



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 149/2017

C

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

- - - Colima, Colima, 10 (diez) de mayo del año 2021 (dos mil veinte). -----

- - - EXPEDIENTE LABORAL No. 149/2017 promovido por el C. _____ en contra del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COL. -

----- PROYECTO DE LAUDO -----

- - - **ELEVADO A LA CATEGORÍA DE LAUDO EJECUTORIADO EL DÍA 20 (VEINTE) DE MAYO DE 2021 (DOS MIL VEINTIUNO).** -

- - - **V I S T O** para resolver en definitiva el expediente laboral No. 149/2017 promovido por el C. JOSE DE JESUS MEJÍA QUIROZ en contra del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COL. Quien en su escrito inicial de demanda reclama las siguientes prestaciones: -----

*Notificado
14 junio 2021*

- - - "A) REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN EN CASO DE INSUMISIÓN AL LAUDO POR PARTE DE LA PATRONAL en el cargo de DIRECTOR DE TURISMO, que venía desempeñando hasta antes de mi despido injustificado en la fuente de trabajo denominada: DIRECCIÓN MUNICIPAL DEL 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, 10 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, así como todas aquellas que se desprendan del contrato colectivo de trabajo, y 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** -----

- - - Mediante escrito recibido el día 07 (siete) de abril del año 2017 (dos mil diecisiete) compareció ante este Tribunal el C. _____, demandando las prestaciones antes señaladas, manifestando en su escrito inicial de demanda los siguientes puntos de: -----

1/o.- el 2 de febrero de 2016, ingresé como trabajador al servicio del H. AYUNTAMIENTO DE COQUIMATLÁN, MUNICIPIO DEL ESTADO DE COLIMA, con el puesto de DIRECTOR DE TURISMO, en la dirección municipal de TURISMO, 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 durante 1 un año desempeñando cabalmente las obligaciones inherentes al puesto que tenía asignado. 2/o.- A partir de la fecha en que inicié a laborar para el ayuntamiento de Coquimatlán, no se me pago la primera quincena; 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 período pagaban, nunca hubo vacaciones, ni ninguna prima vacacional, ni pago al respecto. 3/o.- 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 I.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: _____), mensuales con un horario de lunes a domingos en un horario de entrada a las 8:30 ocho y media am, y con un horario de salida de las 15:00 horas pm, extendiéndose la salida en ocasiones por varias horas más según las necesidades. 5/o.- Desde la fecha de ingreso a laborar con la patronal demandada y hasta el día 10 de febrero de 2017, me desempeñé en mis labores con la responsabilidad y esmero que el puesto requería, desempeñándome en las siguientes actividades: DEL 02 DE FEBRERO DE 2016 AL 10 DE FEBRERO DE 2017. LIC. ORLANDO LINO CASTELLANOS. PRESIDENTE MUNICIPAL DE COMQUIMATLÁN. ADSCRIPCIÓN: DIRECCIÓN MUNICIPAL DE TURISMO, PUESTO: DIRECTOR DE TURISMO JEFE INMEDIATO: LIC. ORLANDO LINO CASTELLANOS. 51o.- 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 7° 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 la 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 procesal oportuno, se desprende que el suscrito nunca realizó las 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; 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 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



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado

COLIMA, COL

Expediente Laboral No. 149/2017

C.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

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: L.6o.T.84 L Tesis Aislada Materia(s): Laboral TRABAJADORES DE CONFIANZA. PRUEBA DE SU CARÁCTER CUANDO SE OPONE COMO EXEPCIÓN. Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, es decir, la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestado que por ser trabajador de confianza no tiene derecho de ser reinstalado, pero pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al demandado acreditar que las funciones que realizaba el actor, eran de las consideradas como de confianza, en términos de lo dispuesto en la primera parte del artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "La categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones realizadas v no de la designación que se dé al puesto.-Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia v fiscalización, cuando tengan carácter general, v las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento": por lo que no es suficiente para ello, que el nombramiento o en la tarjeta de trabajo respectivo se señale que el puesto era de confianza. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO 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: I.40.T.20 L Tesis Aislada Materia(s): laboral TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARÁCTER, CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCION. 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 excepciona manifestando que por ser trabajador fue despedido y pone a su disposición las presentaciones a que se refiere el artículo 49 de 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 v 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 v debe considerarse que el despido es injustificado v condenarse a la reinstalación solicitada. CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. 6/o.- así mismo, que el día 9 de febrero del año en curso la C. VERONICA CALVARIO MONTAÑO, quien funge como secretaria del Ayuntamiento y MARIA ELENA ESPINOZA DENIS, me hablaron para indicarme que era el último día como empleado del ayuntamiento, pero que tenía que firmar un contrato para que me pagaran todas las quincenas que me adeudaban, así como el aguinaldo y todo lo que por ley me correspondía. Les pedí que me diera mi finiquito y despido por escrito, pues ya se había escuchado que estaban despidiendo y deberían cumplir con estos requisitos, y se negaron, aduciendo que le correspondía al Tesorero hacer esa labor, pero al presentarme ante el Tesorero dijo que no tenía ni finiquito, ni los adeudos, ni despido por escrito, que no sabía nada al respecto, y que lo que podía decirme es que lo hacían por falta de dinero en el Ayuntamiento, pero le mencione que los salarios estaban programados y eran intocables, y solo se quedó callado, contestándome, pues así están las cosas 7/o.- 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 que a la letra dice: Artículo 47.- Son causas de rescisión de la

relación de trabajo, sin responsabilidad al patrón: (I a XV) El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron. El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los 5 cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal. La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión. La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y en consecuencia, la nulidad del despido. 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 de planta 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 las formalidades que señala el procedimiento y sin existir justificación alguna; por lo que, aún 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 que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron. El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los 5 cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal. La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión. La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola 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; C) El aviso citado en el inciso anterior, debe hacerse del conocimiento 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 o a la Junta, por sí 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. Junta Local debe considerar que el despido del que fui objeto fue totalmente injustificado; citando como apoyo de los análisis realizados los siguientes criterios emitidos por el Máximo Tribunal del País: Registro No. 188290 Localización: 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



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado

COLIMA, COL

Expediente Laboral No. 149/2017

C

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

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. Si se toma en consideración, por un lado, que el aviso a que se refiere la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es un deber jurídico ineludible del patrón, ya que tiene la finalidad de que el trabajador conozca de manera cierta la fecha y las causas que motivaron la rescisión de la relación laboral y pueda ejercer las acciones que considere pertinentes y por otro, que el incumplimiento de ese deber tiene como consecuencia que opere en su contra la presunción legal de que el despido fue injustificado, es indudable que dicho aviso constituye un presupuesto procesal de la justificación del despido, que debe ser analizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje oficiosamente; de aquí que si un trabajador demanda la reinstalación o la indemnización por considerar que fue despedido injustificadamente, y el patrón se excepciona aduciendo que la rescisión de la relación laboral fue injustificada, a éste corresponderá demostrar tal hecho, para lo cual es menester que acredite, en principio, que dio el aviso como se indica en el primer numeral citado, de manera que no es indispensable que el actor reclame en su demanda la omisión del patrón de entregar el aviso para que esta cuestión forme parte de la controversia en el juicio natural en términos del artículo 748 de la propia ley, puesta basta para considerarlo así que el demandado alegue que en el favor la justificación del despido. No obsta a lo antes expuesto el hecho que conforme a lo dispuesto en el diverso precepto 872 de ley señalada, el trabajador debe expresa en su demanda los hechos constitutivos de su acción reinstalación o indemnización basado en un despido injustificado, especificando las circunstancias de tiempo, modo y lugar que le consten y que a su juicio sean demostrativas de su acción, pues esta obligación no puede llevarse al extremo de exigirle que mencione hechos negativos que no tiene por que saber, ya que los trabajadores, por lo general, carecen de un asesoramiento legal Contradicción de tesis 86/2001-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 14 de noviembre de 2001. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Martha Elba Hurtado Ferrer. 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. La interpretación del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo respecto a la invocación de las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, no puede ser otra más que el juicio laboral sólo es factible hacer valer aquellas que se hayan comunicado al trabajador en el aviso rescisorio, va que de no ser así se colocaría a aquél en estado de indefensión, en contravención al propósito del legislador al instituir como obligatorio tal aviso. OCTAVO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Registro No. 186442 Localización: Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XVI, Julio de 2002 Página: 1394 Tesis: VII.2o.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 IMPONE AL PATRON 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. Si bien la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo impone al patrón la obligación de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión laboral, estableciendo que la falta de dicho aviso, por sí sola, bastara

para considerar que el despido fue injustificado, ello no puede estimarse como una violación a la garantía de igualdad procesal, pues tratándose del juicio laboral dicho principio no opera como en otras materias, porque las partes que intervienen no se hallan en el mismo plano, siendo innegable que el patrón tiene mayores elementos para llevar acabo la demostración de situaciones derivadas de la relación laboral, específicamente la entrega del aviso de rescisión relativo, de modo que el impone es a carga probatoria a la parte patronal, con la sanción correspondiente en caso de incumplimiento, no implica violación a la citada garantía.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO. Registro No. 194523 Localización: 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 L Tesis Aislada Materia(s)-. Laboral **RESCISIÓN LABORAL. DEBEN DEMOSTRARSE LAS CAUSAS RESISORIAS Y NO ÚNICAMENTE EL CUMPLIMIENTO DE SU AVISO.** Es incorrecto estimar justificado el despido, partiendo de la consideración de que el patrón demostró haber dado aviso escrito de las causas de la rescisión, pues con independencia de lo dispuesto por el antepenúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que impone la obligación de dar al trabajador el aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión, es preciso demostrar las causas sustento de la acción rescisoria. a través de los medios probatorios v las razones lógicas v jurídicas tomadas en consideración, porque la entrega del aviso v las causas invocadas para rescindir la relación laboral, son aspectos diferentes, pues el cumplimiento del primero, no determina la demostración de las causas rescisorias.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Además de lo anterior y aun el supuesto de que la patronal alegue que el suscrito realizaba funciones de Confianza, que no es el 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 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XXV, Mayo de 2007 Página: 1181 **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 DESPIDO.** El segundo párrafo del numeral 185 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el trabajador de confianza puede ejercer las acciones previstas en el Capítulo IV del Título Segundo de la propia Ley, en el cual está inmerso el artículo 48, que prevé las relativas a la reinstalación o indemnización a favor del trabajador que considera haber sido objeto de un despido injustificado. Así, para que un trabajador de confianza esté en condiciones de preparar su defensa en forma adecuada v oportuna, es necesario que conozca la fecha v causa por la cual se le rescindió la relación laboral, v para ello debe dársele el aviso respectivo por escrito pues conforme al artículo 47. el patrón está obligado a darlo a los trabajadores en general, sin distinguir si son o no de confianza, v como donde la ley no distingue no puede hacerlo el juzgador, se concluye que el patrón debe dar al trabajador de confianza el aviso escrito de la fecha v causa de la rescisión de la relación, v si no lo hace, ese solo hecho bastara para considerar injustificado el despido. Contradicción de tesis 53/2007-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 2 de mayo de 2007. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías. Tesis de jurisprudencia 95/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del nueve de mayo de dos mil siete. 8/o.- Es preciso señalar además que, de la antecedida narración de hechos, interpretación del Derecho y apoyo jurisprudencial, se deduce que el



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado

COLIMA, COL

Expediente Laboral No. 149/2017

C.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

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 exceptione 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 Materia(s): laborales RELACIONES LABORALES. SU CLASIFICACIÓN CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Conforme a los artículos 9o., 35 y 38 de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones laborales pueden clasificarse en dos grupos, uno que atiende a la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas (situación legal laboral); y otro a la durabilidad de dicha relación (factor tiempo); por consiguiente, si se toma en cuenta la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas por el trabajador, serán: A) Trabajadores de confianza, todos aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general así como las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento; y, B) Trabajadores de base o de planta, todos aquellos que, por exclusión, no sean de confianza, esto es, los que realizan una función o actividad normal en la empresa si se atiende a la durabilidad de la relación laboral (factor tiempo), ésta puede clasificarse en: 1) por tiempo indeterminado, que a su vez puede subclasificarse en: a) Permanente; y, b) De temporada. 2) Por tiempo determinado. 3) Para obra determinada; y, 4) Por inversión de capital determinado. En ese contexto, no debe confundirse la durabilidad de la relación de trabajo con la naturaleza en la función o actividad que desempeñan el trabajador, es decir, el hecho de que éste sea de planta, no implica que dicha relación temporalmente sea fija o que el empleado sea inamovible; por consiguiente, el carácter del trabajador de base no depende de la duración de dicha relación, si no de la naturaleza de la actividad que desarrolla dentro de la fuente de trabajo, pues puede darse el caso de que un trabajador de planta sea contratado por tiempo determinado; para obra determinada, o bien, para inversión de capital determinado, casos en los cuales, al cumplirse el plazo u objeto de la relación laboral, ésta queda concluida. Clasificaciones que al ser combinadas dan lugar a diversas hipótesis, ya que un trabajador de planta puede ser por tiempo indeterminado, a su vez esa relación puede ser permanente, es decir, continua o de manera ininterrumpida, o bien, puede ser de temporada, caso en el cual el trabajador labora, sólo por un periodo atendiendo a diversos factores, como podría ser el tiempo de cosecha, época navideña, u otras, pero ese tiempo laborado será indeterminado, es decir, en cada temporada el empleado tendrá derecho a laborar con ese patrón y éste tendrá la obligación de cumplirle las prestaciones legales, precisamente porque no existe un término para concluir esa relación laboral, no obstante que el patrón lo emplee únicamente por ciertos periodos. Asimismo, un trabajador de confianza puede ser contratado por tiempo indeterminado, que a su vez puede ser permanente o de temporada; pero también pueden darse diversas hipótesis ya que puede ubicarse en la clasificación relativa hacer de confianza, pero por

tiempo determinado, para otra determinada, o bien, para inversión de capitán determinado. Finalmente, en relación con los trabajadores transitorios, dentro de los cuales se ubican los eventuales, ocasionales, intermitentes y los sustitutos o interinos, éstos quedarán comprendidos en la clasificación que atiende a la temporalidad de dicha relación, por lo que se ubicarán en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o determinado, según el caso, atendiendo a las características específicas concretas. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Registro No. 172293 Localización: 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 ESTÁ OBLIGADO A DARLE EL AVISO ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA DE LA RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL. POR LO QUE EL INCUMPLIMIENTO DE ESA OBLIGACION, POR SI SOLO. TORNA EN INJUSTIFICADO DEL DESPIDO. El segundo párrafo del numeral 185 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el trabajador de confianza puede ejercer las acciones previstas en el Capítulo IV del Título Segundo de la propia Ley, en el cual está inmerso el artículo 48, que prevé las relativas a la reinstalación o indemnización a favor del trabajador que considera haber sido objeto de un despido injustificado. Así, para que un trabajador de confianza esté en condiciones de prepararse su defensa en forma adecuada y oportuna, es necesario que conozca la fecha y causa por la cual se le rescindió la relación laboral, y para ello debe dársele el aviso respectivo por escrito, pues conforme el artículo 47, el patrón está obligado a darlo a los trabajadores en general, sin distinguir si son o no de confianza, y como donde la ley no distingue no puede hacerlo el juzgador, se concluye que el patrón debe dar al trabajador de confianza el aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión de la relación, y si no lo hace, ese solo hecho bastará para considerar injustificado el despido. Contradicción de tesis 53/2007-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 2 de mayo de 2007. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías. Tesis de jurisprudencia 95/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del nueve de mayo de dos mil siete. 9/o.- Es preciso mencionar que la relación de trabajo con la patronal demandada era por tiempo indeterminado, mi permanencia durante varios periodos gubernamentales, y la persistencia de mi plaza, y su creación cuando se me otorga, por lo que no es aceptable 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 v mi 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.- Ei 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



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 149/2017
C.

VS.
H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

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 la plaza fue creada y ocupada por el suscrito en mi carácter de trabajador, a partir de mi ingreso, tal v como lo demostraré con las probanzas de rigor en el momento procesal oportuno: responsabilidad que venía desempeñando ininterrumpidamente desde entonces hasta la fecha de mi despido injustificado, esto es, 10 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 "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo 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 realizo 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. 197760 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. Acorde con lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Lev Federal del Trabajo, la norma general respecto a la duración del contrato, es que éste se celebre por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que se prevé en el artículo 36 y el contrato de trabajo por tiempo determinado a que se refiere el artículo 37. En este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, es decir, que justifique la excepción a la norma general. De lo anterior se colige que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, misma que debe ser indicada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada y, en su caso, al prevalecer la causa que dio origen a la contratación, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo, empero, si lejos de prorrogar el contrato al trabajador, el patrón da por concluido éste v contrata para seguir desempeñando las mismas labores a diversa persona, es claro que esa terminación no es más que un despido injustificado con todas las

consecuencias legales inherentes al mismo. CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. 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. Aun cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada, y que ésta concluyó, y si no lo hace, al fallar una Junta en su contra no viola sus garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra, va que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto del contrato. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. En virtud de las argumentaciones expuestas, este H. Tribunal de Escalafón y Arbitraje debe de considerar que la relación de trabajo sostenida con el 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, primero, por no existir casual alguna de las señaladas por la Ley; y segundo, por no seguir las formalidades esenciales del procedimiento que la 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. DERECHO: En cuanto al fondo son aplicables los Artículos 1o, 2o, 3o, 4o, 5o, 6o, 7, 8, 9, 10, 11 y demás correlativos de la Ley de los Trabajadores al Servicio de Gobierno, Ayuntamientos y Descentralizados del Estado de Colima, así como el 36 y 47 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente. Norman el Procedimiento a seguir los numerales 140 al 162 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de Gobierno, Ayuntamientos y Descentralizados del Estado de Colima y 685°, 686°, 687°, 688°, 689°, 692°, 698°, 700° FRACCIÓN II, 714°, 780° A 791° y demás aplicables de la citada Ley Federal del Trabajo." - - - - -

- - - 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, teniéndose por admitida la demanda en contra del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COL.**, 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. - - - - -



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 149/2017

C.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

- - - **3.-** Mediante acuerdo de fecha 23 (veintitrés) de junio del año 2017 (dos mil diecisiete) se le tuvo al **C. LIC. ORLANDO LINO CASTELLANOS**, en su carácter de **PRESIDENTE MUNICIPAL** del **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COL.**, del mismo, dando contestación a la demanda y reconviniendo al demandante, dentro del término que para efecto se le concedió por este Tribunal, manifestando en su escrito de contestación y de reconvención lo siguiente: -----

--- *“Con fundamento en los numerales 1, 2, 5, 6, 7 fracción IV inciso a), 15, 148 y demás relativos aplicables de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, dentro del término legal concedido se da contestación a la demanda instaurada. A. A este inciso de las prestaciones que maneja la actora en su escrito inicial de demanda, presentado ante este H. Tribunal, se le dice que no es procedente lo que el menciona, por lo que no puede ser reinstalado en la fuente laboral que el menciona, por ser personal de confianza y no aplica la reinstalación de acuerdo a la siguiente jurisprudencia que servirá de sustento. EXPONER SE CONTESTA A LAS PRESTACIONES TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. CON INDEPENDENCIA DE QUE PERTENEZCAN AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL O HAYAN SIDO CONTRATADOS BAJO EL ESQUEMA DE LIBRE DESIGNACIÓN, NO TIENEN DERECHO A LA REINSTALACIÓN, AL EXISTIR UNA RESTRICCIÓN CONSTITUCIONAL AL RESPECTO. Es criterio de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que los trabajadores de confianza realizan un papel de suma importancia en el ejercicio de la función pública del Estado, al tratarse de servidores públicos a los que se confieren funciones de la mayor responsabilidad dentro de las estructuras de los poderes públicos u órganos autónomos, de acuerdo con las funciones que realizan, nivel y jerarquía, y por ello cuentan, en la mayoría de los casos, con poder de dirección o decisorio, o bien, desempeñan cargos que conllevan obligaciones de naturaleza confidencial, derivado de la íntima cercanía y colaboración con quienes son titulares responsables del ejercicio de esas funciones públicas. Con base en lo anterior, ante un despido injustificado los trabajadores de confianza - pertenecientes al sistema profesional de carrera o contratados bajo el esquema de libre designación-, no tienen derecho a la reinstalación o reincorporación en su empleo, por existir una restricción constitucional en la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo que revela que no fue intención del Constituyente Permanente otorgarles ese derecho, lo que se refuerza con el criterio contenido en las jurisprudencias 2a./J. 21/2014 (10a.). 2a./J. 22/2014 (10a.) y 2a./J. 23/2014 (10a.) (*), de la propia Sala. Así como los siguientes artículos de la Ley Burocrática estatal, que hacen al trabajador como de los de confianza. 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; ARTÍCULO 7.- Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: 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, así como todos los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito. TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO RESULTA COHERENTE CON EL NUEVO MODELO DE CONSTITUCIONALIDAD EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. La actual integración de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que el criterio que ha definido a través de las diversas épocas del Semanario Judicial de la Federación, al interpretar 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 al servicio del Estado sólo disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, resulta acorde con el actual modelo de constitucionalidad en materia de derechos humanos y, por tanto, debe confirmarse, porque sus derechos no se ven limitados, ni se genera un trato desigual respecto de los trabajadores de base, sobre el derecho a la estabilidad en el empleo. Lo anterior, porque no fue intención del Constituyente Permanente otorgar el derecho de inamovilidad a los trabajadores de confianza pues, de haberlo estimado así, lo habría señalado expresamente; de manera que debe considerarse una restricción de rango constitucional que encuentra plena justificación, porque en el sistema jurídico administrativo de nuestro país, los trabajadores de confianza realizan un papel importante en el ejercicio de la función pública del Estado; de ahí que no pueda soslayarse que sobre este tipo de servidores públicos descansa la mayor y más importante responsabilidad de la dependencia o entidad del Estado, de acuerdo con las funciones que realizan, nivel y jerarquía, ya sea que la presidan o porque tengan una íntima relación y colaboración con el titular responsable de la función pública, en cuyo caso la "remoción libre", lejos de estar prohibida, se justifica en la medida de que constituye la más elemental atribución de los titulares de elegir a su equipo de trabajo, a fin de conseguir y garantizar la mayor eficacia y eficiencia del servicio público. Tesis: 2a./J. 22/2014 (10a.) ¡Gaceta del Semanario ¡Judicial de la Federación Décima Época ¡2005824 1 de 1 Segunda Sala ¡Libro 4, Marzo de 2014 ¡Tomo I Pag. 876 LJurisprudencia(Constitucional) PRESIDENCIA MUNICIPAL REFORMA TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO NO ES CONTRARIA A LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo lo., dispone que las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución Federal y en los tratados internacionales. Ahora bien, si el Constituyente Permanente no tuvo la intención de otorgar a los trabajadores de confianza el derecho a la estabilidad en el empleo, acorde con la interpretación que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha hecho de la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Norma Suprema, la cual únicamente les permite disfrutar de las medidas de protección al salario y gozar de los beneficios de la seguridad social, entonces, por principio ontológico, no puede contravenir la Constitución General de la República, específicamente el derecho humano a la estabilidad en el empleo previsto únicamente para los trabajadores de base, en la fracción IX de los indicados precepto y apartado, ni el de igualdad y no discriminación, porque la diferencia entre trabajadores de confianza y de base al servicio del Estado la prevé la propia Norma Fundamental. B. A este inciso de las prestaciones que maneja la actora se le dice que no es procedente y que el actor está incurriendo en falsedad ante este Tribunal, por lo tanto lo que pide el trabajador es imposible, porque a él se le pago la quincenas a las que él hace alusión, solo quedaron pendientes las ya mencionadas. C. A este inciso que menciona la actora se le dice que es improcedente toda vez que es personal de confianza y no podrá ser reinstalado



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 149/2017

Vs.
H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

en su fuente laboral, es así que el trabajador gozo de vacaciones. D. A este inciso de prestaciones que maneja la actora se le dice que es improcedente reclamar porque a él si se le pagó su aguinaldo correspondiente al año 2016, así pues el trabajador era un Director en el H. Ayuntamiento, porque se considera de confianza y no se tiene tales prestaciones que el menciona, a los de confianza solo se les paga el sueldo, nunca prestaciones como canasta básica, o algún otro bono como lo es al personal de sindicato o base. SE CONTESTA A LOS HECHOS 1. A este numeral de hechos que maneja la actora se le dice que es cierto, si ingreso a laborar en esa fecha, también es CIERTO QUE INGRESO COMO DIRECTOR DE TURISMO, UN PUESTO CONSIDERADO DE CONFIANZA SEGÚN LA LEY BUROCRÁTICA ESTATAL EN SU NUMERAL 6 INCISO A, ASI COMO EN EL NUMERAL 7 FRACCION IV, INCISO A, que me permitiré citar. ARTICULO 6.- Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: b) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; ARTICULO 7.- Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: IV. En los Ayuntamientos de la Entidad: c) Los Secretarios de los Ayuntamientos, Tesoreros, Oficiales Mayores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Contralores, Oficiales del Registro Civil, Auditores, Coordinadores, Supervisores e Inspectores, así como todos los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito. Por tal motivo, el trabajador no puede ser reinstalado en el puesto que el menciona. 2. A este hecho que menciona la actora se le dice que es falso en cuanto a que se le adeudan ese número de quincenas que el menciona, ya lo describí en el capítulo de las prestaciones, esta entidad que represento, siempre expide recibos de pago o en su defecto en la nómina, aparece que quincena es que se te está pagando. 3. A este inciso que menciona la actora es totalmente falso, este trabajador no pudo haber gozado y no gozo de ninguna de las prestaciones que alude, porque esas prestaciones solo son para el personal de sindicato de este H. Ayuntamiento, el personal de confianza solo recibe el pago de sueldo. Por lo que el actor está tratando de engañar, haciéndolo creer que gozaba de esas prestaciones que menciona en su numeral 3 de hechos cuando no fue así, el solo recibía sueldo, por ser de confianza y para ser concretos, ser director. 4. A este inciso que menciona el actor se dice su ultimo sueldo después de las segunda quincena del mes de marzo del año 2016 el trabajador percibía como salario la cantidad de _____ y la gasolina que se menciona no cuenta como compensación, solo son vales de gasolina para atender pendientes propios de la oficina, y no personales como lo pretende hacer valer el C. JOSE DE JESUS MEJIA QUIROZ y no son compensación en ningún momento. Ahora sí que es como un privilegio propio de los directores. 5. A este hecho que maneja la a actora, se le dice que no son hechos que tienen precedente, pues solo menciona artículos de la propia ley, pero el trabajador si es de los considerados de confianza según la ley. Pues el actor en su inciso A) de las prestaciones dice los siguiente "REINSTALACION O LA INDEMNIZACION EN CASO DE INSUMISION AL LAUDO POR PARTE DE LA PATRONAL en el cargo de DIRECTOR DE TURISMO, que venía desempeñando hasta antes de despido injustificado [...] y de acuerdo a la ley burocrática estatal si es personal de confianza. ARTICULO 6.- Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: c) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; ARTICULO 7.- Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: IV. En los Ayuntamientos de la Entidad: d) Los Secretarios de los Ayuntamientos, Tesoreros, Oficiales Mayores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de

Departamento con funciones de Dirección, Contralores, Oficiales del Registro Civil, Auditores, Coordinadores, Supervisores e Inspectores, así como todos los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito. 6. No se niega ni se afirma lo expresado por la C. VERONICA CALVARIO MONTANO al no ser hechos propios del suscritos, en cuanto lo demás se he de decir que nuevamente declara con falsedad ya que la LIC. MAYRA CITLALI PIZANO PEREZ, tomo protesta ante el cabildo como oficial mayor el 07 de Febrero del año 2017, así como la ARQ. MARIA DE LOS ANGELES BARBOSA MARIA, fue nombrada como Secretaria del H. Ayuntamiento de Coquimatlán 07 de Julio del año 2016 y siempre se ha desempeñado como tal hasta la fecha, no habiendo otra persona desempeñado este puesto desde su nombramiento. 7. A este numeral de hecho que menciona la actora se le dice que es falso, pues los trabajadores de confianza no gozan de estabilidad laboral, según la siguiente jurisprudencia: TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO RESULTA COHERENTE CON EL NUEVO MODELO DE CONSTITUCIONALIDAD EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. La actual integración de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que el criterio que ha definido a través de las diversas épocas del Semanario Judicial de la Federación, al interpretar 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 al servicio del Estado sólo disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, resulta acorde con el actual modelo de constitucionalidad en materia de derechos humanos y, por tanto, debe confirmarse, porque sus derechos no se ven limitados, ni se genera un trato desigual respecto de los trabajadores de base, sobre el derecho a la estabilidad en el empleo. Lo anterior, porque no fue intención del Constituyente Permanente otorgar el derecho de inamovilidad a los trabajadores de confianza pues, de haberlo estimado así, lo habría señalado expresamente; de manera que debe considerarse una restricción de rango constitucional que encuentra plena justificación, porque en el sistema jurídico administrativo de nuestro país, los trabajadores de confianza realizan un papel importante en el ejercicio de la función pública del Estado; de ahí que no pueda soslayarse que sobre este tipo de servidores públicos descansa la mayor y más importante responsabilidad de la dependencia o entidad del Estado, de acuerdo con las funciones que realizan, nivel y jerarquía, ya sea que la presidan o porque tengan una íntima relación y colaboración con el titular responsable de la función pública, en cuyo caso la "remoción libre", lejos de estar prohibida, se justifica en la medida de que constituye la más elemental atribución de los titulares de elegir a su equipo de trabajo, a fin de conseguir y garantizar la mayor eficacia y eficiencia del servicio público. 8. A este numeral hechos, nuevamente solo menciona simples interpretaciones de él, mas no menciona hechos a los que como parte demandada pueda defenderme, aun así, se le dice a este hecho que el trabajador si era de los de confianza, pues ejercía como Director, así como ya lo recalque en la prestaciones. 9. A este numeral de los hechos que menciona el actor se le dice que es parcialmente cierto, que su relación fue por tiempo indeterminado, pero que nunca es mientras subsistía la materia de trabajo, por ser de confianza puede ser rescindido en cualquier momento. EXCEPCIONES: FALTA DE ACCION Y DERECHO LAS QUE SE DESPRENDEN EN LA CONTESTACION. En virtud de que la parte actora carece de toda acción y derecho alguno al reclamar a mi representada el pago de todas y cada una de las prestaciones que en su demanda se desprenden por las razones y motivos que ya quedaron puntualizados con antelación. CAPITULO DE RECONVENCION LIC. ORLANDO UNO CASTELLANOS, en mi carácter de representante legal del H. Ayuntamiento de Coquimatlán Colima, Administración 2015-2018 que se acredita con el acta de sesión solemne 109 que se anexa a



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado

COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 149/2017

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

este ocurso, Estando dentro del término legal, DEMANDO la rescisión sin responsabilidad para el patrón pues el C. siempre se desempeñó como trabajador de Confianza, ya que al momento de ser emplazados del presente juicio nos hacemos sabedores del despido injustificado que demanda, la cual objetamos de falso, los hechos narrados son falsos, por lo que demandamos la rescisión sin responsabilidad para el patrón expresamos de el porque la improcedencia de dichas prestaciones, por falta de probidad de honradez y perdida de la confianza con el C.

A) Se declare la improcedencia de cada una de las prestaciones reclamadas por el C.

B) Se tenga por presentada y admitida la reconvencción en contra del C.

C) La rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, existir la pérdida de la confianza y realizar el C. acto en contra de esta administración así como declarar con falsedad. PRIMERO.- El día 15 de Octubre del año 2015 Tomo posesión de Presidente Municipal el C. ORLANDO LINO CASTELLANOS, recibiendo la administración hasta el día 16 de Octubre del 2015, sin que por parte de la administración saliente en especial del Ex presidente Municipal SALVADOR FUENTES PEDROZA, hiciera la entrega material, así como las reuniones previas de entrega recepción. SEGUNDO. - El siempre fue considerado como trabajador de confianza, por lo que la base de esta relación laboral siempre fue la confianza, lo que el C. por su actuar y desempeño perdió la confianza que se le brindo para estar en este H. Ayuntamiento. TERCERO. Desde el momento en que ingresaron en relación a los documentos firmados sabían que pertenecían a los trabajadores de confianza en tanto la administración que presido no entregara o celebrara distinta relación laboral que prestara. El C. tuvo conocimiento de ser trabajador de confianza. CUARTO.- El C. JOSE DE JESUS MEJIA QUIROZ, desde su separación ha declarado con falsedad y lo ha hecho ante los medios y públicamente por lo que ha difamado a este H. Ayuntamiento por lo que ha actuado de mala fe, y realizando manifestaciones públicas trastocando la civilidad de los eventos. CAPITULO DE PRUEBAS DE LA RECONVENCION 1.- DOCUMENTAL.- Que se presentaran en el momento procesal oportuno para acreditar la reconvencción y las excepciones a la acción del C. JOSE DE JESUS MEJIA QUIROZ. 2.- INSPECCIONAL, documentos que obren el área de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento de Coquimatlán Colima, del expediente personal del ex trabajador En el edificio de presidencia municipal ubicado en reforma sin número esquina con Jesús Alcaraz. Se relaciona con cada uno de los puntos de la reconvencción. 4.- TESTIMONIAL.- Consistente en el interrogatorio que deberán rendir los testigos que en el momento procesal oportuno presentemos para acreditar las pretensiones de la reconvencción formulada los cuales señalemos en la audiencia respetivas así como domicilio para ser citados, esta probanza se relaciona con cada uno de los puntos vertidos en la reconvencción. 5.- CONFESIONAL.- Consistente en el pliego de posiciones que se le formulen y que le sean calificadas de legales a los C. JOSE DE JESUS MEJIA QUIROZ, el cual deberán de responder de manera personal y directa y no mediante representante legal o apoderado, que serán protestados previamente de decir verdad, y en caso de no presentarse se declare confeso, por lo que cite en el domicilio procesal para el desahogo de dicha audiencia. 6.- 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 exhibidos tanto por la actora como por la demandada, que estrictamente nos favorezcan y que sirvan para robustecer 7.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA.- Consistente en las deducciones lógicas jurídicas que se deriven de a presente controversia que estrictamente favorezca a las manifestaciones y excepciones contenidas en la contestación,

reconvención y ampliación. Relacionando esta prueba con cada uno de los puntos contenidos en la contestación, reconvención y ampliación.” -----

--- Mediante acuerdo de fecha 14 de noviembre de 2017 se tuvo al
 -----, parte actora en el presente
 juicio (demandada en la reconvención), dando contestación a la
 reconvención interpuesta en su contra, dentro del término que para
 efecto se le concedió por este Tribunal, manifestando en su escrito
 de contestación a la reconvención lo siguiente: -----

--- de generales conocidas en autos del
 expediente ai rubro indicado, señalando domicilio para recibir notificaciones e (despacho marcado con el número 5 de la Privada del Trabajo, autorizando al M.C.P. ULISES ALVAREZ ALCANTAR para tales efectos, vengo a evacuar la vista que se me corrió traslado, respecto de la contestación, así como a dar contestación a la Reconvención planteada por la Enf. MA. TERESA GUERRERO PADILLA, permitiéndome hacerlo en los siguientes términos: Respecto de la contestación a la demanda, se le sostiene las prestaciones reclamadas en la demanda, y los hechos contenidos en la misma, correlacionados ambos con el escrito aclaratorio mediante el cual cumplí las prevenciones que este B. Tribunal me solicitó. Añadiendo que en México la realidad que se presenta en las relaciones laborales es el eje de las resoluciones en materia laboral, sin importar que formalmente se mencionen como de confianza, cuando en lo cotidiano, el trabajador realice funciones que no son consideradas como tales, independientemente del nombramiento otorgado o del hecho que el puesto de trabajo este señalado en un artículo como de confianza. Respecto a lo narrado en el punto 9, solicito se tenga por confesa a la contraria, ya que CONFIESA QUE MI RELACION DE TRABAJO FUE POR TIEMPO INDETERMINADO y por lo tanto con esa afirmación, confiesa los hechos de mi demanda, en el sentido QUE TENGO UNA RELACION DE TRABAJO VIGENTE Y POR ELLO PRETENDE RESCINDIRLA, indebidamente considero y por eso se le demando el despido injustificado, el cual se demuestra plenamente ante esta confesión, realizada con todos los requisitos de Ley, es decir fue hecha por persona capaz, no solo en el hecho de su representación, sino porque lo hace la persona que puede obligar a su representada, es decir puede tomar esas decisiones, está dentro de su radio de acción esa decisión; lo hace de manera espontánea, sin violencia de ningún tipo, sin preguntas que tuvo que responder, ya que comparece por voluntad propia a decirlo; lo hace ante autoridad judicial en funciones, y concretamente en autos de este expediente, formalizando tal aseveración por escrito, y sin reticencia de ningún tipo, y además le afecta a su interés, ya que mi reclamación legítima como trabajador, le exige el cumplimiento de su obligación laboral como patrón y este confiesa tener ese contrato vigente, razón por la cual pretende rescindirlo. Esta confesión es perfectamente divisible, pues abarca solo la parte que afecta a la que lo manifiesta y la parte defensiva deberá probarlo. En cuanto a la Reconvención, considero que fue admitida indebidamente, ya que la señora Síndico Municipal no anexa el documento mediante el cual dice acreditar su personalidad jurídica, solicitando a este H. Tribunal, advierta la narración que hace al comparecer a contestar la demanda, en la cual correctamente manifiesta que acompaña "copia certificada de! acta de Cabildo de Sesión Solemne Pública 109 de fecha 15 de Octubre del año 2015," mientras que en la Reconvención, en su proemio, asegura que acredita con "el acta de Sesión Solemne 109 que se anexa a este ocurso." Y atendiendo



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 149/2017

C.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

a que la reconversión es un acto distinto al de la contestación a la demanda, este es independiente de aquella, y los documentos que se utilizan para aquella, no necesariamente el reconversionista los utiliza para este último acto, que precisamente por su independencia de la contestación, su exigencia es que debe demostrar la calidad con la que comparece, reclamar sus prestaciones y narrar sus propios hechos, así que debería desecharse tal reconversión, al no acreditar, con el documento que su propia reconversión aduce, la personalidad con la que comparece. AD CAUTELAM SE CONTESTA LA RECONVENCIÓN: Si a pesar de que la compareciente no acredita personalidad, como ya lo deje asentado previamente, y este Tribunal considera prudente que se siga el cauce de la misma, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos: Es importante resaltar que en su proemio afirma que siempre me desempeñe como su trabajador, aunque afirma que de confianza, y por lo tanto con esa afirmación, confiesa los hechos de mi demanda, en el sentido QUE TENGO UNA RELACION DE TRABAJO VIGENTE Y POR ELLO PRETENDE RESCINDIRLA, y que con motivo de mi demanda pretenden rescindirme, sin señalar las causas y motivos para ello, y mucho menos anexar el escrito que por Ley están obligados en esos casos a proveer, reiterando con estos actos el despido injustificado del cual me duelo, es decir, siempre actúan así, con informalidad y sin dar aviso por escrito de la causa o causas y motivos de la rescisión, y a partir de qué fecha surte efectos tal despido.. El inciso A no es motivo del planteamiento de la Litis en la reconversión, pues de su lectura se aprecia que son aspectos abordados y reclamados en la demanda y que se contestaron por la parte pasiva en tal apartado y deben ser desestimados en esta reconversión. Respecto del inciso C, el reconversionista omite señalar cual es la causa que es su motivación para pretender rescindir el contrato por tiempo indeterminado que la misma parte CONFIESA tengo con su representada, pues en su caso debió señalar que ese contrato llegó a su fin, , indebidamente considero y por eso se le demando el despido injustificado, el cual se demuestra plenamente ante esta confesión, realizada con todos los requisitos de Ley, es decir fue hecha por persona capaz, no solo en el hecho de su representación, sino porque lo hace la persona que puede obligar a su representada, es decir puede tomar esas decisiones, está dentro de su radio de acción esa decisión; lo hace de manera espontánea, sin violencia de ningún tipo, sin preguntas que tuvo que responder, ya que comparece por voluntad propia a decirlo; lo hace ante autoridad judicial en funciones, y concretamente en autos de este expediente, formalizando tal aseveración por escrito, y sin reticencia de ningún tipo, y además le afecta a su interés, ya que mi reclamación legítima como trabajador, le exige el cumplimiento de su obligación laboral como patrón y este confiesa tener ese contrato vigente, razón por la cual pretende rescindirlo. El otro extremo que debe reunir el patrón es su fundamento, es decir, que artículo de la Ley le da esa acción, y concretamente señalar no solo el enunciado de la norma, sino específicamente que parte de ella me atribuye, pues existen causales múltiples en un solo artículo o fracción, y debe ser específica a cual me atribuye, para después proceder a demostrar que en la realidad puede atribuirme tal conducta y demostrarla, es decir no funda su acción. La otra es la formalidad que debe observar al rescindir la relación de trabajo. Esta confesión es perfectamente divisible, pues abarca solo la parte que afecta a la que lo manifiesta y la parte defensiva deberá probarlo. A LOS HECHOS: 1- No puedo afirmar ni negar ese hecho al no ser propio. 2.- Solicito se tenga confesando a la reconversionista la relación de trabajo con el suscrito a las órdenes de su representada, siendo falso que por el solo hecho de estar según su apreciación en un puesto de confianza, puesto que no señala la base de hechos y de derecho para ello, de lo contrario daría circunstancias de tiempo, es decir inicio y fin de la relación, o si aún prevalece la misma, modo, en qué consistía mi trabajo para que por esa naturaleza del trabajo sea considerado como de confianza, y lugar, es decir donde me desempeñaba para

atribuirme esa calidad que dice es de confianza. Independientemente de ello, la pérdida de confianza no es subjetiva, debe tener bases objetivas y así lo ha establecido nuestro Máximo Tribunal. Lo anterior me deja en completo estado de indefensión y a esta autoridad sin bases para atender sus pretensiones. 3. y 4- Se niegan. El hecho de que según el reconvencionista sea "considerado" un trabajador de confianza no tiene base jurídica como alegato, en su caso debería señalar el motivo por el cual hace esa afirmación y señalar circunstancias de modo, tiempo, lugar y otras circunstancias de inicio, desempeño y termino de mi relación laboral que señala además es por tiempo indeterminado al contestar la demanda, hecho que solicito sea tomado en consideración en esta reconvencción por tener relación y ser en el propio libelo que presenta la misma y su contestación; pero no dice cuando inicié y dio por terminada la relación de trabajo, ni anexa por escrito tal determinación o aviso al suscrito de mi separación, porque así lo confiesa, que fui separado del trabajo. Al no señalar circunstancias de tiempo modo y lugar, que me permitan refutar su "consideración" me pone en estado de indefensión y su afirmación tiene bases obviamente subjetivas. No señala porque mi actuar y desempeño motivaron, con fechas ciertas, actividades específicas, personas que son enteradas de ello, etcétera, que lo hicieron decidir separarme de mi trabajo. Lo único cierto es que tal y como lo CONFIESA en su proemio, en su inciso C de las prestaciones y en el punto dos de los hechos, soy trabajador del ayuntamiento y como lo narra: por tiempo indeterminado, y corrobora con sus manifestaciones que en su momento fui despedido injustificadamente, por eso lo demande; debiendo demostrar la patronal que lo hizo justificadamente. El resto de los hechos al no tener elementos de tiempo modo y lugar los niego por lo tanto el forma lisa y llana. A LAS PRUEBAS No aportó en realidad ninguna de ellas, y por ende son de nulo efecto jurídico. AL DERECHO: Son inaplicables, su exposición de hechos es inmotivada, subjetiva y sin circunstancias de hechos de modo, tiempo y lugar, por ende el supuesto marco jurídico no cobra relevancia en la realidad, pues no puede tipificarse la conducta en una norma si no se expresan los hechos concretos regulados o alcanzados en sus efectos por las mismas." -

- - - 4.- Mediante acuerdo de fecha 04 (cuatro) de octubre del año 2017 (dos mil diecisiete), 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 09:00 (nueve horas) del día 11 (once) de diciembre del año 2017 (dos mil diecisiete) misma que se declaró abierta bajo la presencia del C. MTRO. JOSÉ GERMAN IGLESIAS ORTIZ, Magistrado Presidente de este H. Tribunal, quien conforme a lo dispuesto por el artículo 150 de la Ley de la materia abrió el periodo conciliatorio entre las partes, quienes después de realizar platicas, ambas partes manifestaron que no era posible llegar a un



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL

C

Vs.
H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

arreglo en esos momentos que pusiera fin al presente juicio. Acto continuo, de conformidad en el artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a la parte actora para que ampliara o ratificara su escrito de demanda, manifestando por conducto de su Apoderado Especial el **LICENCIADO ULISES ALVAREZ ALCANTAR**, lo siguiente: -----

- - - *“Que ratifico en todas y cada una de sus partes el escrito inicial de demanda, presentado ante este H. Tribunal con fecha 07 de abril del año 2017, así como el escrito aclaratorio de demanda 29 de junio de ese mismo año, asimismo ratifico en todas sus partes los escritos de contestación a la reconvencción de demanda, mismos que obran agregados a los autos del presente juicio.”* -----

- - - Acto continuo, se concedió el uso de la voz a la parte demandada **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COL.**, para que ampliara o ratificara su escrito de contestación de demanda haciéndose constar que en esos momentos no se encontraba presente, ni persona alguna que legalmente lo representada no obstante de estar oportunamente notificado para el desahogo de la presente audiencia. -----

- - - De la misma manera, se concedió el uso de la voz a la parte demandada **SINDICO MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COL.**, para que ampliara o ratificara su escrito de contestación de demanda haciéndose constar que en esos momentos no se encontraba presente, ni persona alguna que legalmente lo representada no obstante de estar oportunamente notificado para el desahogo de la presente audiencia. -----

- - - Posteriormente, se le concedió el uso de la voz al tercero llamado a juicio **SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COL.**, para que ampliara o ratificara su escrito de contestación de demanda haciéndose constar que en esos momentos no se encontraba presente, ni persona alguna que legalmente lo representada no obstante de estar oportunamente notificado para el desahogo de la presente audiencia. -----

--- 7.- En esa tesitura, llegado el nuevo día y hora señalados para el desahogo de la audiencia, se declaró abierta nuevamente y de conformidad con el artículo 152 de la Ley Burocrática Estatal se declaró abierto el período de ofrecimiento de pruebas, en la que las partes ofrecieron y objetaron las que estimaron convenientes, reservándose el derecho este Tribunal de calificarlas, mismas que después de ser analizadas y estudiadas, fueron admitidas a la parte actora las siguientes: -----

--- 2.- **Se admite la DOCUMENTAL** consistente en la exhibición de todos y cada uno de los documentos que el patrón tiene la obligación de exhibir en juicio, tales como: **CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, CONSTANCIAS, CONTROLES DE ASISTENCIA, COMPROBANTES DE PAGO, DE VACACIONES AGUINALDO, PRIMAS DOMINICALES, PRIMAS VACACIONALES, INCORPORACION Y APORTACION AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, AL FONDO NACIONAL DE VIVIENDA Y AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO** y las demás que señale la Ley. Documentos que la **PATRONAL** tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio, de conformidad al artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, por lo que con fundamento en el artículo 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, señalándose desde estos momentos, las 14:30 (CATORCE TREINTA) HORAS DEL DÍA 13 (TRECE) DE NOVIEMBRE DEL 2019. (DOS MIL DIECINUEVE), para que la parte **DEMANDADA H. AYUNTAMIENTO DE COQUIMATLAN, COL.**, exhiba en copia certificada u original los **DOCUMENTOS** de referencia, correspondientes al periodo que duro la relación laboral, hasta un año después del término de la relación laboral, esto de conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, y bajo el apercibimiento legal estipulado en el artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, que de no dar cumplimiento al requerimiento en cuestión, se le tendrá por presuntivamente ciertos los hechos que pretenda acreditar la ofertante con tales documentos, salvo prueba en contrario, de **DOCUMENTALES** al último párrafo del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia. **3.- Se admite la TESTIMONIAL**, consistente en las declaraciones que en forma personal deberán rendir ante este Tribunal de Arbitraje y Escalafón, ubicada en la calle Francisco Zarco no. 1460, Colonia Girasoles, de esta ciudad de Colima, a las 13:00 (TRECE HORAS) HORAS DEL DÍA 05 (CINCO) DE DICIEMBRE DEL 2019 (DOS MIL DIECINUEVE), los **TESTIGOS** de nombre **SERGIO HERNANDEZ PIZANO, J. JESUS MEDINA SALCEDO Y VICENTE MENDEZ CAYETANO** de quienes el ofertante se compromete a presentarlos directamente el día y hora que ha quedado señalada la audiencia **TESTIMONIAL**, y desde estos momentos queda apercibido que en caso de que no los presente en la fecha y hora señalada, se le declarará **DESIERTA** tal probanza por desinterés jurídico. **4.- Se admite la INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todo lo que se actué en el presente expediente que irrefutablemente desvela el despido injustificado y la relación de trabajo; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio al momento de dictar el **LAUDO**, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente a la Ley de los Trabajadores al Servicios del



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 149/2017

C

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en términos de lo previsto por el artículo 15 fracción II. 5.- Se admite la PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA, consistente las consecuencias que la ley señala respecto de un hecho debidamente probado, la primera y la segunda la consecuencia que la lógica nos arroje de un hecho debidamente probado; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que corresponda al momento de dictar el LAUDO, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 830 y 831 de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en términos de lo previsto por el artículo 15 fracción II. - - - - -

- - - De los medios de convicción ofrecidos por el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLAN, Y EL SINDICO MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIAMTLAN, COL., se hizo constar que no estuvo presente, ni persona alguna que legalmente la representara no obstante de estar debidamente notificada como se desprende de autos para constancia legal. - - - - -

- - - Para finalizar se hace constar que el TERCERO LLAMADO A JUICIO denominado SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COLIMA, no estuvo presente, ni persona alguna que legalmente la representara no obstante de estar debidamente notificada como se desprende de autos para constancia legal. - - - - -

- - - 8.- Concluida la recepción y desahogadas que fueron las pruebas admitidas, este H. Tribunal declaró abierto el periodo de alegatos del cual, sólo hizo uso de su derecho la parte ACTORA el
quien manifestó: - - - - -

- - - Mediante acuerdo de fecha 23 de febrero de 2021 la Secretaria General de Acuerdos de este H. Tribunal, al no quedar pendiente prueba alguna por desahogar y de conformidad a lo establecido en el artículo 155 de la Ley Burocrática Estatal y 885 de la Ley Federal del Trabajo aplicada en forma supletoria, se declaró concluido el procedimiento, mismo que hoy se pronuncia. - - - - -

----- **CONSIDERANDO** -----

--- I.- Este Tribunal es competente para tramitar el juicio en estudio y dictar laudo de conformidad con lo establecido en la Fracción VIII del ARTICULO 90 de la Constitución Particular del Estado y ARTICULOS 1, 2 y 132 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. -----

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

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

----- de las cuales se desprenden las siguientes: -----

--- 1.- **DOCUMENTAL** visible a foja **188** de autos, consistente en la exhibición de todos y cada uno de los documentos que el patrón tiene la obligación de exhibir en juicio, tales como: CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, CONSTANCIAS, CONTROLES DE ASISTENCIA, COMPROBANTES DE PAGO, DE VACACIONES AGUINALDO, PRIMAS DOMINICALES, PRIMAS VACACIONALES, INCORPORACION Y APORTACION AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, AL FONDO NACIONAL DE VIVIENDA Y AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO y las demás que señale la Ley. Llegado el día y hora señalados para su desahogo, se hizo constar que el H. Ayuntamiento demandado exhibió diversas documentales consistente en recibos de nómina y cheques en los que se hizo constar la firma del demandante al calce del documento, y con los cuales se tiene por acreditado el pago de cada una de las quincenas que percibió el trabajador. Prueba que se tuvo desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 149/2017

C

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

reveladora de un hecho determinado, y su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

- - - 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. - - - - -

- - - 2.- **TESTIMONIAL**, visible a foja 257 a la 260 de autos, consistente en las declaraciones que en forma personal rindieron ante este Tribunal de Arbitraje y Escalafón, los TESTIGOS de nombre

Una vez visto lo manifestado por los testigos, es un medio de convicción que le genera beneficio a la parte oferente, tomando en consideración que los testigos ofertados, al momento de rendir su declaración, proporcionan a este Tribunal requisitos de uniformidad y congruencia por estar apegadas a la verdad de los hechos motivo de la prueba. En efecto, esta prueba testimonial reviste de valor probatorio porque de lo manifestado por los testigos se desprende que su declaración es coincidente con lo manifestado por la demandada en su escrito de contestación de demanda, cumpliendo con los requisitos de uniformidad, imparcialidad, congruencia y veracidad que debe reunir la prueba testimonial en materia laboral para otorgarle el valor que le corresponde, por lo que ofrecen a este Tribunal certidumbre en cuanto a ciertos hechos que se propone acreditar el oferente de la prueba en términos de lo previsto por el artículo 815 fracción V de la Ley Federal de Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia. Resultando aplicable al caso en particular la tesis de jurisprudencia que a continuación se invoca: - - - - -

- - - Octava Época, Registro: 207781, Instancia: Cuarta Sala Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación 65, Mayo de 1993. Materia(s): Laboral. Tesis: 4a./J. 21/93. Página: 19. **Genealogía:** Apéndice al

Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 555, página 365. TESTIMONIAL. VALORACION DE ESTA PRUEBA EN MATERIA LABORAL. Tomando en consideración que por disposición expresa del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, las autoridades laborales no están obligadas a sujetarse a reglas o formulismos en la estimación de las pruebas, cuya valoración, tratándose de la testimonial se debe constreñir únicamente a la circunstancia de que la declaración rendida reúne los requisitos de certidumbre, uniformidad, imparcialidad y congruencia con los hechos que se pretenden acreditar, y en atención además, a que los testigos acuden al juicio para que con base en el interrogatorio que se les formule expongan los hechos que tienen relación directa con la contienda laboral y que son de importancia para el proceso, es por lo que se estima que bien pueden al producir su contestación, ampliar la respuesta correspondiente, adelantándose inclusive a preguntas que no se les han formulado, sin que esto signifique que existe una preparación previa, y que por esa razón carezca de valor su declaración. Contradicción de tesis 66/91. Entre los Tribunales Colegiados Primero y Sexto en Materia de Trabajo, ambos del Primer Circuito. -----

--- **3.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todo lo que se actué en el presente expediente que irrefutablemente desvela el despido injustificado y la relación de trabajo; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio correspondiente. -----

--- **4.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en las consecuencias que la ley señala respecto de un hecho debidamente probado, la primera y la segunda la consecuencia que la lógica nos arroje de un hecho debidamente probado; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio correspondiente. -----

--- **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



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 149/2017

C

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

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

- - - En ese orden de ideas, debe decirse que la *Litis* en el presente juicio, se circunscribe a fin de que este H. Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, determine si resultan procedentes o no las prestaciones que solicita el demandante en su escrito inicial de demanda, consistente en: "A) REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN EN CASO DE INSUMISIÓN AL LAUDO POR PARTE DE LA PATRONAL en el cargo de DIRECTOR DE TURISMO, 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, 10 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 material mente 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, así como todas aquellas que se desprendan del contrato colectivo de trabajo, y 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.” -----

- - - A partir de dichas circunstancias se desprenderá o no la procedencia de las prestaciones reclamadas por la parte actora o por el contrario, en su defecto se dilucidará la procedencia o improcedencia de las excepciones y defensas hechas valer por el demandado H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COL., en su escrito de contestación de demanda, donde manifestó que “(...)A. A este inciso de las prestaciones que maneja la actora en su escrito inicial de demanda, presentado ante este H. Tribunal, se le dice que no es procedente lo que el menciona, por lo que no puede ser reinstalado en la fuente laboral que el menciona, por ser personal de confianza y no aplica la reinstalación de acuerdo a la siguiente jurisprudencia que servirá de sustento. EXPONER SE CONTESTA A LAS PRESTACIONES TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. CON INDEPENDENCIA DE QUE PERTENEZCAN AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL O HAYAN SIDO CONTRATADOS BAJO EL ESQUEMA DE LIBRE DESIGNACIÓN, NO TIENEN DERECHO A LA REINSTALACIÓN, AL EXISTIR UNA RESTRICCIÓN CONSTITUCIONAL AL RESPECTO. Es criterio de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que los trabajadores de confianza realizan un papel de suma importancia en el ejercicio de la función pública del Estado, al tratarse de servidores públicos a los que se confieren funciones de la mayor responsabilidad dentro de las estructuras de los poderes públicos u órganos autónomos, de acuerdo con las funciones que realizan, nivel y jerarquía, y por ello cuentan, en la mayoría de los casos, con poder de dirección o decisorio, o bien, desempeñan cargos que conllevan obligaciones de naturaleza confidencial, derivado de la íntima cercanía y colaboración con quienes son titulares responsables del ejercicio de



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 149/2017

Vs.
H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

esas funciones públicas. Con base en lo anterior, ante un despido injustificado los trabajadores de confianza - pertenecientes al sistema profesional de carrera o contratados bajo el esquema de libre designación-, no tienen derecho a la reinstalación o reincorporación en su empleo, por existir una restricción constitucional en la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo que revela que no fue intención del Constituyente Permanente otorgarles ese derecho, lo que se refuerza con el criterio contenido en las jurisprudencias 2a./J. 21/2014 (10a.), 2a./J. 22/2014 (10a.) y 2a./J. 23/2014 (10a,) (*), de la propia Sala. Así como los siguientes artículos de la Ley Burocrática estatal, que hacen al trabajador como de los de confianza. 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; ARTÍCULO 7.- Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: 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, así como todos los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito. TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO RESULTA COHERENTE CON EL NUEVO MODELO DE CONSTITUCIONALIDAD EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. La actual integración de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que el criterio que ha definido a través de las diversas épocas del Semanario Judicial de la Federación, al interpretar 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 al servicio del Estado sólo disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, resulta acorde con el actual modelo de constitucionalidad en materia de derechos humanos y, por tanto, debe confirmarse, porque sus derechos no se ven limitados, ni se genera un trato desigual respecto de los trabajadores de base, sobre el derecho a la estabilidad en el empleo. Lo anterior, porque no fue intención del Constituyente Permanente otorgar el derecho de inamovilidad a los trabajadores de confianza pues, de haberlo estimado así, lo habría señalado expresamente; de manera que debe considerarse una restricción de rango constitucional que encuentra plena justificación, porque en el sistema jurídico administrativo de nuestro país, los trabajadores de confianza realizan un papel importante en el ejercicio de la función pública del Estado; de ahí que no pueda soslayarse que sobre este tipo de servidores públicos descansa la mayor y más importante responsabilidad de la dependencia o entidad del Estado, de acuerdo con las funciones que realizan, nivel y jerarquía, ya sea que la presidan o porque tengan una íntima relación y colaboración con el titular responsable de la función pública, en cuyo caso la "remoción libre", lejos de estar prohibida, se justifica en la medida de que constituye la más elemental atribución de los titulares de elegir a su equipo de trabajo, a fin de conseguir y garantizar la mayor eficacia y eficiencia del servicio público. Tesis: 2a./J. 22/2014 (10a.) ¡Gaceta del Semanario ¡Judicial de la Federación Décima Época ¡2005824 1 de 1 Segunda Sala ¡Libro 4, Marzo de 2014 ¡Tomo I Pag. 876 LJurisprudencia(Constitucional) PRESIDENCIA MUNICIPAL REFORMA TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO NO ES CONTRARIA A LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo lo., dispone que las personas gozarán de



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 149/2017

Vs.
H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución Federal y en los tratados internacionales. Ahora bien, si el Constituyente Permanente no tuvo la intención de otorgar a los trabajadores de confianza el derecho a la estabilidad en el empleo, acorde con la interpretación que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha hecho de la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Norma Suprema, la cual únicamente les permite disfrutar de las medidas de protección al salario y gozar de los beneficios de la seguridad social, entonces, por principio ontológico, no puede contravenir la Constitución General de la República, específicamente el derecho humano a la estabilidad en el empleo previsto únicamente para los trabajadores de base, en la fracción IX de los indicados precepto y apartado, ni el de igualdad y no discriminación, porque la diferencia entre trabajadores de confianza y de base al servicio del Estado la prevé la propia Norma Fundamental. B. A este inciso de las prestaciones que maneja la actora se le dice que no es procedente y que el actor está incurriendo en falsedad ante este Tribunal, por lo tanto lo que pide el trabajador es imposible, porque a él se le pago la quincenas a las que él hace alusión, solo quedaron pendientes las ya mencionadas. C. A este inciso que menciona la actora se le dice que es improcedente toda vez que es personal de confianza y no podrá ser reinstalado en su fuente laboral, es así que el trabajador gozo de vacaciones. D. A este inciso de prestaciones que maneja la actora se le dice que es improcedente reclamar porque a él si se le pago su aguinaldo correspondiente al año 2016, así pues el trabajador era un Director en el H. Ayuntamiento, porque se considera de confianza y no se tiene tales prestaciones que el menciona, a los de confianza solo se les paga el sueldo, nunca prestaciones como canasta básica, o algún otro bono como lo es al personal de sindicato o base. SE CONTESTA A LOS HECHOS 1. A este numeral de hechos que maneja la actora se le dice que es cierto, si ingreso a laborar en esa fecha, también es CIERTO QUE

INGRESO COMO DIRECTOR DE TURISMO, UN PUESTO CONSIDERADO DE CONFIANZA SEGÚN LA LEY BUROCRÁTICA ESTATAL EN SU NUMERAL 6 INCISO A, ASÍ COMO EN EL NUMERAL 7 FRACCIÓN IV, INCISO A, que me permitiré citar.

ARTÍCULO 6.- Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: b) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección;

ARTÍCULO 7.- Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: IV.

En los Ayuntamientos de la Entidad: c) Los Secretarios de los Ayuntamientos, Tesoreros, Oficiales Mayores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Contralores, Oficiales del Registro Civil, Auditores, Coordinadores, Supervisores e Inspectores, así como todos los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito. Por tal motivo, el trabajador no puede ser reinstalado en el puesto que el menciona. 2. A este hecho que menciona la actora se le dice que es falso en cuanto a que se le adeudan ese número de quincenas que el menciona, ya lo describí en el capítulo de las prestaciones, esta entidad que represento, siempre expide recibos de pago o en su defecto en la nómina, aparece que quincena es que se te está pagando. (...)" -----

--- Para determinar lo anterior, debe precisarse cuál fue la situación laboral real en que se ubicó la trabajadora, es decir, debe de dilucidarse si es procedente, o no, decretar la reinstalación en favor del C. ----- en el puesto de

DIRECTOR DE TURISMO, que venía desempeñando adscrito a LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE TURISMO del H. Ayuntamiento de COQUIMATLÁN, Colima; lo anterior, en atención a las funciones que realizaba la trabajadora y a las pruebas ofrecidas por las partes sin limitarnos a resolver únicamente sobre la designación formal del puesto como DIRECTOR DE TURISMO cuya naturaleza es de un



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 149/2017

Vs.
H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

trabajador de confianza, pues de esa cuestión depende la procedencia o improcedencia de las prestaciones relacionadas con el derecho a la estabilidad en el empleo y la reinstalación, o en su defecto, la nulidad del nombramiento o rescisión de la relación laboral. Sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: -----

--- Época: Novena Época. Registro: 167818. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, Febrero de 2009. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 8/2009. Página: 465. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ASÍ COMO DE LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS. REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACERSE CUANDO EJERZAN LA ACCIÓN PARA QUE SE LES OTORQUE NOMBRAMIENTO DE BASE. Acorde con el artículo 7 de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, cuando un trabajador ejerza la acción para que se le otorgue nombramiento de base, debe acreditarse que las funciones del puesto no se refieran a las consideradas por la Ley como de confianza y que la materia de trabajo que haya originado el nombramiento sea de carácter permanente y definitivo; razón por la cual la exigencia de que se hubiera desempeñado más de 6 meses en el puesto correspondiente y sin nota desfavorable en el expediente, no son elementos para determinar la calidad de base del puesto a la luz de la interpretación del precepto referido, sino que están dirigidos a establecer en qué casos y bajo qué circunstancias dichos trabajadores han adquirido la inamovilidad, lo cual incide sólo en la estabilidad en el empleo. -----

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

--- Época: Novena Época. Registro: 161946. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIII, Mayo de 2011. Materia(s): Laboral. Tesis: 1.13o.T. J/17. Página: 975. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO Y EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ARGUMENTANDO QUE ERA DE CONFIANZA, A ÉSTE LE CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA. Cuando el trabajador reclama la reinstalación por haber sido despedido o cesado injustificadamente y el patrón se excepciona argumentando que aquél era de confianza, conforme al artículo 784, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, corresponde a éste demostrar dicha calidad y que las labores desarrolladas por el trabajador se encuentran dentro de las enunciadas expresamente en el dispositivo 5o. de la Ley Reglamentaria

del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, para ser consideradas con tal carácter, tomando en cuenta que esa categoría depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, toda vez que el patrón es el que cuenta con más y mejores elementos para acreditar las labores que realizaba el trabajador. -----

--- 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: 1.1o.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 excepciona 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 acreditarse dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y condenarse a la reinstalación solicitada. -----

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

--- V.- IMPROCEDENCIA DE LA REINSTALACIÓN. -----

--- Respecto al reclamo que realiza el C.

() en el inciso A) de su escrito inicial de demanda, consistente en la **REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN EN CASO DE INSUMISIÓN AL LAUDO POR PARTE DE LA PATRONAL** en el cargo de **DIRECTOR DE TURISMO**, que venía



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 149/2017

Vs.
H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

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. Una vez analizadas las constancias que integran el presente expediente, las mismas 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. -----

- - - Por su parte, los artículos 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9° y 12 de la ley laboral burocrática estatal, disponen, respectivamente: -----

--- ARTÍCULO 3.- La relación jurídica de trabajo reconocida por esta Ley, se entiende establecida, para todos los efectos legales, entre las Entidades y dependencias representadas por sus Titulares y los trabajadores públicos a su servicio. ARTÍCULO 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. ARTÍCULO 5.- Los trabajadores se clasifican en tres grupos: I. De confianza; II. De base; y III. Supernumerarios. "Artículo 6. Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: a) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; (...) "Artículo 7. Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: 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, así como todos los miembros operativos de los servicios policíacos y de tránsito. 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". "Artículo 8. Son trabajadores de base los no comprendidos en los dos artículos anteriores". "Artículo 9. Los trabajadores de base serán inamovibles. Se entiende por inamovilidad el derecho que gozan los trabajadores a la estabilidad en su empleo y a no ser separado sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas". "Artículo 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 jefe de departamento con 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, en el presente asunto, la actora desde su escrito inicial de demanda mencionó que su cargo era



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Vs.
H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

“DIRECTOR DE TURISMO”; 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; asimismo, solicitó la reinstalación en ese puesto. Reconocimiento que sin necesidad de ser ofrecido como prueba constituye confesión de parte³⁴, en términos del artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo, aplicable de manera supletoria a la ley burocrática estatal conforme lo previsto en su ordinal 15 y, por ende, eficaz para tener por demostrado que el cargo desempeñado por la demandante es de confianza. -----

- - - Por consiguiente, si el actor adquirió la calidad de servidor público por su nombramiento de “DIRECTOR DE TURISMO”; entonces, dado que la plaza que ocupaba se encuentra dentro del catálogo de los denominados de confianza, carece de derecho a que se le reinstale, toda vez que dichos trabajadores únicamente tienen derechos a las medidas protectoras del salario y a beneficios de seguridad social. -----

- - - Sin que obste a lo anterior el hecho de que la parte patronal no probó que las funciones del trabajador correspondan a una categoría de confianza, pues ante todo, debe examinarse la procedencia de la acción y, si los hechos expuestos o pruebas que se deduzcan demuestran que es improcedente, aun cuando las excepciones hechas valer resulten inadecuadas o aún en ausencia de pruebas que las justifiquen, 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, impositivos 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 tópico 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



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 149/2017

Vs.
H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

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 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: I.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.

tenía el puesto de DIRECTOR DE TURISMO con la categoría de CONFIANZA, como trabajador del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COL., adscrita a la Dirección MUNICIPAL DE TURISMO, donde realizaba funciones relativas a los trabajadores de confianza; ahora bien, 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: Novena Época. Registro: 184376. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XVII, Abril de 2003. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 36/2003. Página: 201. **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



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Vs.
H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

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. -----

- - - Por lo anterior, resulta improcedente la RESINTALACIÓN en el puesto de DIRECTOR DE TURISMO, adscrito a LA DIRECCION MUNICIPAL DE TURISMO del H. Ayuntamiento de COQUIMATLÁN. -----

--- IMPROCEDENCIA DE SUELDOS CAIDOS. -----

- - - En sintonía a lo anterior, tomando en consideración que en actuaciones se ha decretado improcedente la acción de reinstalación, es por lo que la petición intentada por el trabajador actor en el inciso **B)** de su escrito inicial de demanda, consistente en *los salarios caídos de dicho cargo laboral desde la fecha de mi despido injustificado, 10 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;* la misma resulta ser improcedente, pues al tratarse de una prestación de naturaleza secundaria, la misma se encuentra sujeta a la suerte que corra la acción principal. Se sustenta lo anterior en la tesis Época: Sexta Época. Registro: 276933. Instancia: Cuarta Sala. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen XIX, Quinta Parte. Materia(s): Laboral. Tesis: Página: 92, que a la letra dice: -----

- - - **REINSTALACION IMPROCEDENTE. CONSECUENCIAS.** Si se estima improcedente la acción de reinstalación también lo es la de pago de salarios



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 149/2017

Vs.
H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

CONDICIONES GENERALES DE LOS TRABAJADORES DE BASE. La interpretación sistemática y funcional de los artículos 137 y 11, fracción I, de la Ley del Servicio Civil de Veracruz, conforme a lo establecido en el artículo 123 de la Constitución General de la República, justifican el trato diferenciado entre trabajadores de base y de confianza, que lleva a la conclusión de que las condiciones generales de trabajo previstas en esa legislación para los trabajadores de base, no les son aplicables a los de confianza, pues si bien en el primero de tales preceptos legales se prevé en términos amplios y sin distinción literal que "las condiciones generales de trabajo se extienden a todos los trabajadores", también lo es que agrega que se trata de los "que ampara esta ley", de modo tal que si en el segundo de tales dispositivos normativos, expresamente señala que: "Quedan excluidos de la aplicación de esta ley los trabajadores: I. De confianza". De ahí que ni por extensión pueda entenderse que el legislador local quiso que esas condiciones fueran aplicables a ambos tipos de empleados burocráticos, sino sólo a los de base, porque la exclusión de un derecho no necesariamente debe estar así prevista en una norma, ya que basta atender a los derechos que confirió el constituyente permanente a los trabajadores de confianza para inferir que, por exclusión, no pueden gozar de los otorgados a los de base. Máxime que en el marco jurídico de esta entidad federativa existe la "Ley Número 545 que establece las bases normativas para expedir las condiciones generales de trabajo a las que se sujetarán los trabajadores de confianza de los poderes públicos, organismos autónomos y municipios del Estado de Veracruz-Llave", publicada en la Gaceta Oficial estatal el 28 de febrero de 2003, cuya finalidad es precisamente dotar a esta clase laboral de las condiciones esenciales para el debido desempeño de las funciones públicas, respetando sus derechos fundamentales. **PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.** -----

En ese sentido, conforme al artículo 123 apartado B fracción XVI de la Constitución Política Federal con relación al artículo 13 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, los trabajadores de confianza disfrutarán únicamente de las medidas de protección al sueldo y a la seguridad social. Sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: -----

--- Época: Novena Época. Registro: 192105. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XI, Abril de 2000. Materia(s): Laboral. Tesis: III.1o.T. J/38. Página: 913. **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 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. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL TERCER CIRCUITO. -----

--- Por otra parte, de conformidad a lo establecido en el segundo y tercer párrafo del artículo 36 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, que señala que "(...) Las prestaciones laborales derivadas de los convenios celebrados entre los titulares de las Entidades públicas y los sindicatos solo serán aplicables para los trabajadores de base agremiados a los mismos y no serán extensibles a los trabajadores de confianza y supernumerarios. Los trabajadores de confianza y supernumerarios de las Entidades públicas tendrán las prestaciones que se determinen en el tabulador correspondiente, así como las que se prevén en la presente Ley (...)" por lo tanto, como quedó acreditado en autos, el C. ----- se desempeñó en la plaza de DIRECTOR DE TURISMO con la categoría de CONFIANZA adscrito a la Dirección MUNICIPAL DE TURISMO del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLAN, COL., por lo que únicamente disfrutaba de las medidas de protección al sueldo y a la seguridad social, de acuerdo a las prestaciones que se determinan en el tabulador de sueldos, así como las que se prevén en la presente Ley, careciendo de derecho al pago de las prestaciones laborales derivadas de los convenios celebrados entre los titulares de las Entidades públicas y los sindicatos. -----

--- En esa tesitura, es por lo que se insiste que la reclamación ejercitada por el trabajador actor es improcedente, ya que la acción ejercitada no fue plenamente probada. Encuentra sustento lo anterior, en la tesis de la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que dice:-----

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



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 149/2017
C. JOSE DE JESUS MEJÍA QUIROZ.
Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

individuales.-----
- - - Época: Novena Época. Registro: 205157. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo I, Mayo de 1995. Materia(s): Laboral. Tesis: IV.2o. J/2. Página: 287. **PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA TRATANDOSE DE. (MATERIA LABORAL).** Quien alega el otorgamiento de una prestación extralegal debe acreditar en el juicio que su contraparte está obligada a satisfacerle la prestación que reclama; y si no lo hace, el laudo absolutorio que se pronuncie no es violatorio de garantías individuales. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO. - -

- - - De igual forma tiene aplicación al caso en concreto la tesis de jurisprudencia de la Octava Época, Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.- Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.- Tomo: 69, Septiembre de 1993.- Tesis: I.1o.T. J/56.- Página: 29, con el rubro de: -----

- - - **PRESTACIONES EXTRALEGALES. REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACERSE PARA SU PROCEDENCIA.** Cuando se reclama una prestación extralegal, para que prospere la pretensión, el demandante debe cumplir los siguientes requisitos: primero, demostrar la existencia del derecho ejercitado y segundo que satisface los presupuestos exigidos para ello. -----

- - - Por analogía, igualmente se sustenta lo anterior en las tesis de jurisprudencia que a la letra se insertan: -----

- - - **ACCIÓN LABORAL. FALTA DE PRUEBA DE LA.** Si no se demuestra la acción en el juicio laboral, teniendo la obligación de hacerlo, es irrelevante que se haya justificado o no la excepción relativa para absolver a la parte demandada respecto de tal acción. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. Amparo Directo. 7/88. Jesús Alberto Muñoz Espino. 25 de Febrero de 1988. Unanimidad de Votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Vicente Martínez Sánchez.-----

- - - Octava Época. Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XI, Abril de 1993. Página: 201. **ACCIÓN NO PROBADA.** No probados los extremos de la acción ejercitada, carece de relevancia que los demandados hubieran o no acreditado los extremos de las excepciones y defensas que opusieron. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

- - - **IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO QUE SE SIGA GENERANDO.** -----

- - - De la misma forma, de acuerdo a la reclamación hecha por el C.

en el inciso D) de su escrito inicial de demanda, consistente en el pago de todas y cada una de las prestaciones, tales como aguinaldos, primas vacacionales, y 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; las mismas resultan improcedentes, por las siguientes causas razones y fundamentos que los justifican. -----

- - - Con fundamento en los artículos 51, 52 y 67 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, "(...) los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen en el calendario que para ese efecto establezca la Entidad pública, de acuerdo con las necesidades del servicio." Así mismo, "(...) percibirán una prima de vacaciones adicional al sueldo, equivalente al treinta por ciento de los días correspondientes a cada período;" y "(...) tendrán derecho a un aguinaldo anual, que estará comprendido en el presupuesto de egresos, equivalente por lo menos a cuarenta y cinco días de sueldo, mismo que deberá pagarse en una sola exhibición antes del diecinueve de diciembre de cada año". No obstante lo anterior, independientemente de que el trabajador no haya laborado toda la anualidad, tendrá el derecho al pago de dichas prestaciones en proporción al tiempo laborado. Sin embargo, al acreditarse el carácter de confianza con el que laboraba el C. -----

----- ante el H. Ayuntamiento Constitucional de COQUIMATLÁN, Col., y al haberse declarado improcedente la acción principal, el pago de estas prestaciones concluye con la terminación de la relación laboral y por ende, resulta improcedente condenar a su pago posterior. -----

- - - VII.- PROCEDENCIA DEL PAGO DE SALARIOS DEVENGADOS. -----

- - - En relación con la reclamación que hace el demandante en el inciso B) de su escrito inicial de demanda, consistente en el pago de los salarios vencidos correspondientes a 13 trece quincenas; la misma resulta parcialmente procedente, toda vez que del escrito de



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 149/2017

Vs.
H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

contestación de demanda el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLAN, COL., manifestó *“en lo que respecta a este inciso de las prestaciones es improcedente, porque no le asiste la razón al hoy actor pues no es verdad los dichos que expresa en demanda y no se dio lugar al despido injustificado que hoy demanda (...) En relación al segundo se le dice que es falso puesto que la parte demandada siempre expide con formalidad recibos de pago a todos y cada uno de sus trabajadores de confianza como es el caso del hoy actor, así como es falso y se hizo mención en líneas anteriores es falso los dichos del actor al expresar que se le debe esa cantidad de quincenas”*. -----

- - - Ahora bien, con fundamento en el artículo 784 fracción XII de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, este tribunal deberá eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón equiparado para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar, en relación con el monto y pago del sueldo, toda vez que existen indicios de que los documentos que se mencionan obran en poder de la parte obligada a exhibirlos; aunado a lo anterior, de su contestación de demanda se desprende que negó adeudarle prestación alguna y haberle pagado oportunamente, negativa que encierra una afirmación y por ende le corresponde acreditar su pago. -----

- - - Ahora bien, del análisis de las constancias que obran en autos, de la exhibición de documentos ofrecida por el trabajador actor, se desprende diversas documentales consistente en recibos de nómina y cheques, en los cuales se hace constar la firma del actor al calce del documento y de donde se deriva el pago de cada una de las quincenas que estuvo laborando el demandante al servicio del H. Ayuntamiento demandado, a excepción de la primera de junio y segunda de julio del año 2016; por tanto, tales documentales gozan de valor probatorio pleno, ya que si bien el demandante realizó

diversas manifestaciones respecto a la exhibición de documentos certificados y no los originales, en atención a su autenticidad y valoración, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 797, 798, 799, 800, 801, 802, 807, 810 y 811 de la Ley Federal del Trabajo, establecen los casos en que procede la objeción de documentos y los procedimientos que al efecto deben ser desarrollados para cada caso, puede concluirse que cuando las partes efectúan alegaciones en relación con el alcance probatorio de una documental, mediante razonamientos que se refieren exclusivamente a aspectos de valoración, no se está ante una objeción en términos de los preceptos aludidos ni puede generar las mismas consecuencias que ésta, por lo que debe tenerse por no hechas. Sirva de sustento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: -----

--- Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 190106. Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 13/2001. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIII, Marzo de 2001, página 135. Tipo: Jurisprudencia. **PRUEBA DOCUMENTAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. LAS MANIFESTACIONES EFECTUADAS POR LAS PARTES EN RELACIÓN CON SU ALCANCE PROBATORIO NO DEBEN TENERSE COMO OBJECCIÓN.** Si se toma en consideración que las pruebas documentales, sean públicas o privadas, pueden ser apreciadas en el juicio laboral, por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en atención tanto a su autenticidad (lo que incluye la inexactitud o falsedad del documento en todo o en alguna de sus partes), que es materia de objeción, como a su alcance probatorio, lo que implica su valoración, y que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 797, 798, 799, 800, 801, 802, 807, 810 y 811 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen los casos en que procede la objeción de documentos y los procedimientos que al efecto deben ser desarrollados para cada caso, puede concluirse que cuando las partes efectúan alegaciones en relación con el alcance probatorio de una documental, mediante razonamientos que se refieren exclusivamente a aspectos de valoración, no se está ante una objeción en términos de los preceptos aludidos ni puede generar las mismas consecuencias que ésta, por lo que las Juntas deben tenerlas por no hechas. Ello es así porque, por un lado, la objeción o impugnación de documentos es un procedimiento a través del cual la contraparte de la oferente ataca la documental exhibida en el proceso alegando y, en su caso, probando que no es auténtica por ser inexacta o falsa, con el fin de lograr que no sea considerada por la Junta al momento de valorar las pruebas integrantes del sumario y dictar el laudo respectivo y, por otro, porque no obstante lo anterior, conforme a lo previsto en el artículo 841 de la propia ley, en el procedimiento laboral las reglas de valoración de los medios de convicción no son absolutas ni formalistas y deben entenderse moderadas por el principio de que la Junta debe resolver en conciencia, lo que significa que ésta puede, discrecionalmente, considerar las manifestaciones realizadas en relación con el alcance probatorio de un documento sin estar obligada a realizar un estudio destacado de ello. -----



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Vs.

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

- - - En consecuencia, el demandado no acreditó haberle pagado dos QUINCENAS TRABAJADAS Y NO PAGADAS consistente en la primera quincena de junio y segunda de julio del año 2016, por lo que se condena a la parte demandada H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLAN, COL., a pagarle al C. la cantidad que resulte por concepto de DOS QUINCENAS TRABAJADAS Y NO PAGADAS comprendidas entre la primera quincena de junio y segunda de julio del año 2016. -----

- - - VIII.- En virtud de lo anterior y como en autos obran documentos que ilustran a este Tribunal respecto del salario que percibía el actor al momento en que se terminó la relación laboral, además de contarse con elementos necesarios para llevar a cabo la cuantificación de las prestaciones reclamadas y de conformidad con lo que establecen los Artículos 843 y 844 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia y tomando en consideración que este Tribunal cuenta con los elementos necesarios y suficientes para determinar el monto de las cantidades líquidas que por concepto de salario devengado, que debe cubrirle el demandado H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLAN, COL., a la parte actora C.

en consecuencia, se procede a cuantificar las mismas, sin necesidad de abrir incidente de liquidación, en estricto acatamiento a los numerales antes invocados, teniendo como base los datos y pruebas que obran en autos, tiene sustento lo anterior en la tesis de jurisprudencia siguiente: -----

- - - Octava época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo III, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1989, p. 435, aislada, laboral, con el rubro de: **LAUDO, DEBE CONTENER LA CUANTIFICACION LIQUIDA DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS.-** En todo laudo que se dicte en juicios laborales, en los cuales se condene a la parte demandada al pago de prestaciones económicas, es obligación del Tribunal laboral cuantificar las mismas en cantidad líquida, fundándose para ello en los datos y pruebas existentes en dichos juicios, referentes al salario, sólo por excepción, en el caso de que ninguna de las partes aportara datos suficientes al respecto, deberán cuantificarse por medio de un incidente de liquidación, por lo cual no seguir la regla, sin estar en el caso de excepción, implica ir en contra de lo dispuesto por

el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo.- PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.- Precedentes: Amparo directo 637/89. Francisco Hernández Galarza. 2 de febrero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Faustino Azpeitia Arellano. -----

- - - Este Tribunal, procede a establecer el monto del salario conforme al cual se cuantificarán las condenas impuestas, atendiendo a la *litis* tal y como fue planteada, así como de lo manifestado por el actor, se concluye el monto del salario de cuantificación de las condenas impuestas conforme al principio de congruencia que rige en el procedimiento laboral, como se infiere del numeral 842 de la Ley Federal del trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, de lo que resulta que las percepciones que mensualmente recibía el demandante consistían en: " _____ que dividido entre 30 días, resulta un salario de _____ diarios, y _____ quincenales. -----

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

- - - **SALARIO DEVENGADO**, consistente en el pago de dos quincenas, por lo que si multiplicamos los _____ s por las dos quincenas, resulta la cantidad de _____). -----

- - - De la suma del importe que por concepto de salario devengado resulta el total de _____ cantidad que el demandado H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLAN, COL., deberá de pagar a la parte actora C _____ -----

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



GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE COLIMA

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

Expediente Laboral No. 149/2017

Vs.
H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
COQUIMATLAN, COL.

RESUELVE

PRIMERO: El C. _____, parte actora en el expediente laborales 149/2017, no probó su acción declarándose improcedente la acción de reinstalación.

SEGUNDO: El H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COL., parte demandada en el expediente 149/2017, no probó sus excepciones y defensas hechas valer.

TERCERO: Se absuelve al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COL., de 1) reinstalar al _____ en el puesto de DIRECTOR DE TURISMO, adscrito a LA DIRECCION MUNICIPAL DE TURISMO del H. Ayuntamiento de COQUIMATLÁN; 2) del pago de sueldos caídos; 3) del pago de bonos anuales y demás prestaciones extralegales; y 4) del pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo que se siga generando; todo lo anterior, en atención a todas y cada una de las manifestaciones vertidas en el considerando V y VI del presente laudo.

CUARTO: Se condena al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE COQUIMATLÁN, COL., a pagarle al C. JOSE DE JESUS MEJÍA QUIROZ la cantidad de ₡ _____ por concepto de salarios devengados. Lo anterior, atento a todas y cada una de las manifestaciones vertidas en los considerandos VII y VIII de la presente resolución.

NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES.

Así lo resolvieron y firman por unanimidad de votos de los CC. MAESTRO JOSE GERMAN IGLESIAS ORTIZ, Magistrado Presidente, LICENCIADA WENDY LISBETH GARCIA NAVA, Magistrada representante del Poder Judicial del Estado, LICENCIADO URIEL ALBERTO MORENO FLORES, Magistrado representante de los Ayuntamientos de la Entidad, LICENCIADO JAVIER CORVERA ORTEGA, Magistrado representante del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de

Colima y **LICENCIADO CARLOS PEREZ LEON**, Magistrado representante de la Unión de Sindicatos, mismos que integran el Pleno del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado, quienes actúan con la **LICENCIADA CLAUDIA MONTSERRAT GAITAN CRUZ**, Secretaria General de Acuerdos que autoriza y da fe. -----

