



--- Colima, Colima, 10 (diez) de abril del año 2023 (dos mil veintitrés).

--- En el EXPEDIENTE LABORAL No. 146/2017 promovido por el C.
en contra del H. AYUNTAMIENTO

CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COLIMA, este Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado, tiene a bien emitir el siguiente: - - - -

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

--- V I S T O para resolver en definitiva el expediente laboral No. 146/2017 promovido por el C. en contra del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COLIMA. Quien en su escrito inicial de demanda reclama las siguientes prestaciones: - - - - -

--- A) REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN EN CASO DE INSUMISIÓN AL LAUDO POR PARTE DE LA PATRONAL en el cargo de DIRECTOR DE ECOLIGÍA, que venía desempeñando hasta antes de mi despido injustificado en la fuente de trabajo denominada: DIRECCIÓN MUNICIPAL DE TURISMO, con fundamento en el primer párrafo del artículo 48° de la Ley Federal del Trabajo en virtud de tratarse de un despido injustificado tal como más adelante detallare en el cuerpo de la presente demanda. B) El pago de los salarios vencidos correspondientes a 13 trece quincenas y los salarios caídos de dicho cargo laboral desde la fecha de mi despido injustificado, 9 de febrero de 2017, hasta que en forma definitiva se cumplimente la condena que recaiga en el laudo que resulte del presente juicio, apreciando puntualidad en todos los retroactivos e incrementos salariales de la plaza que se demanda su reinstalación; C) El pago de las vacaciones no disfrutadas que se generen a partir de la fecha de mi despido injustificado y hasta la fecha que sea jurídica y materialmente reinstalado en el puesto que venía desempeñando en dicha fuente de trabajo; y D) El pago de todas y cada una de las prestaciones, tales como aguinaldos, canasta básica, primas vacacionales, bonos anuales y todas aquellas que se desprendan del contrato colectivo de trabajo, así como el retroactivo de los incrementos que se generen en dichas prestaciones, desde las fechas de mi despido injustificado y hasta la fecha que sea jurídica y materialmente posible reinstalada a mi fuente de trabajo. -----

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

--- Mediante escrito recibido el día 07 (siete) de abril del año 2017 (dos mil diecisiete) compareció ante este Tribunal el C.

Jemandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de HECHOS: - - - - -

--- 1.- el 15 de octubre de 2015, ingresé como trabajador al servicio del H. AYUNTAMIENTO DE COQUIMATLÁN, MUNICIPIO DEL ESTADO DE COLIMA, con el puesto de DIRECTOR DE ECOLOGÍA, en la dirección municipal de ecología, fungiendo como mi jefe inmediato, el PRESIDENTE MUNICIPAL

ORLANDO LINO CASTELLANOS, del H. AYUNTAMIENTO DE COQUIMATLÁN en base al artículo 47 inciso k) de la Ley del Municipio Libre del Estado de Colima. A partir de esta fecha, presté mis servicios hasta el 9 de febrero del presente año, desempeñando cabalmente las obligaciones inherentes al puesto que tenía asignado. 2.- A partir de 15 de octubre de 2015, fecha en que inicié a laborar para el ayuntamiento de Coquimatlán, no se me pago la primera quincena que corresponde al mes de octubre de 2015; después de un mes me pagaron dos; posteriormente dejaron de pagarme tres quincenas y luego me pagaban una, así las cosas, hasta que se acumularon 13 quincenas adeudadas al momento de mi despido, aunado a esto, la patronal no siempre expedía comprobantes de pago, por lo cual no tenían certeza de que periodo pagaban. Nunca hubo vacaciones ni pago por ellas, prima vacacional, ni su pago -3.- gocé de los beneficios que suscribe la Ley de los trabajadores al servicio del gobierno del estado, como son: sueldo, sobre sueldo, quinquenio y demás prestaciones complemento del salario, como: productividad (compensación adicional). Así mismo, se me aplicaron todos los descuentos obligatorios del L.S.R. § (

...). Además de aquellos por concepto de retenciones para el partido político en el cargo § () que debían de entregarlo al propio partido político, pero no lo han hecho y dicho dinero aun lo mantienen en el ayuntamiento 4/o.- El suscrito recibía un sueldo mensual bruto por la cantidad de: \$ (M.), con un horario de lunes a viernes en un horario de entrada a las 8:30 ocho y media am, y con un horario de salida de las 15:00 horas p.m., extendiéndose la salida en ocasiones por varias horas más según las necesidades. -A/O.- Desde la fecha de ingreso a laborar con el patrón demandado y hasta el día 9 de febrero de 2017, me desempeñé en mis labores con la responsabilidad y esmero que el puesto requería, desempeñándome en las siguientes actividades: DEL DE OCTUBRE DE 2015 AL 0 DE FEBRERO DE 2017, LIC. ORLANDO UNO CASTELLANOS. PRESIDENTE MUNICIPAL DE COQUIMATLÁN. ADSCRIPCIÓN: DIRECCIÓN MUNICIPAL DE ECOLOGÍA, PUESTO: DIRECTOR DE ECOLOGÍA JEFE INMEDIATO: LIC. ORLANDO LINO CASTELLANOS. 5/o..- Las funciones realizadas por el suscrito y señaladas en el punto anterior de hechos, no pueden ser consideradas de confianza de conformidad con la ley, ya que precisamente el Artículo 7o Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Descentralizados del Estado de Colima de la que establece "La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones definidas en el Artículo 6 o de los puestos enumerados en estos artículos." Por lo que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, siendo funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general por lo que, del análisis de los hechos narrados y de las pruebas que se presentarán en el momento procesal oportuno, se desprende que el suscrito nunca realizó las funciones de dirección, inspección, vigilancia ni fiscalización de carácter general ya que además de su función que formalmente me fue asignada, apoyaba a las actividades de obras públicas, tales como notificaciones, encuestas, entre otras; como podrá advertirse en realidad el nombramiento se me otorgaba para disfrazar mi función de trabajador general en una función que formalmente obedece a un trabajo de confianza, pero materialmente la naturaleza de mi trabajo corresponde a la de cualquier trabajador esencial para las actividades del municipio por lo que este Tribunal



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No.146/2017
C.

VS.
H. AYUNTAMIENTO DE COQUIMATLÁN,
COLIMA.

debe estimar que las funciones que realizaba el suscrito corresponde a las de un trabajador de base o de planta, siendo mi despido totalmente injustificado como más adelante detallaré. Son aplicables al caso concreto de los siguientes criterios jurisprudenciales emitidos por el Más Alto Tribunal del País: - Registro No. 190420 Localización: Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XIII, Enero de 2001 Página: 18007 Tesis: L60.T.84 L Tesis Aislada Materias): **Laboral TRABAJADORES DE CONFIANZA. PRUEBA DE S CARÁCTER CUANDO SE OPONE COHO EXEPCIÓN** Registro No, 203115 Localización: Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: ¡Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta III, marzo de 1996 Página: 1037 Tesis: L40.T.20 L Tesis Aislada Materia(s): **laboral TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARÁCTER, CUANDO SE OPONE COSTO EXCEPCION.** 6/o.~ El día 9 de febrero del año en curso, por la mañana, la C. VERONICA CALVARIO MONTANO, quien fungía como OFICIAL MAYOR del presidente municipal, y ahora es Secretaria del mismo Ayuntamiento, me habló para indicarme que por razones de insolvencia del ayuntamiento, la falta de recursos financieros para sostener la relación contractual con el suscrito era la razón por la que me estaba despidiendo y al redamarle sobre el pago de mi salario por las quincenas atrasadas, aguinaldo, vacaciones y demás prestaciones que no me pagaron, me respondió que a partir de ese día no laboraba más en el ayuntamiento y que esa última quincena del 1 uno al 15 quince de febrero no me sería pagada por que se suponía que desde el día primero yo no debería estar ahí y que por lo tanto eso lo tenía que ver con el tesorero del ayuntamiento. Al acudir con el tesorero ese mismo día, este me respondió que nada sabía del tema, que desconocía de mi despido y que tenía que ver el al presidente del ayuntamiento para ver mi continuación como empleado del ayuntamiento, sin embargo al presentarme a laborar al siguiente día no me permitieron realizar ninguna labor y hasta la fecha ni el presidente, ni el tesorero, ni C. Verónica Calvario Montano han resuelto mi situación.-7/“ El despido del que fui objeto resulta a todas luces injustificado y vulnera mis esferas jurídicas, toda vez que no cumple con lo dispuesto en la parte final del Artículo 47° de la Ley Federal del Trabajo Del análisis del artículo transcrito, es preciso señalar que el suscrito jamás incurrió en alguna de las causales señaladas en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos, y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, ni de las fracciones I a XV del citado numeral 47° de la Ley Federal del Trabajo, y por siguiente no existe motivo o justificación alguna para rescindirle la relación de trabajo que sostenía por tiempo determinado en actividades de trabajador con el patrón demandado; no obstante lo anterior, el titular de la citada fuente de empleo violentó esta disposición en mi perjuicio notificándome mi cese sin ¡as formalidades que señala el procedimiento y sin existir justificación alguna; por lo que, aun cuando éstas hubiese existido, el patrón se apartó de la estricta formalidad a que hace referencia los últimos tres párrafos del Artículo 47°, que a la letra dice: El patrón despida si un trabajador deberá darle aviso escrito en el ©¡ye refiera duramente fla conducta o conductas que motivaron la decisión, y las fecha o fecha en que se cometieron. EL aviso .deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido bien, comunicarlo a Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de término 5 cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tencha registrado del trabajador a fin de que autoridad se lio

notifique en forma personal La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido, no comenzará a correr sino hasta que el trabajador recaba personalmente el aviso de rescisión. La falta de aviso personalmente al trabajador o por conducto de la Junta, por determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido. Del análisis minucioso a los párrafos transcritos, tenemos que deben tomarse en cuenta las siguientes hipótesis indispensables para que el despido sea considerado como justificado: A) La existencia de una de las causales citadas en las fracciones I a XV del citado Artículo 47° de la Ley Federal del Trabajo; B) Una vez establecida la causal de despido, el patrón deberá cumplir con la formalidad de dar aviso escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión; G) El aviso citado en el inciso anterior, debe hacerse del conocimiento personal del trabajador, en este caso, del suscrito, y sólo en el caso de que haya negativa de recibirlo, el patrón tendrá los cinco días de plazo posteriores a la fecha de rescisión para hacerlo del conocimiento de la Autoridad Laboral, solicitando que la misma notifique al trabajador; y D) El último párrafo del numeral 47° de la Ley Federal del Trabajo no requiere de profundización, pues el sentido del legislador al incluirlo es precisamente otorgar esta garantía al trabajador, manifestando que La falta de aviso al trabajador, manifestando que la falta de aviso al trabajador o a la junta por si sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado y en consecuencia nulo el despido. por lo que, del análisis de los hechos narrados, este H. Tribunal debe considerar que el despido del que fui objeto fue totalmente injustificado, y declarar nulo el despido; citando como apoyo de los análisis realizados los siguientes criterios emitidos por el Máximo Tribunal del País: Registro No. 188200 Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XIV, Diciembre de 2001 Página: 222 Tesis: 2a./J. 68/2001 Jurisprudencia Materia(s): laboral **AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CONSTITUYE UN PRESUPUESTO PROCESAL DE LA JUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO, QUE DEBE SER ANALIZADO OFICIOSAMENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.** Registro No» 170450 Localización: Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXVII, Enero de 2008 Página: 2820 Tesis: I.80.T.23 L Tesis Aislada Materia (s): Laboral **RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN SOLO PUEDEN ADUCIRSE EN JUICIO AQUELLAS CAUSAS QUE SE HUBIEREN COMUNICADO AL TRABAJADOR EN EL AVISO RESPECTIVO,** Registro No. 186442 Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XVI, Julio de 2002 Página: 1394 Tesis: VIL2o.A.T.63 L Tesis Aislada Materia(s): laboral **RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL LA PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE DEPONE AL PATRÓN LA OBLIGACIÓN DE DAR AVISO POR ESCRITO AL TRABAJADOR DE LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS DE AQUÉLLA, NO ES VIOLATORIA DE LA GARANTÍA DE IGUALDAD PROCESAL.** Registro No. 194523 Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta IX, Marzo de 1999 Página: 1455 Tesis: II.T.62 Tesis Aislada Materia(s): laboral **RESCISIÓN LABORAL DEBEN DEMOSTRARSE LAS CAUSAS RESISORIAS Y NO ÚNICAMENTE EL CUMPLIMIENTO DE SU AVISO** Además de lo anterior y aun el supuesto de que la patronal alegue que el suscrito realizaba funciones de Confianza, que no es el



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 146/2017
C.

VS.
H. AYUNTAMIENTO DE COQUIMATLÁN,
COLIMA.

caso por el tipo y naturaleza de actividad que realizaba y no por la denominación que se le dé al puesto, se hace la cita de la siguiente Jurisprudencia al respecto: Tipo de documento: Jurisprudencia Novena época Instancia: Segunda Sala TRABAJADOR DE CONFIANZA. EL PATRÓN ESTÁ OBLIGADO A DARLE EL AVISO ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, POR LO QUE EL INCUMPLIMIENTO DE ESA OBLIGACIÓN, POR SÍ SOLO, TORNA EN INJUSTIFICADO EL DESEADO. 8/o.= Es preciso señalar además que, de la antecedita narración de hechos, interpretación del Derecho y apoyo jurisprudencial, se deduce que el suscrito no realizaba labores de un trabajador de confianza en virtud de lo manifestado, si no que correspondían a las de un trabajador de planta o de base, toda vez de realizar funciones de dicha naturaleza en una relación de trabajo por tiempo indeterminado, por lo que no basta con que la patronal demandada se exceptuara manifestando que mi plaza era de carácter temporal, o eventual, o de contrato, o de confianza, solo por el simple hecho de que así lo establecía su catálogo de puestos o porque así figurase en sus nóminas de pago, ya que del análisis de la legislación laboral y los criterios jurisprudenciales emitidos por el más alto tribunal del País, confirman que no es suficiente dicha excepción para probar tal carácter, sino que deben acreditarse de manera fehaciente las funciones de dirección, inspección, fiscalización y vigilancia con otros medios de prueba; además de que queda demostrado que el despido del cual fui objeto es a todas luces injustificado y apartado de las formalidades del Artículo 47° y demás correlativos de la Ley Federal del Trabajo; sirviendo de apoyo a lo manifestado en los siguientes criterios: Registro No. 174189 Localización: Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXIV, Septiembre de 2006 Página: 1527 Tesis: I.3o.T.142 L Tesis Aislada **RELACIONES LABORALES. SU CLASIFICACIÓN CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Registro No. 172293 Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXV, Mayo de 2007 Página: 1181 Tesis: 2a./J.95/2007 Jurisprudencia Materia(s): laboral TRABAJADOR DE CONFIANZA. EL PATRÓN ESTA OBLIGADO A DARLE EL AVISO ESCRITO DE LA FECHA Y 9° Es preciso mencionar que la relación de trabajo con la patronal demandada era por tiempo indeterminado mi permanencia depende de la subsistencia de la materia del trabajo, la cual es obvio que ante la persistencia de mi plaza, y su existencia cuando se me otorga, así como la creación anterior de dicha plaza a la fecha de mi llegada, hace inaceptable la excusa o justificación que pudiera alegar la institución demandada al momento de emitir su contestación afirmando que mis labores eran de confianza, o por obra determinada o por tiempo determinado; en virtud de las siguientes consideraciones: A) Mi relación de trabajo nunca fue por tiempo determinado, ya que mi trabajo no fue de carácter eventual o de temporada, sino que la naturaleza del mismo prolongaba su subsistencia, ya que la dependencia para la cual prestaba mis labores continúa brindando sus servicios y las actividades propias de mi plaza continúan desempeñándose por otra persona. Además, se acredita fehacientemente una relación de trabajo entre el suscrito como trabajador y ahora demandado como patrón toda vez que existe una relación de subordinación, el pago de un salario, el sometimiento de labores a un horario determinado, además de las prestaciones y derechos a los que he sido acreedor a lo largo del tiempo en que he prestado mis servicios. Sirve de apoyo a lo manifestado el contenido del siguiente precepto Legal inserto en la

Ley Federal del Trabajo: Artículo 37. "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y III. En los demás casos previstos por esta Ley. Del análisis del precepto legal citado y aplicado al caso particular del suscrito, tenemos que la naturaleza de mi relación de trabajo con la patronal demandada no exige una relación por el tiempo determinado; y tampoco tenía por objeto substituir temporalmente a otro trabajador, sino que Da plaza fue creada antes de mi ingreso, tal y como Do demostraré con Das probanzas de rigor en el momento procesal oportuno: responsabilidad que venía desempeñando ininterrumpidamente desde entonces hasta la fecha de mi despido injustificado esto el 09 de febrero de 2017. B) Mi relación de trabajo con la patronal demandada tampoco fue por obra determinada, ya que mi trabajo no fue para realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente; y es el caso que en ante la presente situación, la naturaleza del trabajo debe considerarse de carácter permanente, en virtud de que mi demandada continúa prestando sus servicios de forma ininterrumpida y cumpliendo con los objetivos para los que fue creada de conformidad a su decreto de creación, por lo que subsiste la materia de trabajo para el cual fui contratado; además de lo anterior, la Ley Federal del Trabajo es clara en este contexto, al señalar en su Artículo 36° que "ES señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando So exija su naturaleza"; y así mismo lo establece el artículo 7o Ley de los Trabajadores al Servicio de Gobierno, Ayuntamientos y Descentralizados del Estado de Colima de la que establece "La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones definidas en el Artículo 6 o de los puestos enumerados en este artículo". Por lo que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, siendo funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y; por lo que, del análisis de los hechos narrados y de las pruebas que se presentarán en el momento oportuno, se desprende que el suscrito nunca realice funciones de dirección, inspección, vigilancia ni fiscalización de carácter general, por lo que este Tribunal debe estimar que las funciones que realizaba el suscrito corresponden a la de un trabajador de base o de planta, siendo mi despido totalmente injustificado y es el caso que ante la presente relación de trabajo la naturaleza de la misma no exige que mi relación sea por obra determinada, sino por tiempo indeterminado; así lo consideran los Tribunales del Poder Judicial de la Federación a través de estos criterios: Registro no. 19776© Localización: Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: VI, Septiembre de 1997 Página: 664 Tesis: VI. 4o. 8L Materia(s): laboral **CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. SU TERMINACIÓN SIN CAUSA LEGAL SE EQUIPARA A UN DESPIDO INJUSTIFICADO.** Registro No. 216332 Localización: Octava Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XI, Mayo de 1993 Página: 311 Tesis Aislada Materia(s): laboral **CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA «CARGA DE LA PRUEBA»** En virtud de las argumentaciones expuestas, este H. Tribunal de Escalafón y Arbitraje debe de considerar que la relación de trabajo sostenida con ©l patronal demandado hasta antes de mi despido injustificado era por tiempo, indeterminado y con funciones equiparables a las de un trabajador



de planta o, de base; y asimismo estimar que el despido efectuada por dicha entidad es totalmente injustificado y nulo al no notificarme personalmente y por escrito según marca la ley, primero, por no existir casual alguna de las señaladas por la Ley; y segundo, por no seguir las formalidades esenciales del procedimiento que ya Ley Federal del Trabajo estipula y que ya fueron analizados en el presente cuerpo de demanda, razón por la cual es suficiente para ejercitar mis derechos en esta demanda, solicitando se proceda a mi REINSTALACIÓN y se cubran todas y cada una de las PRESTACIONES reclamadas en el presente escrito.

- - - 2.- Mediante acuerdo de fecha 28 (veintiocho) de abril del año 2017 (dos mil diecisiete), este Tribunal previa nota de cuenta se avocó al conocimiento de la demanda, registrándose en el libro de Gobierno con el número correspondiente, y se previno a la parte actora a efecto de que precisará su demanda respecto a las siguientes cuestiones:

A.- Precise, si además de señalar como demandado al PRESIDENTE MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO DE COQUIMATLÁN, COLIMA desea también demandar al SINDICO DEL H. AYUNTAMIENTO DE COQUIMATLÁN COLIMA, ya que el suscrito emplea el término Y/O lo que resulta disyuntivo, es decir, tiene la cualidad de desunir, de separar a dos o más dependencia como el caso que nos ocupa, por una o unas de las cuales hay que optar, dejando la opción para que este H. Tribunal la admita en contra de una u otra Entidad Pública. B.- Determine en forma clara y precisa como se encontraba integrado su salario, toda qué vez que, en el numeral 4º del capítulo de hechos solo describe en forma textual la cantidad de \$ (m.n.), y C) Determine en forma clara y precisa las circunstancias de la hora del despido ya que en el numeral 6º del capítulo de hechos no lo describe en la inteligencia legal que debe estar precisado las circunstancias de tiempo, modo y lugar en el presente caso solo faltaría detallar el tiempo.

- - - 3.- Mediante acuerdo de fecha 05 (cinco) de julio del año 2017 (dos mil diecisiete), se tuvo a la parte actora, dando cumplimiento a las prevenciones formuladas, y del mismo modo se tuvo por admitida la demanda en contra del H AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN COLIMA Y OTROS y el SINDICO MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN COLIMA, para lo cual se ordenó emplazar a la parte demandada para que produjera su contestación en relación a los puntos materia de la controversia, en los términos que establece el artículo 148 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y

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

--- 4.- Mediante acuerdo de fecha 21 (veintiuno) de agosto del año 2017 (dos mil diecisiete), se tuvo al LIC. ORLANDO LINO CASTILLO Y ENF. TERESA GUERRERO PADILLA en su carácter de Presidente y Síndico Municipal del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COLIMA¹, dando contestación a la demanda instaurada por la parte actora, oponiendo las excepciones y defensas hechas valer de su parte. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. -----

--- 4.- Mediante acuerdo de fecha 18 (dieciocho) de diciembre del año 2017 (dos mil diecisiete), se tuvo a la parte actora, llamando como tercero con interés al SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE COQUIMATLÁN y se ordenó su emplazamiento a efecto de que manifestará lo que en su derecho corresponda. -----

--- 5.- A petición de la parte actora y en atención a lo que previene el Artículo 149 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este Tribunal señaló día y hora para el desahogo de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, audiencia de Ley que se llevó a cabo a las 13:00 (trece horas) del día 17 (diecisiete) de enero del año 2018 (dos mil dieciocho), en la que se tuvo a bien regulariza el procedimiento a fin de acordar la RECONVENCIÓN interpuesta en su escrito de contestación a la demanda, por lo que tuvo a bien a suspenderse el desahogo de la presente audiencia, a efecto de emplazar a la parte actora a efecto de que produzca su contestación a la reconvencción de la parte demandada. -----

¹ Visible a fojas de la 17 a la 27 de autos.



- - -7.- Con fecha 06 (seis) de abril del año 2018 (dos mil dieciocho) se tuvo al C. dando contestación en

tiempo y forma a la RECONVENCIÓN formulada por el Ayuntamiento Constitucional de Coquimatlán, Colima. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. - - - - -

- - - 8.- En continuación de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, con fecha 26 (VEINTISÉIS) DE MARZO DEL AÑO 2019 (DOS MIL DIECINUEVE), y una se declaró abierta bajo la presencia del Magistrado Presidente, en uso de las facultades que la ley de la materia le confiere, inició con la fase conciliatoria entre las partes exhortándolas a que llegaran a un arreglo, a quienes las partes se manifestaron inconformes con todo arreglo que pusiera fin al presente juicio. - - - - -

- - - 5.- Acto continuo y con apoyo en lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a la parte actora para que ratificara o si era su deseo ampliara su escrito inicial de demanda, así como su escrito de RECONVENCIÓN quien, por conducto de su apoderado especial, tuvo a bien manifestar lo siguiente: - - - - -

- - - *Que en este momento proceso a realizar la aclaración en la prestación reclamada bajo el inciso A) al puesto de DIRECTOR DE ECOLOGÍA en realidad es de ENCARGADO DE LA DIRECCION DE ECOLOGIA y el resto de las prestaciones se ratifican en relación al punto de HECHOS en el punto NO. 1, hacer la misma aclaración el puesto es de ENCARGADO DE LA DIRECCION DE ECOLOGIA, todo lo anterior se aclara con base en el artículo 151 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, ratificando el pliego inicial de la demanda y la contestación a la RECONVENCIÓN, así mismo el escrito de fecha 29 de junio de 2018, en todas sus partes se ratifica, es todo. - - - - -*

- - - Del mismo modo, se concedió el uso de la voz a la parte DEMANDADA a efecto de que ampliara o ratificara su escrito de

contestación a la demanda y el escrito de reconvenición, quien por conducto de su apoderado especial tuvo a bien DESISTIRSE A LA RECONVENCIÓN por así favorecer a sus intereses. -----

--- Siguiendo el desahogo de la audiencia de Ley, y de conformidad con el artículo 152 de la Ley Burocrática Estatal se declaró abierto el periodo de ofrecimiento de pruebas, en las que ambas partes ofrecieron y objetaron las que estimaron convenientes, reservándose el derecho este Tribunal de calificarlas, mismas que después de ser analizadas y estudiadas, por acuerdo de fecha **13 (trece) de marzo del año 2020 (dos mil veinte)**² le fueron admitidas a las partes. ---

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

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

--- I.- Este Tribunal es competente para tramitar el juicio en estudio y dictar laudo de conformidad con lo con apoyo en los artículos 22, 79 inciso B y 90 fracción VIII, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima, 132, 133 157 y 158 de la Ley de Los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

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

--- III.- Se procede al estudio, análisis y valoración de las probanzas

² Visible a fojas de la 254 a la 258 de autos.



ofrecidas y admitidas a la parte actora, de las cuales se desprenden las siguientes: -----

--- **1.- TESTIMONIAL** consistente en las declaraciones rendidas por los atestes

, misma que tuvo su desahogo con fecha 29 de junio del año 2022, y que se encuentra visible a fojas 267 a 270 de autos, y que de la declaración de los testigos ambos manifestaron que conocían al actor desde el año 2012, cuando entraron a laborar a la administración del Ayuntamiento, porque laboraron al mismo tiempo, y que saben estaba adscrito en la Dirección de Ecología como encargado de ecología. -----

--- **2.- DOCUMENTALES** consistente en a) UN OFICIO NO. IMADES.073/17 de fecha 25 de enero del año 2017, visible a foja 170, suscrito por la Directora General del Instituto del Medio Ambiente y Desarrollo Sustentable del Estado de Colima (IMADES), B) una invitación de fecha 02 de enero de 2017, visible a foja 171, suscrita por la Directora General del Instituto del Medio Ambiente y Desarrollo Sustentable del Estado de Colima (IMADES). C) OFICIO NO. 141/2016, de fecha 16 de diciembre del año 2016, visible a foja 173, suscrito por el Director de la UMPC de Coquimatlán y dirigido al C.

Encargado de Ecología, pruebas que se tienen desahogadas propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

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

--- **3.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todo lo actuado y por actuar en el presente juicio y que se desprenda de

todos y cada uno de los documentos que hayan exhibido tanto la actora como la demandada; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza. -----

--- **4.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en todas las deducciones lógico-jurídicas que se deriven de la presente controversia que estrictamente favorezca a sus intereses; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza. -----

--- De los **MEDIOS DE CONVICCIÓN** que corresponden a la parte **DEMANDADA** denominada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COLIMA**, se desprende lo siguiente: -----

--- **1.- CONFESIONAL** consistente en las posiciones que en forma personalísima y no por Apoderado absolvió ante este Tribunal de Arbitraje y Escalafón, misma que tuvo su desahogo con fecha 09 de diciembre del año 2020, y que se encuentra visible a fojas 241 a 244 de autos, a cargo del C. -----

en su carácter de parte actora, quien al dar respuesta las posiciones que por escrito se le formularon y que fueron calificadas de legales, se desprenden elementos probatorios a favor de la demandada, en relación al reconocimiento que realizó el actor al confesar que ingreso a laborar el 16 de octubre de 2015 y que durante todo el tiempo que laboró, disfruto de sus períodos vacacionales. -----

--- **2.- DOCUMENTAL**. - En ORIGINAL, y copia simple consistente en un **CONTRATO DE TRABAJO** de fecha 16 octubre del 2015, **visible a fojas 205 y 208**, de los presentes autos, celebrado por el Oficial Mayor del H. Ayuntamiento Constitucional de Coquimatlán, Colima y el C. -----

--- Asimismo, con fecha 09 de diciembre del año 2020, se llevó a cabo el desahogo de la **AUDIENCIA DE RATIFICACIÓN, DE CONTENIDO Y FIRMA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE FECHA 16 DE OCTUBRE DEL 2015, VISIBLE A FOJAS 205 Y 206**, a cargo del ACTOR, quien reconoció haber suscrito el citado contrato, prueba que se tienen desahogadas |propia -----



naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

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

--- **3.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en todas las presunciones legales y humanas que este H. Tribunal deduzca del desarrollo del presente juicio y que le favorezca; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza. -----

--- **4.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todos los instrumentos legales que se contienen o se lleguen a agregar dentro del presente expediente; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza dándole en derecho el valor probatorio que le corresponda al momento de dictar el LAUDO. -----

--- **IV.-** En términos del Artículo 842 de la Ley Federal de Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia en concordancia con lo que dispone el Artículo 157 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado a efecto de dictar un laudo congruente con las pretensiones de las partes expuestas en la demanda y en la contestación, analizando las pruebas ofrecidas y apreciándolas en conciencia sin sujetarse a reglas fijas en su estimación, en esa tesitura en primer término se procede a fijar la Litis tal y como quedó planteada. -----

--- Octava Época. Registro: 217450. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. 61, enero de 1993. Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/36. Página: 83. **LITIS LABORAL. ASPECTOS QUE LA CONFORMAN.** La litis es la esencia de los diversos puntos que constituyen la controversia suscitada entre las partes ante el órgano jurisdiccional y queda configurada, por un lado, con las pretensiones del demandante, los argumentos de hecho y de

derecho que expone al demandar y por otro, con la oposición a lo pretendido por el accionante, expuesto por la demandada, al controvertir la reclamación, en la etapa procesal respectiva, conforme a las excepciones o defensas estructuradas en razones o argumentos de hecho y de derecho. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. -----

- - - En esa tesitura en primer término se procede a fijar la Litis tal y como quedó planteada en el presente juicio, la cual se ciñe en que este Tribunal deberá dilucidar si es procedente o no la acción que hace valer el actor, consistente en el pago de la REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN (en caso de insumisión al laudo), con motivo de la terminación de la relación de trabajo con fecha 09 de febrero del año 2017 en el puesto que venía ocupando como DIRECTOR DE ECOLOGÍA adscrito a la Dirección Municipal de Ecología que venía desempeñando desde su ingreso el 15 de octubre de 2015, con un sueldo bruto mensual de \$ () M.N.), y un horario de lunes a viernes de 08:30 a.m. a las 15:00 p.m. y como consecuencia de su despido injustificado el pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido y hasta el cumplimiento del presente laudo, y sus incrementos salariales, el pago de las vacaciones no disfrutadas que se generen a partir de la fecha de su despido hasta su reinstalación y el pago de todas y cada una de las prestaciones tales como aguinaldos, canasta básica, primas vacacionales, bonos anuales y todas aquellas que se desprendan del contrato colectivo de trabajo que reclama desde la fecha de su despido y hasta que se jurídicamente y materialmente reinstalado. - -

- - - O si por el contrario resultan o no procedentes las excepciones hechas valer por el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COLIMA., en su escrito de contestación a la demanda, quién negó acción y derecho a cada una de las prestaciones demandadas por el actor, pues señaló que resultaba cierto que el actor había ingresado a laborar a su servicio con fecha 15 de octubre de 2015 como DIRECTOR DE EGOLOGÍA, percibiendo un sueldo de siete mil pesos mensuales, y que no podía ser reinstalado en virtud de que era personal de CONFIANZA, y que en



términos de la Ley Burocrática Estatal serán considerados de confianza aquellos que ocupen el puesto de DIRECTOR, por lo que carece de la estabilidad en el empleo. -----

--- V.- CARGA DE LA PRUEBA. -----

--- Una vez que ha quedado determinada la litis y a fin de resolver lo que en derecho corresponde, deben analizarse los hechos en conciencia, resolver los puntos controvertidos a verdad sabida y buena fe guardada, se procede a analizar las funciones que venía realizando el actor para la demandada; es decir, se procede a determinar la naturaleza del puesto y funciones que desempeñaba la accionante en el ejercicio de la prestación de sus servicios, para así encontrarse en condiciones de resolver sobre la reinstalación reclamada, y con apoyo en los siguientes criterios jurisprudenciales:

--- *Época: Novena Época. Registro: 167816. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, Febrero de 2009. Materia(s): Laboral. Tesis: I.1o.T. J/60. Página: 1786. TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARÁCTER CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCIÓN. Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se exceptiona manifestando que por ser trabajador de confianza fue despedido y pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza y que con toda precisión establece el artículo 9o. del citado ordenamiento legal, a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad en su demanda, de no acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y condenarse a la reinstalación solicitada.* -----

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

laboral que tenga en su poder documentos relacionados con los hechos controvertidos que puedan contribuir a esclarecerlos, según lo dispone el artículo 783 de la ley invocada." Época: Novena Época. Registro: 186996. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XV, Mayo de 2002. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a. LX/2002. Página: 300. -----

- - - Del marco jurisprudencial anteriormente transcrito, se observa que cuando un trabajador diga ser despedido injustificadamente y reclame el cumplimiento de su contrato de trabajo, ya sea por reinstalación en el puesto que desempeñaba o la indemnización, y la entidad pública se excepciona manifestando que tenía la categoría de un trabajador de confianza, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza, a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad. -----

- - - Así también, para que este H. Tribunal esté en posibilidad de determinar lo anterior, debe precisarse cuál fue la situación laboral real en que se ubicó la trabajadora, es decir debe dilucidarse cuál era el puesto real y las funciones que desempeñaba el ACTOR, al servicio de la parte demandada, tal y como lo dispone el artículo 157 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y no únicamente atender a la designación formal del puesto que se consignó en las pruebas documentales que aportaron las partes, lo anterior sin dejar de verificar si materialmente las actividades desarrolladas por el trabajador corresponden a una categoría de base o de confianza, es decir, debe verificarse, si las actividades que realizaba el demandante corresponden o no a las desarrolladas por empleados de confianza, pues de esa cuestión depende la procedencia o improcedencia de las prestaciones relacionadas con el derecho a la estabilidad en el empleo. -----

- - - **VI. - IMPROCEDENCIA DE LA REINSTALACIÓN O INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y PAGO DE SALARIOS CAÍDOS.** -----



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No.146/2017

C.

VS.

H. AYUNTAMIENTO DE COQUIMATLÁN,
COLIMA.

- - - Respecto al reclamo que realiza el C.

en los incisos A) y B) de su escrito inicial de demanda, consistente en la REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN EN CASO DE INSUMISIÓN AL LAUDO, por el despido injustificado que aduce sufrió con fecha 09 de febrero del año 2017, y el pago de los salarios vencidos desde la citada fecha hasta que se cumplimente el presente laudo con los incrementos salariales en la plaza que demanda su reinstalación como DIRECTOR DE ECOLOGÍA. - - - -

- - - Este Tribunal estima que, tales prestaciones resultan improcedentes por las siguientes causas, razones y fundamentos que lo justifican. - - - - -

- - - Para evidenciar lo anterior, es necesario tener en cuenta el contenido del artículo 123, apartado B, de la Constitución Federal: -

- - - *Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: [...] B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. - - -*

- - - El artículo antes transcrito consagra la garantía que toda persona tiene para el derecho al trabajo digno y socialmente útil; para tal efecto, se impone al Estado la obligación de promover la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. - -

- - - Para ello, debe señalarse que, al estar reservado a los Estados regular sus relaciones laborales de conformidad con la fracción VI del artículo 116 constitucional, en la especie, es la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, el ordenamiento jurídico que rige las relaciones de trabajo entre los poderes Legislativos, Ejecutivo y Judicial, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Colima. - - - - -

- - - Al respecto resulta conveniente citar las disposiciones legales de la Ley para los Trabajadores del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, relativas al tema de que se trata, en sus artículos 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 13 que a continuación

- - - **ARTICULO 4.-** Trabajador público es todo aquél que preste un trabajo personal físico, intelectual o de ambos géneros, en cualquiera de las Entidades o dependencias mencionadas en el Artículo 2 de esta Ley, en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. Se presume la existencia de la relación de servicio público entre el particular que presta un trabajo personal y la Entidad pública que lo recibe. **ARTICULO 5.-** Los trabajadores se clasifican en tres grupos: I. De confianza; II. De base; y III. Supernumerarios. **ARTÍCULO 6.-** Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: a) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; b) Inspección, Vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas en el presupuesto de la Entidad o dependencia de que se trate, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, esté desempeñando tales funciones u ocupando puestos que a la fecha son de confianza; c) Manejo de fondos o valores: cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido; d) Auditoría: a nivel de Auditores y Subauditores, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las áreas de Auditoría; e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Entidad o dependencia de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras; f) Investigación científica y tecnológica: siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo; g) Asesoría o consultoría: únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Gobernador, Secretarios de Gobierno, Oficial Mayor, Procurador, Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades; y h) Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios. **ARTICULO 7.-** Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: I. En el Poder Legislativo: aquellos a los que se refiere el artículo 91 del Reglamento de su Ley Orgánica; así como lo establecido por el artículo 98 de la Ley de Fiscalización Superior del Estado, tales como: el Auditor Superior del Estado, los Auditores Especiales de Área Financiera y de Obra Pública; Director de Auditoría, Subdirector, así como por los titulares de Unidades Especializadas, Supervisores, Auditores y demás servidores públicos que al efecto señale esta Ley, así como el Reglamento Interior del Órgano Superior de Auditoría y Fiscalización Gubernamental del Estado II. En el Poder Ejecutivo: Secretario Particular del Gobernador, Representante del Gobierno en el Distrito Federal, Cuerpo de Seguridad, Ayudantes y Choferes al servicio directo del Titular del Ejecutivo; Secretarios de Despacho, Subsecretarios, Oficial Mayor, Procurador, Subprocuradores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Asesores; Secretarios Particulares, Secretarios Privados; Administradores; Coordinadores; Auditores, Contralores, Valuadores, Peritos, Supervisores, Visitadores; Agentes del Ministerio Público, Oficiales Secretarios; Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Procuradores y Subprocuradores de la Defensa del Trabajo, Coordinadores e Inspectores; Integrantes de los Consejos Tutelares o Asistenciales; Vocales Representantes en Dependencias Públicas y Organismos Descentralizados; Directores, Alcaldes, Celadores y Personal de Vigilancia en Cárceles e Instituciones de Asistencia y Prevención y Readaptación Social y el personal sujeto a honorarios; todos los miembros operativos de los Servicios Policiacos y de Tránsito, así como los miembros de la Policía Judicial. III. En el Poder Judicial: a) Secretarios de Acuerdos del Supremo Tribunal; Secretario Particular; Jueces, Secretarios de Acuerdos, Secretarios Actuarios y Proyectistas; Directores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Coordinadores, Visitadores, Jefe de Unidad de Apoyo Administrativo, Asesores y



Supervisores. **IV. En los Ayuntamientos de la Entidad:** a) Los Secretarios de los Ayuntamientos, Tesoreros, Oficiales Mayores, **Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Contralores, Oficiales del Registro Civil, Auditores, Coordinadores, Supervisores e Inspectores.** V. **En el Tribunal:** a) Secretario General de Acuerdos, Secretarios Proyectistas y Secretarios Actuarios. VI. **El Secretario y Segundo Vocal en la Comisión Agraria Mixta;** VII. **En el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF): el Director General, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Administradores, Asesores, Auditores y Contralores.** VIII. **El titular de la Defensoría de Oficio así como los abogados adscritos a esta dependencia;** y IX. **En los Organismos Descentralizados, así como en las Empresas de participación mayoritaria Estatales y Municipales: Directores Generales, Directores de área, Subdirectores, Gerentes, Subgerentes, Tesoreros, Jefes de Departamento con funciones de Dirección y Administradores. De crearse categorías o cargos no comprendidos en este artículo, se hará constar en el nombramiento el carácter de base o confianza. La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones definidas en el Artículo 6 o de los puestos enumerados en este artículo. ARTICULO 8.- Son trabajadores de base los no comprendidos en los dos artículos anteriores. ARTÍCULO 9.- Los trabajadores de base serán inamovibles. Se entiende por inamovilidad el derecho que gozan los trabajadores a la estabilidad en su empleo y a no ser separado sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas. ARTÍCULO 13.- Los trabajadores de confianza disfrutarán de las medidas de protección al sueldo y a la seguridad social. -----**

- - - De la transcripción anterior, se advierte que la ley laboral burocrática estatal, divide a los trabajadores en tres grupos: de base, de confianza y supernumerarios. Los primeros tienen derecho a la inamovilidad pasados seis meses de servicios desempeñando funciones de trabajadores de base. Empero, dicha regla general no es aplicable a los trabajadores que se desempeñen en alguna de las funciones o de los puestos enumerados como de confianza. -----

--- Sentado lo anterior, es de señalarse que dicho cuerpo normativo, es preciso al establecer que los trabajadores en el puesto de DIRECTOR en funciones de dirección tendrán la categoría de confianza. En la medida que, como también se ve de los señalados ordinales transcritos, éstos no están protegidos en cuanto a la estabilidad en el empleo y, por ende, carecen de acción para demandar la reinstalación o la indemnización constitucional con motivo del cese. -----

- - - En ese orden de ideas, es preciso señalar que de los hechos expresados por el actor en su escrito de demanda en el punto número cuatro de hechos manifestó lo siguiente: "Desde la fecha de ingreso a

laborar con el patrón demandado y hasta el día 09 de febrero de 2017, me desempeñe en mis labores con la responsabilidad y esmero que el puesto requería desempeñándome en las siguientes actividades Del 15 de octubre de 2015 al 09 de febrero de 2017. LIC. ORLANDO LINO CASTELLANO. ADSCRIPCIÓN: DIRECCIÓN MUNICIPAL DE ECOLOGÍA. PUESTO: DIRECTOR DE ECOLOGÍA: JEFE INMEDIATO: LIC. ORLANDO LINO CASTELLANOS." Así como lo manifestado en el punto número cinco de hechos de su demanda y que señala lo siguiente: "... Por lo que, del análisis de los hechos narrados y de las pruebas que se presentarán en el momento procesal oportuno, se desprende que el suscrito nunca realizó funciones de dirección, inspección, vigilancia ni fiscalización de carácter general; ya que además de la función que formalmente me fue asignada, apoyaba a las actividades de obras públicas, tales como notificaciones, encuestas entre otras;

--- Por su parte, de las documentales que obran en autos ofrecidas por la parte demandada, y visibles a fojas 188 a 189 así como aquella visible a fojas 223 a 224 de autos, se advierte de las mismas que el actor ocupaba el puesto de "ENCARGADO DE LA DIRECCIÓN DE ECOLOGÍA DE COQUIMATLÁN, COL.", y que merecen valor presuntivo para demostrar que el actor contaba con personal a su cargo y que por tanto tenía facultades de decisión, al no encontrarse entredicha con ninguna otra prueba en autos.

--- En ese orden de ideas, cabe destacar que en términos del artículo 21 de la ley burocrática estatal dispone que; El nombramiento aceptado obliga al trabajador a regir sus actos con el más alto concepto de profesionalismo, honestidad y rectitud; a cumplir con todos los deberes inherentes al cargo o empleo correspondiente y a las consecuencias que sean conformes a la Ley, a la costumbre y a la buena fe.

--- Por tanto, si como se advierte del análisis de los presentes autos, el actor acepto el nombramiento que le fue encomendado desde la fecha de su ingreso el 15 de octubre de 2015 como "ENCARGADO DE LA DIRECCIÓN DE ECOLOGÍA DE COQUIMATLÁN, COL.", tal y como lo reconoce el propio demandante en su escrito de demanda,



y que no fue un hecho controvertido en autos, resulta ser una confesión expresa y espontánea por parte del actor, y que tiene pleno valor probatorio, para demostrar que el puesto y funciones en el que se desempeñó al servicio de la demandada fue como DIRECTOR. - -

--- Registro digital: 2014773 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: XV.5o.8 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 44, Julio de 2017, Tomo II, página 1006 Tipo: Aislada **CONFESIÓN EN MATERIA LABORAL. POR MAYORÍA DE RAZÓN, NO DEBE ADMITIRSE PRUEBA EN CONTRARIO CUANDO EXPRESA Y ESPONTÁNEAMENTE SE ADMITE UN HECHO.** Los principios generales del derecho son enunciados normativos que expresan un juicio deontológico acerca de la conducta a seguir en cierta situación o sobre otras normas del ordenamiento jurídico; cada uno de estos principios es un criterio que expresa un deber de conducta para los individuos, el principio o un estándar para el resto de las normas. Según la doctrina positivista, los principios son una parte del derecho positivo; sin embargo, nunca podrían imponer una obligación que no fuera sancionada por el mismo ordenamiento, de donde deriva que cada ordenamiento tiene sus particulares principios generales y que no existen principios jurídicos universales. Bajo esa premisa, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo prevé la aplicación supletoria de los principios generales del derecho, supuesto que está sustentado en los numerales 777 y 794 de la ley aludida, que permiten concluir que ante la confesión expresa y espontánea contenida en las actuaciones judiciales, ocioso resulta ofrecer prueba en contrario, dado que por disposición de la ley, ello sólo opera cuando se trata de la prueba presuncional legal y humana, como lo prevén los artículos 805 y 833 de la ley citada, aunado al estudio sistemático de la fracción IV del artículo 878 que, a su vez, permite desentrañar el origen y sustento del principio señalado, pues si el silencio y las evasivas hacen que se tengan por admitidos los hechos sobre los que no se suscite controversia y que tajantemente dice que no debe admitirse prueba en contrario, con mayor razón cuando expresa y espontáneamente se admite un hecho. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO QUINTO CIRCUITO. -----

- - - Por lo que, acorde a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, el puesto que desempeñaba era de CONFIANZA. -----

--- Luego entonces, si el actor adquirió la calidad de servidor público por su nombramiento de "ENCARGADO DE LA DIRECCIÓN DE ECOLOGÍA DE COQUIMATLÁN, COL.", entonces, dado que la plaza que ocupaba se encuentra dentro del catálogo de los denominados de confianza, carece de derecho al pago por concepto de indemnización constitucional, toda vez que dichos trabajadores únicamente tienen derechos a las medidas protectoras del salario y a beneficios de seguridad social, de acuerdo con los razonamientos contenidos en la jurisprudencia, que aparece publicada en la página 14 del Tomo V del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación

1917-2000, bajo la voz: -----

- - - **ACCIÓN, PROCEDENCIA DE LA. OBLIGACIÓN DE LAS JUNTAS DE EXAMINARLA, INDEPENDIEMENTE DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS.** Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen obligación, conforme a la ley, de examinar la acción deducida y las excepciones opuestas, y si se encuentra que de los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas no procede la acción, deben absolver, pese a que sean inadecuadas las excepciones opuestas. -----

- - - También es oportuna la cita de la jurisprudencia que con el consecutivo 2 se encuentra visible en la página 6 del Tomo VI del mismo Apéndice que la anterior, cuyo texto establece: -----

- - **ACCIÓN, NECESIDAD DE SATISFACER LOS PRESUPUESTOS DE LA.** Si las excepciones opuestas por la parte demandada no prosperan, no por esa sola circunstancia ha de estimarse procedente la acción intentada, sino que en el estudio del negocio deben considerarse también, y principalmente, los presupuestos de aquélla, los cuales deben ser satisfechos, so pena de que su ejercicio se considere ineficaz. -----

- - - De igual forma sirve de apoyo a lo anterior la jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro y texto siguiente: -----

- - - **TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO DE LA LEGISLACIÓN CORRESPONDIENTE (FEDERAL O LOCAL) APAREZCA QUE CARECEN DE ACCIÓN PARA DEMANDAR LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL O LA REINSTALACIÓN POR DESPIDO, LA DEMANDADA DEBE SER ABSUELTA AUNQUE NO SE HAYA OPUESTO LA EXCEPCIÓN RELATIVA.** El hecho de que por no contestar en tiempo la demanda el tribunal correspondiente la tenga por contestada en sentido afirmativo, no tiene el alcance de tener por probados los presupuestos de la acción ejercitada, pues atento al principio procesal de que el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los extintivos, impeditivos o modificativos de ella, si el actor no prueba los que le corresponden, debe absolverse al demandado, aun en el caso de que éste, por aquella circunstancia o por cualquier otro motivo, no haya opuesto excepción alguna, o bien, haya opuesto defensas distintas a dicha falta de acción. Por tanto, cuando un trabajador de confianza, que ordinariamente sólo tiene derecho a las medidas de protección al salario y de seguridad social, pero no a la estabilidad en el empleo, demanda prestaciones a las que no tiene derecho, por disposición constitucional y por la ley aplicable, como son la indemnización o la reinstalación por despido, y a la parte demandada se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, no deben tenerse por probados los presupuestos de la acción ejercitada y, por ende, debe absolverse a aquélla, habida cuenta de que el tribunal laboral tiene la obligación, en todo tiempo, de examinar si los hechos justifican dicha acción y si el actor, de conformidad con la ley burocrática correspondiente, tiene o no derecho a las prestaciones reclamadas. -----

- - - Sobre el tópicó tratado también puede consultarse la jurisprudencia sustentada por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, la que se comparte, y a la letra dicta: -

--- **TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DE COLIMA, DE SUS AYUNTAMIENTOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS, NO ESTÁN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.** De la interpretación armónica de lo que establecen los artículos 9o. y 13 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, se infiere que los empleados de confianza a que se refiere la ley, no están protegidos en cuanto a la estabilidad en el empleo, en virtud de que, el primer precepto



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No.146/2017
C.

VS.
H. AYUNTAMIENTO DE COQUIMATLÁN,
COLIMA.

establece el derecho a la inamovilidad exclusivamente para los trabajadores de base, mientras que, el segundo, prevé en forma limitativa que los trabajadores de confianza gozarán de las medidas de protección al sueldo y a la seguridad social, lo que hace que deban estimarse excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo; por tal razón, esta clase de trabajadores no puede, válidamente, demandar con motivo de su cese, la indemnización o reinstalación en el cargo. -----

--- De esa manera, la relación laboral que existe con los trabajadores de confianza, nace sujeta a un plazo indeterminado carente de estabilidad en el empleo; lo anterior es así, porque la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 162/2006-SS, publicada en la página 1663, Tomo XXV, enero de 2007, del Semanario Judicial de la Federación, en esencia estableció lo siguiente: -----

--- "...De igual manera, se observa que en el artículo 7º de la ley en comentario, no dispone nada en relación con los trabajadores de confianza, por lo que debe concluirse que el beneficio de la inamovilidad en el empleo compete exclusivamente para los trabajadores de base y que los trabajadores de confianza no gozan de ese derecho aun cuando hayan laborado por más de seis meses ininterrumpidos y sin nota desfavorable en su expediente; que la inamovilidad en el empleo de que habla el artículo 7o., sólo está dirigida a los servidores públicos que desempeñen labores no consideradas de confianza, pues lo que consigna dicho numeral, es que la inamovilidad de los trabajadores debe entenderse en función de aquellos considerados de base y tratándose de los de nuevo ingreso no lo serán sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente, es decir, el derecho a la inamovilidad, refiere únicamente respecto de los trabajadores de base y cuando éstos sean de nuevo ingreso pero con esa calidad serán inamovibles después de cumplir seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente, sin que deba entenderse el contenido del artículo 7o. en el sentido, de que por el hecho de haber laborado el trabajador en el puesto en forma ininterrumpida por más de seis meses, tenga derecho a ser considerado de base, pues este precepto legal es claro y no prevé ningún beneficio de esa naturaleza para los empleados temporales, como es el caso de los actores quejosos, trabajadores al servicio del Estado de Jalisco, adscritos a la Procuraduría General de Justicia del Estado que prestan sus servicios en virtud de un nombramiento de carácter temporal; y que por tal razón, no están en posibilidad de exigir de su empleadora el otorgamiento de un nombramiento definitivo. -----

--- En efecto, esa Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que la citada prerrogativa de la inamovilidad, corresponde únicamente a los servidores públicos a quienes se les otorga un nombramiento en una plaza de nueva creación sujeto a la disponibilidad presupuestal o en una vacante definitiva, siempre y cuando hayan laborado por más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente considerando los derechos escalafonarios de terceros; sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: -----

--- Época: Décima Época. Registro: 2005900. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 4, Marzo de 2014, Tomo II. Materia(s): Laboral. Tesis: 1.6o.T. J/12

(10a.). Página: 1493. **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL HECHO DE QUE EL PATRÓN NO ACREDITE QUE LAS ACTIVIDADES QUE REALIZABAN ERAN DE CONFIANZA, NO IMPLICA NECESARIAMENTE EL OTORGAMIENTO DE UN NOMBRAMIENTO DE BASE.** El hecho de que la dependencia demandada no acredite que las actividades que el trabajador desempeñaba eran de confianza, cuando se excepcione en ese sentido, no necesariamente tiene como consecuencia jurídica inmediata que se tenga por satisfecha la pretensión del trabajador, en el sentido de que se le otorgue el nombramiento de base, ya que previamente deben considerarse los derechos escalafonarios de terceros y la disponibilidad presupuestal para la creación de una plaza permanente en la dependencia. -----

--- En esa tesitura y como ya ha quedado asentado, el C.

laboró al servicio de la demandada, bajo la categoría de trabajador de CONFIANZA y que con fundamento en el artículo 13 de la Ley Burocrática Estatal, con relación al artículo 123 apartado B fracción XIV de la Constitución Política Federal, las personas que desempeñen cargos de confianza disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social. En ese sentido, los trabajadores de confianza no gozan de un derecho a la inamovilidad en el empleo y por tanto, no tienen derecho, por disposición constitucional y por la ley aplicable, a la reinstalación. Sirva de sustento a lo anterior, el siguiente criterio jurisprudencial. -----

--- Época: Octava Época Registro: 393473 Instancia: Cuarta Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Apéndice de 1995 Tomo V, Parte SCJN Materia(s): Laboral Tesis: 580 Página: 382 **TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS. NO ESTAN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y, POR TANTO, CARECEN DE ACCION PARA DEMANDAR LA REINSTALACION O LA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL CESE.** De conformidad con los artículos 115, fracción VIII, último párrafo, y 116, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las relaciones de trabajo entre los Estados y Municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados, de conformidad con el artículo 123 de la misma Constitución; por su parte, del mencionado artículo 123, Apartado "B", fracciones IX (a contrario sensu) y XIV, se infiere que los trabajadores de confianza están excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo; por tal razón no pueden válidamente demandar prestaciones derivadas de ese derecho con motivo del cese, como son la indemnización o la reinstalación en el empleo, porque derivan de un derecho que la Constitución y la Ley no les confiere. -----

--- Época: Octava Época Registro: 393473 Instancia: Cuarta Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Apéndice de 1995 Tomo V, Parte SCJN Materia(s): Laboral Tesis: 580 Página: 382 **TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS. NO ESTAN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y, POR TANTO, CARECEN DE ACCION PARA DEMANDAR LA REINSTALACION O LA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL CESE.** De conformidad con los artículos 115, fracción VIII, último párrafo, y 116, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las relaciones de trabajo entre los Estados y Municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados, de conformidad con el artículo 123 de la misma Constitución; por su parte, del mencionado artículo 123, Apartado "B", fracciones IX (a contrario sensu) y XIV, se infiere que los trabajadores de confianza están



excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo; por tal razón no pueden válidamente demandar prestaciones derivadas de ese derecho con motivo del cese, como son la indemnización o la reinstalación en el empleo, porque derivan de un derecho que la Constitución y la Ley no les confiere. -----

- - - De lo anteriormente expuesto, es claro que los mencionados trabajadores no pueden demandar, en su caso la indemnización constitucional o la reinstalación en el empleo, así tampoco al pago de los salarios caídos, gozando únicamente de la protección al sueldo y a la seguridad social, luego entonces sobre este tipo de trabajadores, debe decirse que no es posible el análisis de los justificado o injustificado del despido de los trabajadores de confianza, puesto que no gozan de la estabilidad en el empleo, entonces el análisis en la calificativa de lo justificado o injustificado de ese acto, resulta intrascendente, pues aun considerando sin justificación el cese, al no gozar los referidos empleados del derecho a la estabilidad en el empleo, el resultado del juicio sería el mismo, es decir, la acción debe declararse improcedente. En esas condiciones, debe estimarse que resulta intrascendente emprender el análisis de lo justificado o injustificado del despido alegado por la actora, empleado de confianza, así como si el demandado sostuvo y acreditó la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza; lo relevante es que no goza de estabilidad en el empleo, por lo que no tiene derecho a las prestaciones derivadas del cese, como lo son la indemnización constitucional o reinstalación y el pago de los salarios caídos. -----

- - - de Tesis: *Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 4, marzo de 2014, Tomo I Materia(s): Constitucional Tesis: 2a./J. 23/2014 (10a.) Página: 874 **TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSTITUYE UNA RESTRICCIÓN CONSTITUCIONAL, POR LO QUE LES RESULTAN INAPLICABLES NORMAS CONVENCIONALES.** La actual integración de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reiterado la interpretación de la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza sólo disfrutarán de las medidas de protección del salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, sobre la base de que no fue intención del Constituyente Permanente otorgarles derecho de inamovilidad en el empleo y que, por ello, representa una restricción de rango constitucional. En tal virtud, si bien el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), en su artículo 7, apartado d, establece el derecho de las personas a una indemnización o a la readmisión en el empleo, o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional, en caso de despido injustificado, lo cierto es que esta norma de rango convencional no puede aplicarse en el régimen interno en*

relación con los trabajadores de confianza a al servicio del Estado, porque su falta de estabilidad en el empleo constituye una restricción constitucional. -----

- - - Por lo anterior, se estima que la relación de trabajo terminó sin responsabilidad para la entidad pública demandada, y por consiguiente no tiene derecho al pago de la REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN EN CASO DE INSUMISIÓN AL LAUDO, igualmente al ser una prestación accesoria de la principal, resultan igualmente improcedentes el pago de los salarios vencidos con los incrementos salariales generados, y el pago de las vacaciones y el pago de todas y cada una de las prestaciones, tales como aguinaldo, canasta básica, primas vacacionales, bonos anuales y todas aquellas que se desprendan del contrato colectivo y que se que se generen desde la fecha de su despido y durante la tramitación del presente juicio y hasta la fecha en que sea reinstalado, dada la improcedencia de su acción . -----

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

RESUELVE -----

- - - PRIMERO. - El C. _____ no probó sus acciones hechas valer. -----

- - - SEGUNDO. la parte demandada H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COLIMA, le prosperaron sus excepciones y defensas. -----

- - - TERCERO. - Por las razones expuestas en los considerandos del presente LAUDO, se absuelve al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COLIMA, de 1) La REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN EN CASO DE



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 146/2017
C.

VS.
H. AYUNTAMIENTO DE COQUIMATLÁN,
COLIMA.

INSUMISIÓN AL LAUDO del C. _____ en el
puesto de DIRECTOR DE ECOLOGÍA. 2) Del pago de los salarios
vencidos desde la fecha de su despido el día 09 de febrero de 2017
y los incrementos salariales. 3) Al pago de las vacaciones no
disfrutadas que se generen a partir de la fecha del despido y hasta su
reinstalación. 4) Al pago de todas y cada una de las prestaciones
consistentes en aguinaldo, canasta básica, primas vacacionales,
bonos anuales y todas aquellas que se desprendan del contrato
colectivo de trabajo desde la fecha de su despido y hasta su
reinstalación. -----

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

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



[Handwritten signature]
TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y ESCALAFÓN
DEL ESTADO DE COLIMA