la materia penal, en el caso es aplicable a la materia laboral, pues lo expuesto es acorde al principio de defensa adecuada contenido en la legislación laboral en sus artículos 685 Bis y 692.

Como se ve, la asistencia técnica que proporciona un abogado permite que la persona imputada pueda plantear y defender adecuadamente sus intereses en el proceso. Esta asesoría jurídica es el vehículo que dota de efectividad a las pretensiones, cualquiera que éstas sean, pues permite expresarlas, defenderlas y llevarlas hasta un punto en el que puedan ser óptimamente analizadas por el juzgador, en virtud del carácter especializado del profesionista que se encarga de llevar la defensa.

Ahora, esa defensa adecuada debe ser protegida por la persona juzgadora que conozca del asunto al permitir que se den todas las condiciones necesarias para que, en el caso, la parte

¹⁷ Registro digital: 2006152, Instancia: Pleno, Décima Época, Materia(s): Constitucional, Tesis: P. XII/2014 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 5, Abril de 2014, Tomo I, página 413, Tipo: Aislada.

no sign
en cues

**FORMA
NCIA**

de defensa
ón V, de la
os (en su
la Federac
Estado co
fensa del
arle el no
indarle la
e entervist
impedir u
rrresponde
Ministerio
o que la l
élla no p
e debe pe
s de des
va particip
za la posib
es necesar
nto formal
puede car
conduce e
sa viole la
ecta actitud
procesale
ia de resp
ativas o pe
cular. Est
ada: (i)
e cuando
ado o im
sor) y (ii)
a su alcan
la defens
ciones de
e logran
tiene a su
defensa ac

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

[...]"

Dicha acta de investigación sindical fue signada por los comparecientes ***** , a través del funcionario designado, por el secretario de ajustes de la sección 52 de la representación sindical, así como la propia parte trabajadora *****



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

***** 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 existió una indebida defensa por parte de la representación sindical por tres razones primordiales:

La **primera**, en virtud de que si bien, el contrato colectivo de trabajo no dispone que en las actas de investigación sindical la parte trabajadora deba estar asistido por persona profesional del derecho sino únicamente por la representación sindical, lo cierto es que eso es violatorio de la defensa adecuada de la aquí parte trabajadora, toda vez que la asistencia debe ser técnica proporcionada por una persona con conocimiento en derecho para actuar de manera diligente en la referida investigación sindical, a fin de proteger los derechos laborales de su agremiado, en el particular de la parte actora.

La **segunda**, debido a que la representación sindical, no obstante que la parte trabajadora en el acta de investigación sindical al responder la pregunta 42 mencionó que “...como lo manifesté me encuentro recibiendo ayuda particular para superar mi malestar, además solicito ayuda de los servicios médicos para la atención que requiera para mejorar mi salud”, aquella se limitó a manifestar que “...esta H. ***** ** 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 solicitar formal y expresamente a la parte patronal la aplicación e inclusión de esa cláusula en favor de la parte actora **** ***** ** ** ***** *****; además, pese a que el séptimo párrafo de la cláusula 24 del contrato colectivo de trabajo establece que “...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...”, 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 brindarían 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:



PEMEX. LA COMUNICACIÓN PREVISTA EN EL SÉPTIMO PÁRRAFO DE LA CLÁUSULA 24 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PUEDE REALIZARSE PREVIAMENTE A LA TOMA DE DECISIÓN DE APLICAR UNA SANCIÓN O DE RESCINDIR EL CONTRATO DE TRABAJO, O POSTERIORMENTE A DICHA DETERMINACIÓN, PERO ANTES DE SU APLICACIÓN.

De la cláusula citada se advierte que una vez concluida la investigación, el sindicato aún puede llegar a un acuerdo para resolver el caso específico y que el patrón ya no tendría que tomar la decisión de aplicar la sanción o rescindir el contrato. Sin embargo, si no se llega al acuerdo, o bien, si el sindicato no agotó la posibilidad de presentar "otros elementos" tendientes a esclarecer los hechos motivo de la investigación, no se afecta "la facultad del patrón para aplicar la sanción o rescindir el contrato de trabajo del o los trabajadores involucrados". Por tanto, dicha cláusula al establecer: "Invariablemente el patrón comunicará al sindicato con 3 -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", debe interpretarse en el sentido de que al no tener prevista ninguna consecuencia jurídica específica tal comunicación, cualquiera de los dos momentos en que se realice: previamente a la toma de decisión de aplicar una sanción o de rescindir el contrato de trabajo, o en forma posterior a dicha determinación, pero antes de su aplicación, se ajustan a la disposición en comento y, en consecuencia, no implica un vicio del procedimiento en el que se imponga la sanción o la rescisión del contrato del trabajador de que se trate.¹⁹

**DEFENSA ADECUADA EN SU VERTIENTE MATERIAL.
DIRECTRICES A SEGUIR PARA EVALUAR SI ESTE DERECHO
HA SIDO VIOLADO.**

En virtud de que el órgano jurisdiccional durante el procedimiento penal se encuentra obligado a cerciorarse de que el derecho a gozar de una defensa adecuada no se torne ilusorio a través de una asistencia jurídica inadecuada, es procedente que los juzgadores evalúen la defensa proporcionada por el abogado. Por lo anterior, esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación considera que para determinar si el citado derecho en su vertiente material fue violado, dado que no toda deficiencia o error en la conducción de la defensa implica dicha vulneración, el juzgador debe seguir las siguientes directrices: a) analizar que las supuestas deficiencias sean ajenas a la voluntad del imputado y corresponden a la incompetencia o negligencia del defensor y no a una intención del inculpado de entorpecer o evadir indebidamente el proceso; b) evaluar que las fallas de la defensa no sean consecuencia de la estrategia defensiva del abogado, valorando las cuestiones de hecho más que de fondo para enfocarse principalmente en la actitud del abogado frente al proceso penal; y, c) valorar si la falta de defensa afectó en el sentido del fallo en detrimento del inculpado tomando en consideración caso por caso al apreciar el juicio en su conjunto. Ahora bien, si después de realizar esta tarea evaluativa el Juez determina que alguna de las citadas fallas resultó en la vulneración

¹⁹ Registro digital: 174405, Instancia: Segunda Sala, Novena Época, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 106/2006, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIV, Agosto de 2006, página 298, Tipo: Jurisprudencia.

tar con un
gación de
osibilidad
bre a uno
mo defens
orgar tiemp
r subsanan
do, si decie
o defensor
que se vul
vez que e
echo a
perman
e patrona
netame
rsvicios de
niento res
s especia
ntamiento
dico del
por una
A LA S
A LOS PA
INTEGRE
TIZARSE
E.
omovió ju
spital Regi
de entre
ra el cont
nera Sala
n que las a
obligadas
lar asisten
a oportuna
r entregac
s requerim
cuando se
dependa,
medicamen

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.

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

RAUL LONIEL GONZALEZ
70.6a.66.20.63.6a.66.32.00.00.00.00.00.00.00.00.00.00.97.2
14/12/24 13:05:55



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

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.

desemp
s presta
remento
que oste
e en t
adición
celebrado
ción de s

***** *
tención
* **** *
y para ta
o que e
rio y pr
lena y
*** *****
**** para
a favor c
no posible
pone la c
ntre *****
esas pro

tención
* **** *
y para ta
o que e
rio y pr
lena y
*** *****
*** para
a favor c
no posible
pone la c
ntre *****
esas pro

**** para
a favor d
no posible
pone la c
ntre *****
resas pro



***** 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

...ción de
...e encuentr
...n cuando
...de la rein
...ral, como

l pago
2023 al 3
encia, po
meses c
ederal de
reinstala
pagarle lo

ación d
la de pag
vacacione
el transcr
dad es e
energía ga
, es claro
vez que
o de la re
dada, pu
periodo

**ADAS Y M
POR E
STITUCIÓN
NDO HAY.**

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.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

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:

1. 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.

[...].

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,



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.

cedente
ar que ef
a carga p
striñó úni

elva a la
atorios co
ractual.

SEMANA
LA PRUEBA
EL CONCEPTO
general
hipótesis
priori la remoción
al y de descomponer
sentido como
siempre que
s basadas
ción del tra
segunda,
onde al pa
facultades
re a la Jur
pueda lle

s gastos
asta que
demand
contractu
da vez q
e trabaj

e trabaj

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.

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.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

- **Gasolina** \$***** pesos catorcenales / \$***** pesos diarios.
- **Gas** \$***** pesos catorcenales / \$***** pesos diarios.
- **Canasta básica** \$***** pesos catorcenales/ \$***** pesos diarios.
- **Productividad** \$***** pesos catorcenales / \$***** pesos diarios.

Percepciones que encuentran su fundamento en las cláusulas 1, fracción XX, 73, inciso c, 153, 182, 183 y anexo 17, cláusula sexta del contrato colectivo de trabajo celebrado entre las patronales y el ***** ** ***** ** **

***** vigente, mismo que obra en autos.

Por cuanto hace a la prestación denominada “productividad”, si bien es cierto se advierte que se encuentra contemplada en el pacto colectivo aplicable al caso en particular, también lo es que en su anexo 17, cláusula sexta dispone:

“[...] SEXTA. En términos de la cláusula 252 y anexo 6 del Contrato Colectivo de Trabajo, las partes reiteran su interés en fomentar y elevar la productividad en ***** y sus empresas productivas subsidiarias, mediante la corresponsabilidad de 185 CCT 2021-2023 PEMEX-STPRM los trabajadores en las metas y objetivos comunes de la empresa, y convienen en otorgar con efectos retroactivos a partir del 1 de agosto de 2021, un **32.19%-treinta y dos punto diecinueve por ciento- por concepto de productividad. ---**

--- Dicho pago se realizará con base al salario ordinario, liquidándose por catorcena en proporción al tiempo en que hubiesen percibido salarios; salvo en los casos en que el trabajador durante la catorcena respectiva tenga más de una falta injustificada, en cuyo supuesto no se otorgará el pago correspondiente a esa catorcena. También se suspenderá el pago del concepto de productividad en ausencias sin salarios [...]”.

Por lo que, para su percepción, la parte obrera y patronal, dispusieron que se debía cumplir el requisito de que la parte trabajadora acudiera a laborar de manera regular, pues en caso de más de una falta injustificada o ausencias sin salario, en la catorcena, se suspendería el pago, sin embargo, la parte

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 desahogo 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.**



Atento a lo expuesto, para una mayor ilustración, se inserta el recuadro siguiente evidenciando las prestaciones que integran el salario diario integrado y el monto respectivo:

PRESTACIONES QUE INTEGRAN EL SALARIO DIARIO	MONTOS DIARIOS
Salario ordinario	\$***** pesos
Lavado de ropa	\$**** pesos
Gasolina	\$***** pesos
Gas	\$***** pesos
Canasta básica	\$***** pesos
Productividad	\$***** pesos
Aguinaldo	\$***** pesos
Prima vacacional	\$***** pesos
TOTAL	\$***** pesos

Salarios vencidos:

Se procede a cuantificar el pago de salarios vencidos con motivo de la reinstalación condenada, los cuales deben calcularse, con el salario fijado y con las partes proporcionales de las prestaciones pactadas en la ley y en el contrato colectivo, pues la reinstalación implica el restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que ordinariamente le correspondían en la empresa, dicha restauración comprende no únicamente los derechos de que ya disfrutaba antes del despido, sino los que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran los conceptos del salario integrado.

Cobra aplicación la jurisprudencia de la Segunda Sala siguiente:

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

RAUL LOMELI GONZALEZ
70.6a.66.20.63.6a.66.32.00.00.00.00.00.00.00.00.97.2b
14/12/24 13:05:55

²⁶ Registro digital: 191937, Instancia: Segunda Sala, Novena Época, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 37/2000, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XI, Abril de 2000, página 201, Tipo: Jurisprudencia.



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.66.32.00.00.00.00.00.00.00.00.00.97.3F
14/12/24 13:05:55

RESOLVE



PROCEDIMIENTO ORDINARIO 13/2024-A

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.

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

***** a pagar a la parte actora *****

la cantidad de \$ pesos

moneda nacional), por concepto de salarios vencidos, esto es, desde el 25 de septiembre de 2023 a la fecha en que se dicta la presente resolución 3 de junio de 2024, en términos del último considerando de la presente resolución.

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 *****

QUINTO. Se **absuelve** a la parte demandada *****

***** de pagar cantidad alguna a la parte actora por las prestaciones consistentes en vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, días de descanso obligatorios, fondo de ahorro y gastos médicos.

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

SÉPTIMO. Con fundamento en el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, se concede a la parte demandada el plazo de quince días para cumplir con la sentencia, en el entendido de que, vencido el plazo, la parte actora podrá solicitar la ejecución de ésta en términos de lo dispuesto en el artículo 950 de la ley de la materia.

Notifíquese de la forma siguiente:

Parte	Tipo de notificación
Actora	Buzón Electrónico
Demandada ***** ***** *****	Personal
Demandada ***** ***** *****	Buzón Electrónico

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



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 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



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.66.32.00.00.00.00.00.00.00.00.97.2f		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.