



Impreso en: 22/10/23
06/Nov/23
Despidos 15/ene/21
C

Exp. Lab 27/2021

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL

VS
H. AYTO DE DEMANZANILLO, COLIMA.
A.D. 68/2022

Interpone recurso por pago de
salarios caídos.
Lucei el Norte 28/Nov/23

--- Colima, Colima, a 06 (seis) de octubre del año 2023 (dos mil veintitrés).
--- En el Expediente Laboral No. 27/2021 promovido por el C.

en contra del H. AYUNTAMIENTO
CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA, este Tribunal de
Arbitraje y Escalafón del Estado, tiene a bien emitir el siguiente: -----

----- LAUDO. -----

--- VISTO para resolver en definitiva el expediente 27/2021 que contiene
los autos del juicio laboral promovido por la C.

en contra del H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE
MANZANILLO, COLIMA, a quienes le demanda en su escrito inicial las
siguientes prestaciones: -----

- - - I.- La REINSTALACIÓN de mi representada en el puesto de PROMOTOR DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA, adscrito a la DIRECCIÓN DE PARTICIPACION Y ATENCIÓN CIUDADANA y el OTORGAMIENTO DE NOMBRAMIENTO DE BASE correspondiente a dicho puesto. Así como el pago de salarios caídos que se generen a partir de mi despido injustificado de fecha 15 de enero de 2021. II.- El pago del AGUINALDO correspondiente a los años 2019 y 2020 consistente en 45 días de sueldo, conforme a lo dispuesto en la Clausula 1 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. III.- El otorgamiento del SOBRESUELDLO mensual del 45% cuarenta y cinco por ciento, conforme a lo dispuesto en la Clausula 3 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo. IV.- El pago de VACACIONES de los años 2019 y 2020, consistentes en dos periodos anuales cada uno de 10 días laborables, más los que se generen durante la tramitación del presente juicio, con fundamento en el artículo 51 de la Ley Burocrática. Así como el pago de la PRIAAA VACACIONAL del 100% cien por ciento de los 10 días de salario, conformado por los conceptos de sueldo, sobresueldo y quinquenio, conforme a lo dispuesto en la Clausula 5 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. V.- El pago de la CANASTA NAVIDEÑA correspondiente a los años 2019 y 2020, consistente en 20 días de salario, conformado por los conceptos de sueldo y sobresueldo, conforme a lo dispuesto en la Clausula 6 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. VI.- Por el pago del APOYO CUESTA DE ENERO correspondiente a los años 2019 y 2020 consistente en 25 días de sueldo, conforme a lo dispuesto en la Clausula 7 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. VII.- Por el pago de la cantidad de M.N.) quincenales, por concepto de CANASTA BÁSICA, según lo establecido en la Clausula del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de enero del año

y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. VIII.- Por el pago de la cantidad de :
quincenales, por concepto de AYUDA PARA TRANSPORTE, según lo establecido en la Clausula 9 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de enero del año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo IX.- Por el pago de la cantidad de :
quincenales, por concepto de AYUDA PARA RENTA, según lo establecido en la Clausula 10 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de enero del año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo X.- Por el pago de la cantidad de :
quincenales, por concepto de PREVISIÓN SOCIAL MULTIPLE, según lo establecido en la Clausula 11 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de enero del año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo XI.- Por el pago del AJUSTE DE CALENDARIO consistente en 7 días de salario, conformado por los conceptos de sueldo, sobresueldo y quinquenio, conforme a lo dispuesto en la Clausula 12 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. XIII.- Por el pago de la cantidad de :
quincenales, por concepto de ESTIMULO PROFESIONAL, según lo establecido en la Clausula 13 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de enero del año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. XIV.- Por el pago de la cantidad de :
anuales, por concepto de BONO POR EL DIA DE LA MADRE, según lo establecido en la Clausula 14 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de mayo del año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. XV.- Por el pago del BONO EMPLEADO MUNICIPAL correspondiente a los años 2019 y 2020, consistente en 24 días de sueldo, conforme a lo dispuesto en la Clausula 20 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. XVI.- Por el pago de la cantidad de :
M.N.) anuales, por concepto de BONO AL GASIO FAMILIAR, según lo establecido en la Clausula 21 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de marzo del año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. XVII.- Por el pago del BONO PARA ÚTILES ESCOLARES correspondiente a los años 2019 y 2020, consistente en 8 días de sueldo, conforme a lo dispuesto en la Clausula 20 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. XVIII.- Por el pago del BONO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA correspondiente a los años 2019 y 2020, consistente en 2 días de sueldo y sobre sueldo, que



Exp. Lab 27/2021

C.

VS

H. AYTO DE DEMANZANILLO, COLIMA.
A.D. 68/2022

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL

se me debieron pagar en la segunda quincena de cada mes de los años antes mencionados, conforme a lo dispuesto en la Clausula 33 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. XIX.- Por el pago de todas y cada una de las prestaciones contempladas en el CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES, celebrado entre el Ayuntamiento de Manzanillo y el Sindicato respectivo, en virtud de que, al ser reconocida como trabajadora de base, se me deberán otorgar todas las prestaciones que se brinden a los Sindicalizados, sirve de fundamento a lo anterior la siguiente jurisprudencia: Época: Décima Época Registro: 2017733 Instancia: Plenos de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 57, Agosto de 2018, Tomo II IVlateria(s): Laboral Tesis: PCJ.L. J/40 L (10a.) Página: 1565 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. SON APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES DE BASE DE LA DEPENDENCIA DE QUE SE TRATE, INDEPENDIEMENTE DE QUE SE ENCUENTREN AFILIADOS O NO AL SINDICATO MAYORITARIO. De conformidad con los derechos a la igualdad y a la libertad sindical reconocidos por los artículos 1o. y 123, apartado "B", fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respectivamente, y de la interpretación sistemática de los artículos 67, 69, 70, 87 y 88 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se concluye que dada la finalidad de las condiciones generales de trabajo de regular los términos de la relación laboral, su aplicación no se restringe exclusivamente a los trabajadores que formen parte de la agrupación sindical con la que aquéllas se celebraron, sino que debe extenderse a todos los trabajadores de base que laboren en la dependencia de que se trate; en atención al derecho a la libertad sindical que prevé, incluso, el del trabajador a no afiliarse a algún sindicato, así como al derecho a la igualdad del que gozan todos los empleados que se encuentran en una misma situación, es decir, que desempeñan funciones de base para una dependencia al amparo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y al de disfrutar y obligarse a las prerrogativas establecidas por el titular de la dependencia, con la opinión del sindicato correspondiente, en las condiciones generales de trabajo. Cabe resaltar que en caso de que las condiciones aludidas contengan alguna disposición que restrinja su aplicación a los trabajadores de base, a que se encuentren afiliados únicamente al sindicato mayoritario para gozar de los beneficios y prerrogativas contenidos en ese ordenamiento legal, debe inaplicarse, toda vez que contraviene el derecho a la libertad sindical citado. PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Contradicción de tesis 2/2018. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Séptimo, Noveno y Sexto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 25 de junio de 2018. Unanimidad de diecisiete votos de los Magistrados María del Rosario Mota Cienfuegos, Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso, Elisa Jiménez Aguilar, Osiris Ramón Cedeño Muñoz, Víctor Ernesto Maldonado Lara, Julia Ramírez Alvarado, Herlinda Flores Irene, Jorge Villalpando Bravo, Edna Lorena Hernández Granados, quien formula voto aclaratorio, Ricardo Rivas Pérez, Noé Herrera Perea, Ángel Ponce Peña, Francisco Javier Patiño Pérez, José Antonio Abel Aguilar Sánchez, Juan Alfonso Patiño Chávez, Héctor Pérez Pérez y Alicia Rodríguez Cruz. Ponente: Juan Alfonso Patiño Chávez. Secretaria: Enid Samantha Sánchez Coronel. Tesis y/o criterios contendientes: El sustentado por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el juicio de amparo directo 727/2017; Tesis I.60.T.455 L, de rubro: "LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LOS BENEFICIOS ALCANZADOS POR UN SINDICATO MAYORITARIO, AL REVISAR LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE UNA DEPENDENCIA, DEBERÁN HACERSE EXTENSIVOS A TODAS LAS PERSONAS QUE TRABAJEN EN ELLA, CON INDEPENDENCIA DE SU FILIACIÓN SINDICAL.", aprobada por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIII, enero de 2011, página 3220; y, Tesis I.9o.T.58 L (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORES POR TIEMPO

Actuarios y Proyectistas; Directores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Coordinadores, Visitadores, Jefe de Unidad de Apoyo Administrativo, Asesores y Supervisores.

IV. En los Ayuntamientos de la Entidad: a) Los Secretarios de los Ayuntamientos, Tesoreros, Oficiales Mayores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Contralores, Oficiales del Registro Civil, Auditores, Coordinadores, Supervisores e Inspectores, así como todos los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito.

V.- En el Tribunal: a) Secretario General de Acuerdos, Secretarios Proyectistas y Secretarios Actuarios.

VI.- El Secretario y Segundo Vocal en la Comisión Agraria Mixta;

VII. En el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF): el Director General, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Administradores, Asesores, Auditores y Contralores.

VIII.- El titular de la Defensoría de Oficio así como los abogados adscritos a esta dependencia; y IX.- En los Organismos Descentralizados, así como en las Empresas de participación mayoritaria Estatales y Municipales: Directores Generales, Directores de área, Subdirectores, Gerentes, Subgerentes, Tesoreros, Jefes de Departamento con funciones de Dirección y Administradores.

De crearse categorías o cargos no comprendidos en este artículo, se hará constar en el nombramiento el carácter de base o confianza. La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones definidas en el Artículo 6 o de los puestos enumerados en este artículo.

ARTÍCULO 8.- Son trabajadores de base los no comprendidos en los dos artículos anteriores.

ARTÍCULO 9.- Los trabajadores de base serán inamovibles. Se entiende por inamovilidad el derecho que gozan los trabajadores a la estabilidad en su empleo y a no ser separado sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas.

ARTÍCULO 10.- Los derechos consagrados en esta Ley en favor de los trabajadores de base son irrenunciables.

ARTÍCULO 11.- Son trabajadores supernumerarios aquellos a quienes se otorgue nombramiento de los señalados en las fracciones II, III, IV y V del Artículo 19 de esta Ley.

ARTÍCULO 18.- Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo, excepto cuando se trate de trabajadores temporales para obra o por tiempo determinado, en cuyo caso el nombramiento podrá ser sustituido por la lista de raya correspondiente. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios. Los mayores de catorce y menores de dieciséis, necesitan de autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, por resolución del Tribunal.

ARTÍCULO 19.- Los nombramientos de los trabajadores podrán ser: I.- Definitivos, aquellos que se otorguen para ocupar plazas de base; II. Interinos, los que se otorguen para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses; III.- Provisionales, los que de acuerdo con el escalafón se otorguen para ocupar plazas de base vacantes, por licencias mayores de seis meses; IV.- Por tiempo determinado, los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada; y V.- Por obra determinada, los que se otorguen para realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente; su duración será la de la materia que le dio origen.

ARTÍCULO 20.- Los nombramientos deberán contener: I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del nombrado; II.- Los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; III.- El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo o por obra determinada; IV.- La duración de la jornada de trabajo; V.- El sueldo asignado para la categoría respectiva en el tabulador correspondiente; VI.- Localidad y Entidad en que prestará los servicios; VII. Lugar en que se expide; VIII.- Fecha en que deba empezar a surtir efectos; y IX.- Nombre y firma de quien lo expide.

ARTÍCULO 21.- El nombramiento aceptado obliga al trabajador a regir sus actos con el más alto concepto de profesionalismo, honestidad y rectitud; a cumplir con todos los deberes inherentes al cargo o empleo correspondiente y a las consecuencias que sean conformes a la Ley, a la costumbre y a la buena fe. De los preceptos antes trascritos conforme al artículo 5 o se advierte que en materia burocrática existen 3 tipos de trabajadores a saber:



Exp. Lab 27/2021

C.

VS

H. AYTO DE DEMANZANILLO, COLIMA.

A.D. 68/2022

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado

COLIMA, COL

de confianza, de base y supernumerarios. En consecuencia, son considerados como trabajadores de confianza aquellos que realizan las funciones establecidas en los artículos 6 y 7 antes invocados y por excepción, todos los que no realicen ese tipo de funciones son considerados como de base, de acuerdo con el texto del artículo 8, así pues, como lo señalé anteriormente, mi representada no realizaba ninguna de las funciones previstas en los numerales 6 o y 7o, por lo que no puede ser considerada como trabajadora de confianza. Sirve de base a lo anterior la siguiente jurisprudencia: Novena Época Registro: 180045 Instancia: Segunda Sala Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XX, Noviembre de 2004 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 160/2004 Página: 123 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA CONSIDERARLOS DE CONFIANZA, CONFORME AL ARTÍCULO 5o., FRACCIÓN II, INCISO A), DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO BASTA ACREDITAR QUE ASÍ CONSTE EN EL NOMBRAMIENTO SINO, ADEMÁS, LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN DESEMPEÑADAS. La calidad de confianza de un trabajador al servicio del Estado es excepcional en atención a la regla general consistente en que los trabajadores se consideran de base, de ahí que conforme al artículo 5o., fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para considerar que un trabajador es de confianza no basta que en el nombramiento aparezca la denominación formal de director general, director de área, adjunto, subdirector o jefe de departamento, sino que también debe acreditarse que las funciones desempeñadas están incluidas en el catálogo de puestos a que alude el artículo 20 de la ley citada o que efectivamente sean de dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando. Contradicción de tesis 137/2004-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Séptimo, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de octubre de 2004. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz. Tesis de jurisprudencia 160/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de octubre de dos mil cuatro. Cabe señalar que el artículo 9 de la ley en comento dispone: 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. Del artículo antes transcrito se advierte claramente que los trabajadores de base son inamovibles y que para adquirir dicha inamovilidad única y exclusivamente se requiere del transcurso de más de seis meses ininterrumpidos de labores, habiéndose desempeñado eficientemente en las labores encomendadas, esto es, no se exige por parte de tal precepto de ningún procedimiento para alcanzar la estabilidad en el empleo, por lo que no es necesario demandar la expedición del nombramiento de base después de 6 seis meses de servicio, ni tampoco es necesario exigir o demandar la apertura de un procedimiento escalafonario para el otorgamiento de un nombramiento de base y el derecho que conlleva a no ser separado del empleo sin causa justificada, sirve de fundamento a lo anterior las siguientes jurisprudencias: Época: Décima Época Registro: 2005011 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro XXVI, Noviembre de 2013, Tomo 1 Materia(s): Laboral Tesis: 1.3o. T. J/3 (10a.) Página: 944 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO SE LES OTORGAN CONTINUA E ININTERRUMPIDAMENTE NOMBRAMIENTOS INFERIORES A SEIS MESES, NO PUEDEN CONSIDERARSE TRABAJADORES INTERINOS Y, POR TANTO, ADQUIEREN EL DERECHO A LA INAMOVILIDAD. De la interpretación de los artículos 6o., 43, fracción VIII, 63, 64 y 65 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se advierte que para adquirir el derecho a la inamovilidad es indispensable que: 1) El trabajador ocupe una plaza definitiva y que ésta se encuentre totalmente vacante; y, 2) En un puesto de base, que labore durante seis meses de servicios, y sin nota desfavorable en su expediente. Por tanto, deben

considerarse excluidos de tal beneficio, dada su naturaleza, los trabajadores interinos, toda vez que éstos permanecen en una plaza definitiva, pero que está vacante temporalmente, porque su titular goza de licencia. En este caso, el titular de la dependencia de que se trate, tiene la facultad de nombrar y removerlo libremente. Ahora bien, cuando existe simulación en alguna de las particularidades que delimitan esa finalidad, bajo la consideración de que se trata de una ocupación interina, pero se otorguen continua e ininterrumpidamente nombramientos inferiores a seis meses, y que por su cómputo determinen que el trabajador ha laborado por lo menos ese lapso efectivo, sin que se demuestre, primero, que la plaza no es definitiva sino temporal (ausencia del titular), segundo, que es de confianza, o tercero, que existe nota desfavorable, deberá entenderse que el trabajador satisface los requisitos para adquirir el derecho a la inamovilidad, al ser evidente que entre los nombramientos hubo una formal vinculación ininterrumpida. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Época: Novena Época Registro: 175734 Instancia: Pleno Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXIII, Febrero de 2006 Materia(s): Laboral Tesis: P./J. 35/2006 Página: 11 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL. Conforme a los artículos 15, fracción III, 46, fracción II, 63 y 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el nombramiento que se otorga a los servidores públicos, en atención a su temporalidad, puede ser: a) definitivo, si se da por un plazo indefinido y cubre una plaza respecto de la cual no existe titular; b) interino, cuando cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses; c) provisional, si cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular; d) por tiempo fijo, si se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido; y, e) por obra determinada, si se confiere en una plaza temporal para realizar una labor específica por un plazo indeterminado. En tal virtud, para determinar cuáles son los derechos que asisten a un trabajador al servicio del Estado, tomando en cuenta el nombramiento conferido, debe considerarse la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, ya que al tenor de lo previsto en los citados preceptos legales, de ello dependerá que el patrón equiparado pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna. Aunado a lo anterior, como lo he venido manifestando y como lo acreditaré en el momento procesal oportuno, mi representada trabajó ininterrumpidamente para el Ayuntamiento demandado, más de 8 años, por ende, es evidente que no ocupó un puesto de los previstos en las fracciones II, III, «V y V del artículo 19 de la ley de la materia, es decir, de carácter interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada; sirve de fundamento a lo anterior las siguientes jurisprudencias: Época: Décima Época Registro: 2005011 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro XXVI, Noviembre de 2013, Tomo 1 Materia(s): Laboral Tesis: I.3o.T. J/3(10a.) Página: 944 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO SE LES OTORGAN CONTINUA E ININTERRUMPIDAMENTE NOMBRAMIENTOS INFERIORES A SEIS MESES, NO PUEDEN CONSIDERARSE TRABAJADORES INTERINOS Y, POR TANTO, ADQUIEREN EL DERECHO A LA INAMOVILIDAD. De la interpretación de los artículos 6o., 43, fracción VIII, 63, 64 y 65 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se advierte que para adquirir el derecho a la inamovilidad es indispensable que: 1) El trabajador ocupe una plaza definitiva y que ésta se encuentre totalmente vacante; y, 2) En un puesto de base, que labore durante seis meses de servicios, y sin nota desfavorable en su expediente. Por tanto, deben considerarse excluidos de tal beneficio, dada su naturaleza, los trabajadores interinos, toda vez que éstos permanecen en una plaza definitiva, pero que está vacante temporalmente, porque su titular goza de licencia. En este caso, el titular de la dependencia de que se trate, tiene la



C.

VS

H. AYTO DE DEMANZANILLO, COLIMA.
A.D. 68/2022Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL

facultad de nombrar y removerlo libremente. Ahora bien, cuando existe simulación en alguna de las particularidades que delimitan esa finalidad, bajo la consideración de que se trata de una ocupación interina, pero se otorguen continua e ininterrumpidamente nombramientos inferiores a seis meses, y que por su cómputo determinen que el trabajador ha laborado por lo menos ese lapso efectivo, sin que se demuestre, primero, que la plaza no es definitiva sino temporal (ausencia del titular), segundo, que es de confianza, o tercero, que existe nota desfavorable, deberá entenderse que el trabajador satisface los requisitos para adquirir el derecho a la inamovilidad, al ser evidente que entre los nombramientos hubo una formal vinculación ininterrumpida. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Época: Novena Época Registro: 175734 Instancia: Pleno Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXIII, Febrero de 2006 Materia(s): Laboral Tesis: P./J. 35/2006 Página: 1 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL. Conforme a los artículos 15, fracción III, 46, fracción II, 63 y 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el nombramiento que se otorga a los servidores públicos, en atención a su temporalidad, puede ser: a) definitivo, si se da por un plazo indefinido y cubre una plaza respecto de la cual no existe titular; b) interino, cuando cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses; c) provisional, si cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular; d) por tiempo fijo, si se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido; y, e) por obra determinada, si se confiere en una plaza temporal para realizar una labor específica por un plazo indeterminado. En tal virtud, para determinar cuáles son los derechos que asisten a un trabajador al servicio del Estado, tomando en cuenta el nombramiento conferido, debe considerarse la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, ya que al tenor de lo previsto en los citados preceptos legales, de ello dependerá que el patrón equiparado pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna. De igual forma, es necesario aclarar que aunque en el recibo de pago o cualquier otro documento aparezca "TIPO DE TRABAJADOR": "TEMPORAL" y/o "SUPERNUMERARIO" y/o "CONFIANZA", dicha leyenda es puesta por la patronal con la única finalidad de intentar burlar el derecho a la estabilidad en el trabajo, pues mi representada nunca ha firmado contrato de trabajo alguno que justifique ese tipo de contratación y aún en el supuesto no concedido de que apareciera algún contrato, desde estos momentos demando su nulidad, en virtud de que su contratación jamás se realizó bajo los supuestos que establece la ley burocrática del Estado, y en caso de que el patrón presentara algún contrato de este tipo, el mismo deberá ser considerado nulo por contener renuncia de derechos, en términos del artículo 10 de la Ley Burocrática del Estado, que a la letra dispone: ARTÍCULO 10.- Los derechos consagrados en esta Ley en favor de los trabajadores de base son irrenunciables Por lo anterior, de aparecer algún contrato o contratos firmados por mi representada, en los que se señale la fecha de inicio y fecha de término, pero sin especificarse la causa motivadora en la que se sustente que la contratación deba ser temporal de acuerdo a las hipótesis previstas en la Ley, de ser así, dichos contratos deben ser considerados nulos y carentes de todo valor probatorio, toda vez que aún y cuando aparezca firmado por el trabajador, claramente contiene una renuncia a sus derechos laborales, al impedirse con esta ficción legal que el trabajador acumule antigüedad, lo que a su vez genera diversos beneficios al trabajador, entre ellos el derecho a disfrutar de la prima conocida como quinquenio que establece el artículo 68 de la Ley de la materia que establece: ARTICULO 68.- Por cada cinco años de servicios efectivos prestados, hasta llegar a treinta, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima mensual individual como complemento del salario. En los presupuestos de egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o

proporción de dicha prima, oyendo la opinión del sindicato correspondiente. Es por ello que si en el contrato no se especifica el motivo de la contratación temporal, aún y cuando se encuentre firmado por el trabajador, tal situación implica un detrimento a sus derechos laborales, siendo engañado por el Estado quien pretende evadir el derecho del trabajador a adquirir una estabilidad laboral al continuar firmando sucesiva e ininterrumpidamente dichos contratos, siendo además una ventaja ilegal del Estado, en su calidad de patrón, para no otorgar al trabajador los beneficios que le arrojan los años de servicio en su favor. Luego entonces, para que mi representada pueda ser catalogada como supernumerario, corresponderá al Estado, en su calidad de patrón, demostrar la causa motivadora de este tipo de contratación temporal, por ser de carácter excepcional y por lo tanto la demandada debe acreditar plenamente en juicio que su contratación se justificó conforme a alguno de los 4 supuestos previstos por el artículo 19 de la Ley burocrática, de lo contrario debo ser considerada como trabajador de base y deberá condenarse a mi reinstalación y la expedición del nombramiento respectivo, sin que baste que en algún contrato o documento se fije una fecha de inicio y de terminación. Ahora bien, independientemente de las funciones que realicen los trabajadores, de acuerdo con el artículo 11, pueden ser considerados como definitivos o supernumerarios, estos últimos se clasifican por el artículo 19 en: II. Interinos, los que se otorguen para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses; III. Provisionales, los que de acuerdo con el escalafón se otorguen para ocupar plazas de base vacantes, por licencias mayores de seis meses; IV. Por tiempo determinado, los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada; y V. Por obra determinada, los que se otorguen para realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente; su duración será la de la materia que le dio origen. Así pues, tratándose de las relaciones laborales existentes entre el Estado y sus trabajadores, la legislación local debe respetar lo dispuesto en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, conforme a lo dispuesto por la fracción VI del artículo 116 de la Constitución que establece: Artículo 116. El poder público de los estados se dividirá, para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el legislativo en un solo individuo. VI.- Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias; y Por su parte el apartado "B" del artículo 123 de la Constitución, en sus fracciones XI (sic) y XIV señala: Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores: XI (sic 05-12-1960). Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley; XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social. En ese orden de ideas, el artículo 15 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima establece: ARTICULO 15 - En lo no previsto por esta Ley, se aplicará supletoriamente y en su orden; I.- Los principios generales de justicia social que derivan del Artículo 123, Apartado B, de la Constitución General de la República y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; II.- Los principios generales de Justicia social que derivan del Artículo 123, Apartado A, de la Constitución General de la República y la Ley Federal del Trabajo; III.- La Jurisprudencia; IV.- La costumbre; y V.- La equidad. Ahora bien, atento al marco normativo, puntualizado en el apartado precedente, resulta imperativo que el Estado en todas sus facetas se encuentre acotado en su actuar en vista de



Exp. Lab 27/2021

C.

VS

H. AYTO DE DEMANZANILLO, COLIMA.

A.D. 68/2022

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado

COLIMA, COL

las disposiciones establecidas en el orden jurídico nacional, máxime si la ley reglamentaria que rige las relaciones de trabajo establece los supuestos en que se desarrollaran las relaciones laborales con los servidores públicos. Así, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 de la Constitución, ha establecido la diferencia entre los trabajadores al servicio del estado (base o confianza), precisando que todos los que no se encuentren dentro de las hipótesis de los trabajadores de confianza son de base en vista de las actividades que desempeñen; además, que los laboriosos de base son los únicos que gozan de la garantía de inamovilidad y que en los nombramientos deberán contener el carácter del mismo, especificando diversos tipos tales como definitivos, interinos, provisionales, por tiempo fijo y por obra determinada. En ese orden, la propia norma burocrática confiere al Estado la discrecionalidad de otorgar el nombramiento que estime pertinente para el cumplimiento de sus fines, siempre que se especifique la naturaleza del mismo, de conformidad con las hipótesis descritas en el párrafo que antecede, las cuales como se estableció en el marco normativo contemplan requisitos concurrentes que deben actualizarse a efecto de estar en posibilidad legal de expedirlos. Por lo que es implícita la intención del legislador de que el patrón encuadre los nombramientos que otorgue a las categorías mencionadas, lo que se traduce en el deber justificar el motivo de la contratación, en aras de la obligación de apegarse al marco normativo imperante en el orden jurídico nacional en todo acto que emita, aun en la materia de trabajo burocrático, de lo contrario se permitiría el actuar arbitrario del patrón, al estar en posibilidad de otorgar nombramientos interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada sin tener que acreditar la causa motivadora, pues podría expedir nombramientos temporales únicamente con la finalidad de librarse de la responsabilidad de la terminación de la relación de trabajo, aun cuando se pudiera demostrarse en juicio que los nombramientos han sido sucesivos, con el consiguiente detrimento en los derechos laborales de los servidores públicos. Por ello, es imprescindible que se demuestre el motivo de la temporalidad, al margen de la denominación del nombramiento, lo que se traduce en la carga al patrón para demostrar que los nombramientos que expida se encuentren apegados a la normatividad correspondiente y no vulneran la esfera jurídica de los servidores públicos. Lo anterior, permite concluir que, aunque se otorgue un nombramiento interino, provisional, por obra o término determinado, no implica eventualidad, ya que debe justificarse no sólo el hecho así descrito en el nombramiento, sino el motivo por el que la relación es temporal y que no tiene derecho a la permanencia. En ese sentido, atendiendo a la denominación pronunciada: En caso de que se trate de un nombramiento interino, el Estado-patrón debe acreditar que se otorga por un periodo menor a seis meses para cubrir una plaza respecto de la que ya existe un titular. Cuando se trate de un nombramiento provisional, que se confiere por más de seis meses en un puesto en el que otra persona ostenta la titularidad. En el caso de un nombramiento por lapso fijo que se establezca el plazo previamente determinado y la razón que justifique el límite temporal de lo pactado, en virtud de la naturaleza de las actividades encomendadas. Por obra determinada, el patrón tendrá que probar las características de la labor y los servicios que está obligado a prestar el trabajador para su realización, esto es, la causa por la que el nombramiento se confiere por una tarea específica y que su otorgamiento deriva de la subsistencia de la misma, en caso de que el objeto del mismo persista a la vigencia otorgada. De esta manera, se concluye que el Estado-patrón debe probar la causa motivadora de la temporalidad de los nombramientos en vista de su denominación, pues en caso de que no se demuestre dicha circunstancia, no se tendría la certeza de la naturaleza perecedera de la relación de trabajo, por lo que no podría actualizarse la terminación del vínculo sin responsabilidad para el patrón de conformidad con la fracción IV del artículo 26 de la Ley Burocrática del Estado. En consecuencia, la mera expresión en el nombramiento de la temporalidad no es suficiente para acreditarla, por lo que debe justificarse el motivo que le confiere dicho carácter, aun cuando la plaza no existiera en el "Catálogo General de Puestos o Tabulador del Ayuntamiento", ya que esa circunstancia, no puede impedir que el trabajador goce de los derechos establecidos en la ley burocrática y en la Constitución Federal,

cuando se demuestre que el despido es injustificado. Tampoco la confesión del trabajador en el sentido de que siempre trabajó mediante contratos por tiempo determinado puede destruir la pretensión de que fuera reconocido como trabajador de base, ya que, aunque la relación de trabajo se materialice mediante la celebración de nombramientos o contratos sucesivos, dicha circunstancia no exime del deber del patrón de justificar la eventualidad del vínculo laboral, de conformidad con lo establecido en párrafos que preceden. Además, la obligación de justificar el motivo del nombramiento no implica la vulneración de derechos escalafonarios de terceros, pues el patrón tiene el deber de ceñir su actuación a lo establecido en la ley burocrática y expresar en el momento oportuno que la contratación está condicionada en vista de la existencia de un titular de la plaza con preferencia en relación con el trabajador, lo que denota que ante esa circunstancia no se persigue menoscabo en prerrogativas laborales de otros servidores público. Lo anterior, sin soslayar que el origen de la contratación eventual podría deberse a la condición presupuestaria, la cual puede sufrir cambios anualmente cada vez que se asigna; sin embargo, en atención a que el Estado-patrón debe justificar su actuación respecto de sus empleados, ante la simple expresión en el nombramiento de esa situación, resulta necesario demostrar que la condición eventual del nombramiento deriva de la disponibilidad de los recursos y que la partida presupuestal de la que deriva el nombramiento subsista con el mismo objeto, lo contrario, de estar exento de acreditar que sus actos están apegados a la legalidad y al marco constitucional de los derechos fundamentales, se traduce en el actuar arbitrario del Estado. Así, ante el deber del Estado de demostrar su actuación legal, el otorgamiento de nombramientos provisionales, interinos, por tiempo fijo u obra determinada en los términos previstos por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, debe estar sustentado por causa justificada y es necesario que el patrón demuestre el motivo de la contratación, pues aun cuando se otorga la facultad discrecional de concederlos, debe expresarse la causa por la que dicho acto es adecuado para la actividad a realizar; en consecuencia, corre a cargo del patrón justificar la temporalidad de la contratación, a fin de evitar la simulación y eventual evasión del cumplimiento de sus responsabilidades laborales. Sirve de apoyo a lo anterior la siguiente jurisprudencia: Época: Décima Época Registro: 2020571 Instancia: Plenos de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 70, Septiembre de 2019, Tomo II Materia(s): Laboral Tesis: PCJ.L. J/51 L (10a.) Página: 1682 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CORRESPONDE AL PATRÓN JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DEL NOMBRAMIENTO Y SU CAUSA MOTIVADORA. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la relación de trabajo regulada por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es un lazo sui generis de carácter laboral, distinto del vínculo ordinario de trabajo, por la posición de los sujetos en dicho nexo, en vista de la naturaleza imperativa del Estado y la clase del acto jurídico que genera la relación, de manera que en el trabajo burocrático la relación tiene su origen en un nombramiento y el desempeño de la función no está sujeto a la libre voluntad del titular de la dependencia burocrática y del servidor, sino predeterminado por las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, lo cual resulta una garantía para los trabajadores al servicio del Estado, de los términos y condiciones en que deben desarrollar sus labores, con entera independencia de la mera voluntad y el arbitrio de los titulares de las dependencias estatales. Al respecto, la ley referida en la fracción III del artículo 15, ha establecido que los nombramientos deberán contener el carácter de los mismos, esto es: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo y por obra determinada. De esta forma, se confiere al Estado discrecionalidad de otorgar nombramientos, siempre que especifique su naturaleza, siendo implícita la intención del legislador de que el patrón los encuadre en las categorías mencionadas, por lo que debe justificarse su temporalidad; de lo contrario, se permitiría el actuar arbitrario del patrón, al estar en posibilidad de otorgar nombramientos sin tener que acreditar la causa motivadora, liberándolo de la responsabilidad de la terminación de los vínculos de trabajo, con el



Exn. Lab 27/2021

C.

VS

H. AYTO DE DEMANZANILLO, COLIMA.
A.D. 68/2022

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

consiguiente detrimento en los derechos de los servidores públicos. PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Es muy importante destacar que los requisitos establecidos en el artículo anterior para que un trabajador pueda ser considerado como supernumerario, se ciñen única y exclusivamente a las labores realizadas por el trabajador, sin establecer como requisito la existencia de alguna partida presupuestal, lo anterior en razón de que si bien es cierto que se requiere de una partida presupuestal para el pago de sueldos y prestaciones, no menos cierto es que de considerarse como único requisito la existencia de una partida para ser considerado como supernumerario, esto dejaría al libre capricho del Estado suspender partidas para dar de baja a los trabajadores que ha alcanzado el derecho a la estabilidad y permanencia en su empleo. En el caso que nos ocupa, mi representada ha ocupado su puesto de trabajo por más de 8 años consecutivos, por lo que es notorio que mis labores se requieren de forma permanente, así también es evidente que el Ayuntamiento previo la existencia de una partida permanente que garantiza el pago de sus sueldos y prestaciones que he percibido durante más de 8 años, conforme al artículo 57 de la Ley Burocrática que dispone: ARTÍCULO 57.- El sueldo de los trabajadores será uniforme para cada una de las categorías y se fijará en los presupuestos de egresos respectivos, de acuerdo a la capacidad económica de cada Entidad pública, sin que puedan ser disminuidos durante la vigencia de estos. En ningún caso los sueldos podrán ser inferiores al mínimo general y profesional para la zona económica donde se preste el servicio, de acuerdo con las categorías similares contenidas en los tabuladores. Para compensar las diferencias que resulten del distinto costo de la vida, en las diversas zonas del Estado se crearán partidas destinadas al pago de sobresueldos, determinándose previamente las zonas en que daban cubrirse y que serán iguales para cada categoría. Por último es importante destacar que el hecho de que se le otorgue una plaza de base, en nada afecta a las finanzas o la administración del Ayuntamiento demandado, en virtud de que como lo he venido mencionando, mi representada tenía laborando de forma ininterrumpida más 2 años, así pues aunque la hubieran tenido catalogado como trabajador de confianza o supernumeraria, el sueldo y sus prestaciones se encuentran previstas en el presupuesto de egresos del organismo demandado y por tanto no se afecta en nada al mismo, sirve de fundamento a lo anterior la siguiente jurisprudencia: Época: Novena Época Registro: 195737 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo VIII, Agosto de 1998 Materia(s): Laboral Tesis: XV. 2o. J/5 Página: 811 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SU BASE NO AFECTA LA HACIENDA DE LOS MUNICIPIOS. No contraviene ni afecta la libertad de la administración de la hacienda municipal, que le es conferida a los Municipios por el artículo 115, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, relacionado con el artículo 32, de la Constitución Política del Estado de Baja California, que se imponga la obligación de incluir en su presupuesto de egresos correspondiente al siguiente ejercicio fiscal como trabajadores de base, a aquellos empleados de confianza que desempeñen funciones de tal naturaleza, cuando sus actividades se prolonguen por más de seis meses, en virtud de que siéndolo o no al desempeñar un trabajo se le debe retribuir, lo que en todo caso, repercute en la estabilidad del empleo y no en los egresos del Municipio, según lo establece el artículo 9o. de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO QUINTO CIRCUITO. 2.- Es tal que durante todo el tiempo que ha laborado no le han sido otorgadas las prestaciones contempladas en las CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES existentes entre el AYUNTAMIENTO DE MANZANILLO y su respectivo Sindicato, lo anterior bajo el argumento de que dichas prestaciones solo corresponden a los Sindicalizados, situación que resulta discriminatoria e ilegal. En ese cariz debe ponerse de relieve que las prestaciones reclamadas no derivan de la condición de que sea un trabajador de base sindicalizado, sino de que sólo tenga el carácter de empleado al servicio del AYUNTAMIENTO DE MANZANILLO. En ese sentido debe decirse que el artículo 1o, párrafos primero, segundo, tercero y quinto, de la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone: Artículo 1°. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Del precepto constitucional transcrito, se advierte que las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte. Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia; y la obligación de todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. El párrafo quinto de la norma constitucional en consulta prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. A propósito de la dignidad humana en el orden jurídico mexicano, al resolver el amparo 6/2008, el Pleno del Alto Tribunal estableció que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás. Dicha ejecutoria dio origen a la tesis número P.LXV/2009, que dice: **DIGNIDAD HUMANA. EL ORDEN JURÍDICO MEXICANO LA RECONOCE COMO CONDICIÓN Y BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES.** El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razones étnicas o de nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que atente contra la dignidad humana y que, junto con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos suscritos por México, reconocen el valor superior de la dignidad humana, es decir, que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás, el derecho a ser reconocido y a vivir en y con la dignidad de la persona humana, y del cual se desprenden todos los demás, en cuanto son necesarios para que los individuos desarrollen integralmente su personalidad, dentro de los que se encuentran, entre otros, el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, al honor, a la privacidad, al nombre, a la propia imagen, al libre desarrollo de la personalidad, al estado civil y el propio derecho a la dignidad personal. Además, aun cuando estos derechos personalísimos no se enuncian expresamente en la Constitución General de la República, están implícitos en los tratados internacionales suscritos por México y, en todo caso, deben entenderse como derechos derivados del reconocimiento al derecho a la dignidad humana, pues sólo a través de su pleno respeto podrá hablarse de un ser humano en toda su dignidad. Es oportuno precisar que aun cuando en dicha tesis el Alto Tribunal interpretó al artículo 1o constitucional antes de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el



Exp. Lab 27/2021

C.

VS

H. AYTO DE DEMANZANILLO, COLIMA.

A.D. 68/2022

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado

COLIMA, COL.

11 de junio de 2011, constituye un criterio orientador para fijar el alcance de la dignidad de las personas, como derecho base de los demás, máxime que, según lo visto, actualmente el numeral 1o, quinto párrafo, de la Constitución contempla expresamente la prohibición de cualquier tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos. Por su parte, el artículo 123, Apartado B, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece: [V]. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo; En tanto, el numeral 7o, inciso a), subinciso i), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por la Cámara de Senadores, y publicado en el Diario Oficial de la Federación el doce de mayo de mil novecientos ochenta y uno, dice: Artículo 7°. Las Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; [...] De los preceptos constitucional e internacional transcritos, se desprende que se reconoce el goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias a favor de las personas, y que éstas especialmente deben asegurarle, entre otras cuestiones, un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie. Sobre el tema de la igualdad, el Pleno del Alto Tribunal consideró que en el ejercicio de garantizar el principio de igualdad y no discriminación previsto en el artículo 1o constitucional, se obliga a examinar rasgos adicionales a los que considera cuando contempla la cuestión desde la perspectiva de los derechos sustantivos involucrados. Así, aunque una determinada regulación limitadora de derechos no es excesiva sino legítima, necesaria y proporcional, justificada por la necesidad de armonizar las exigencias normativas derivadas del derecho en cuestión con otras también relevantes en el caso, todavía puede ser necesario analizar, bajo el principio de igualdad, si las cargas que esa limitación de derechos representa están repartidas utilizando criterios clasificatorios legítimos. Esto es, aunque una norma legal sea adecuada en el sentido de representar una medida globalmente apta para tratar de alcanzar un determinado fin, puede tener defectos de sobre inclusión o de infra inclusión, de los que derive una vulneración del principio de igualdad y no discriminación. Incluso, en algunas ocasiones, por el tipo de criterio usado por la norma legal examinada [origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas] o por la extensión e intensidad de la incidencia en el goce de un derecho fundamental, será necesario examinar con especial cuidado si los medios [distinciones] usados por el legislador son adecuados a la luz del fin perseguido. Las anteriores consideraciones están plasmadas en la jurisprudencia P./J. 28/2011, de rubro y texto siguientes: ESCRUTINIO DE IGUALDAD Y ANÁLISIS CONSTITUCIONAL ORIENTADO A DETERMINAR LA LEGITIMIDAD DE LAS LIMITACIONES A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. SU RELACIÓN. Los criterios de análisis constitucional ante alegaciones que denuncian limitaciones excesivas a los derechos fundamentales tienen mucho de común a los que se usan para evaluar eventuales infracciones al principio de igualdad, lo cual se explica porque legislar implica necesariamente clasificar y distinguir casos y porque en cualquier medida legal clasificatoria opera una afectación de expectativas o derechos, siendo entonces natural que los dos tipos de examen de constitucionalidad se sobrepongan parcialmente. Sin embargo, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ve llamada a actuar como garante del principio de igualdad y no discriminación previsto en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ello la obliga a examinar rasgos adicionales a los que considera cuando contempla la cuestión desde la perspectiva de los derechos sustantivos involucrados. Así, aunque el Alto Tribunal haya concluido que una determinada regulación limitadora de derechos no es excesiva

sino legítima, necesaria y proporcional, justificada por la necesidad de armonizar las exigencias normativas derivadas del derecho en cuestión con otras también relevantes en el caso, todavía puede ser necesario analizar, bajo el principio de igualdad, si las cargas que esa limitación de derechos representa están repartidas utilizando criterios clasificatorios legítimos. Esto es, aunque una norma legal sea adecuada en el sentido de representar una medida globalmente apta para tratar de alcanzar un determinado fin, puede tener defectos de sobre inclusión o de infra inclusión, de los que derive una vulneración del principio de igualdad y no discriminación. Incluso, en algunas ocasiones, por el tipo de criterio usado por la norma legal examinada (origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas) o por la extensión e intensidad de la incidencia en el goce de un derecho fundamental, será necesario examinar con especial cuidado si los medios (distinciones) usados por el legislador son adecuados a la luz del fin perseguido. Por tanto, para analizar el problema jurídico planteado a la luz de la garantía de igualdad, deberán compararse a los sujetos desde un determinado punto de vista y, con base en éste, establecer si se encuentran o no en una situación de igualdad respecto de otros individuos sujetos a diverso régimen y si el trato que se les da, con base en el propio término de comparación, es diferente. Así, una vez establecida la situación de igualdad y la diferencia de trato, debe determinarse si la diferenciación persigue una finalidad constitucionalmente válida. Al respecto, debe considerarse que la posición constitucional del legislador no exige que toda diferenciación normativa esté amparada en premisas derivadas del propio texto constitucional, sino que es suficiente que la finalidad perseguida sea constitucionalmente aceptable. En el particular, la controversia se origina en el hecho de que desde su posición de trabajador de base no sindicalizado se exige que también a mí se me otorguen los beneficios y prestaciones otorgados a los trabajadores sindicalizados y que se contemplan en los convenios colectivos celebrados entre las demandadas y el sindicato conforme al artículo sexto transitorio de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados en el Estado de Colima. En ese contexto, se destaca que el artículo 5o de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Públicos Descentralizados del Estado de Colima clasifica los trabajadores de la siguiente manera: I De confianza; II. De base; y III. Supernumerarios. Según lo visto, mi representada tiene el carácter de trabajador de base y la diferencia con aquellos trabajadores que perciben las prestaciones contractuales reclamadas, consiste en que no tiene el carácter de trabajador de base sindicalizado al servicio del Gobierno demandado. Por ello, el establecimiento del derecho con sustento en el hecho de pertenecer al gremio sindical al servicio de lia dependencia demandada no es un parámetro objetivamente correcto, pues no tiene una razón justificada, debido a que el sustento de la diferencia consiste: en pertenecer o no al sindicato, pero no la función que se desempeña. En ese sentido, lo dispuesto en los artículos 1o, párrafos primero, segundo, tercero y quinto, y 123, Apartado B), fracción V, constitucionales, en relación con el numeral 7o, inciso a), subinciso i), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales previamente citados, debe interpretarse con su protección más amplia a favor del trabajador, para evitar incidir o vulnerar el contenido esencial del derecho humano a la igualdad y no discriminación, estrechamente vinculado con la dignidad humana, al constituir ésta la base de todo derecho, así como el principio de a trabajo igual, salario igual. Al respecto, son ilustrativas las tesis P. LXIX/2011(9a.) y 1a. XIX/2011 (10a.), del Pleno y la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que dicen: PASOS A SEGUIR EN EL CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD EX OFFICIO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. La posibilidad de inaplicación de leyes por los jueces del país, en ningún momento supone la eliminación o el desconocimiento de la presunción de constitucionalidad de ellas, sino que, precisamente, parte de esta presunción al permitir hacer el contraste previo a su aplicación. En ese orden de ideas, el Poder Judicial al ejercer un control



Exp. Lab 27/2021

C.

VS

H. AYTO DE DEMANZANILLO, COLIMA.

A.D. 68/2022

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado

COLIMA COL

de convencionalidad ex officio en materia de derechos humanos, deberá realizar los siguientes pasos: a) Interpretación conforme en sentido amplio, lo que significa que los jueces del país -al igual que todas las demás autoridades del Estado Mexicano-, deben interpretar el orden jurídico a la luz y conforme a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales en los cuales el Estado Mexicano sea parte, favoreciendo en todo tiempo a las personas con la protección más amplia; b) Interpretación conforme en sentido estricto, lo que significa que cuando hay varias interpretaciones Jurídicamente válidas, los jueces deben, partiendo de la presunción de constitucionalidad de las leyes, preferir aquella que hace a la ley acorde a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte, para evitar incidir o vulnerar el contenido esencial de estos derechos; y, c) Inaplicación de la ley cuando las alternativas anteriores no son posibles. Lo anterior no afecta o rompe con la lógica de los principios de división de poderes y de federalismo, sino que fortalece el papel de los jueces al ser el último recurso para asegurar la primacía y aplicación efectiva de los derechos humanos establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano es parte. PRINCIPIO PRO PERSONA. CRITERIO DE SELECCIÓN DE LA NORMA DE DERECHO FUNDAMENTAL APLICABLE. De conformidad con el texto vigente del artículo 1o. constitucional, modificado por el decreto de reforma constitucional publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, en materia de derechos fundamentales, el ordenamiento jurídico mexicano tiene dos fuentes primigenias: a) los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y b) todos aquellos derechos humanos establecidos en tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte. Consecuentemente, las normas provenientes de ambas fuentes, son normas supremas del ordenamiento jurídico mexicano. Esto implica que los valores, principios y derechos que ellas materializan deben permear en todo el orden jurídico, obligando a todas las autoridades a su aplicación y, en aquellos casos en que sea procedente, a su interpretación. Ahora bien, en el supuesto de que un mismo derecho fundamental esté reconocido en las dos fuentes supremas del ordenamiento jurídico, a saber, la Constitución y los tratados internacionales, la elección de la norma que será aplicable -en materia de derechos humanos-, atenderá a criterios de favorabilidad del individuo o lo que se ha denominado principio pro persona, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 1o. constitucional. Según dicho criterio interpretativo, en caso de que exista una diferencia entre el alcance o la protección reconocida en las normas de estas distintas fuentes, deberá prevalecer aquella que represente una mayor protección para la persona o que implique una menor restricción. En esta lógica, el catálogo de derechos fundamentales no se encuentra limitado a lo prescrito en el Texto Constitucional, sino que también incluye a todos aquellos derechos que figuran en los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano. En efecto, no se encuentra una razón justificable en la distinción entre mi representada como trabajador de base, con un trabajador de base sindicalizado, respecto de las prestaciones extralegales que recibe este último. Lo anterior, bajo la premisa de que la fijación del salario debe partir del principio a trabajo igual, salario igual, sin discriminación de ninguna especie, según lo prevé el artículo 7o, inciso a), subinciso i), del aludido pacto internacional, en consonancia con el numeral 123, Apartado B), fracción V, constitucional, del que emerge el régimen de los trabajadores al servicio del Estado, y el principio de igualdad y no discriminación contemplado en el artículo 1o de la Ley Suprema; pues en el caso se hace la distinción de que el trabajador no puede aspirar a recibir las prestaciones contractuales por el hecho de tener el carácter de trabajador de base no sindicalizado, cuando en la especie el salario debe fijarse atendiendo primordialmente al puesto y actividades que desempeña, sin distinguir si pertenece o no a dicho sindicato. Así, debe enfatizarse que las prerrogativas a que debe tener acceso el trabajador, están inmersas como un derecho humano en nuestro orden constitucional; de ahí que en una interpretación de protección más amplia, deben ser otorgadas al actor las prestaciones contractuales correspondientes, en la medida, proporción y bajo las circunstancias

particulares del trabajo que desempeña en el Ayuntamiento demandado, con el objeto de respetar los destacados principios que como derechos humanos tiene reconocidos por disposición del texto constitucional: la igualdad y no discriminación, a trabajo igual, salario igual, los cuales emergen de la dignidad humana, como base de esos derechos. Es de aclararse que es correcto que el Tribunal se encuentre imposibilitado para ordenar que a un trabajador se le sindicalice, pues además no reclamo inscripción o registro alguno al Sindicato correspondiente; sin embargo, ese hecho no hace improcedente el pago de las prestaciones que gozan este tipo de trabajadores - sindicalizados- a mi representada como trabajador de base, y en su caso se pruebe su existencia y el derecho a percibir las, pues como se dijo, son discriminatorias. 3.- Es tal que, a partir del 23 de diciembre de 2020, a mi representada le fue concedido su periodo vacacional, con la instrucción de presentarse a laborar nuevamente el día 05 de enero de 2021. Así pues, una vez concluidas sus vacaciones se presentó normalmente a laborar el día 05 de enero del año en curso, sin embargo, ya no le fueron asignadas labores por parte de su superior inmediato el C. Dese

a lo anterior, mi representada continuó presentándose a recibir instrucciones, hasta el día 15 de enero de 2021, fecha en que siendo aproximadamente las 10:00 horas, mi representada se presentó con la HUMANOS, en las oficinas de la Dirección de Recursos Humanos, ubicadas en la Presidencia Municipal de Manzanillo, cito en Ave. Juárez, número 100, Colonia Centro, Manzanillo, Colima, para preguntarle el motivo por el cual no había recibido el pago de la primera quincena del mes de enero del 2021, ya que a todos sus compañeros ya se les había depositado. Una vez estando la oficina le informó: "que ya no se requería de sus servicios, que estaba dada de baja en el sistema y que ya no se le iba a permitir la entrada, que a partir de esos momentos estaba despedida, que únicamente le correspondían las partes proporcionales". A lo cual se negó, pues es su deseo continuar con su trabajo y tener un empleo estable para satisfacer sus necesidades personales y familiares, sin que hubiera existido causal alguna de su parte para que se diera por terminada la relación de trabajo, pero solo le respondió que no podía hacer nada al respecto y que ya no podía continuar trabajando. Sin que existiera alguno de los supuestos previstos por el artículo 26 de la Ley Burocrática para dar por terminada la relación de trabajo y sin que mucho menos se hubiera seguido el procedimiento contemplado en los artículos 27 a 31 de la citada ley, que establecen: ARTÍCULO 26.- Se termina la relación de trabajo sin responsabilidad para la Entidad pública, en los siguientes casos: I. Por la muerte del trabajador; II. Por renuncia voluntaria; III. Por jubilación o pensión; IV. Por conclusión de la obra o vencimiento del término por el que fue contratado el trabajador; y V. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida la prestación del servicio. En los casos de la fracción I y III subsistirá la obligación de las Entidades de cubrir a los beneficiarios o al trabajador las prestaciones correspondientes. ARTICULO 27.- Por resolución del Tribunal, serán causas de rescisión de la relación laboral, justificadas y plenamente comprobadas, las siguientes: I. Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez; o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefes o compañeros, o familiares de unos u otros, dentro de horas de servicio, salvo que medie provocación o que obre en legítima defensa, si son de tal manera graves que hagan imposible la relación de trabajo; II. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que desempeña el trabajo; III. Por abandono de empleo, consistente en faltar por más de tres días consecutivos a sus labores sin permiso y sin causa justificada. Se entenderá también por abandono de empleo, el retiro injustificado del trabajador de sus labores, cuando a su cargo se encuentre: la atención de personas, control de maquinaria o equipo, que por su ausencia ponga en peligro la salud o la vida y en riesgo la operación técnica de los bienes de la Entidad pública; IV. Ocasionar el trabajador intencionalmente daños materiales en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; o causar dichos daños por



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

negligencia tal, que ella sea causa del perjuicio; V. Por cometer actos inmorales durante el trabajo; VI. Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo; VII. Por desobedecer el trabajador reiteradamente y sin justificación, las órdenes que recibe de sus superiores VIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso exista prescripción médica; IX. Por incumplimiento comprobado a esta Ley o a las condiciones generales de trabajo vigentes en la Entidad pública o dependencia; X. Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoriada y que se derive de un delito doloso, siempre que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo. Cuando esta sentencia sea absolutoria, al trabajador deberá reintegrarse a sus labores, debiéndosele liquidar sus sueldos cuando haya obrado en defensa de los intereses de la Entidad pública; y XI. Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades. ARTICULO 28.- En los casos a que se refiere el artículo anterior, exceptuando las fracciones III, VI, VII y IX, el Titular de la Entidad o dependencia respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en la que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad pública y población, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal. ARTÍCULO 29.- Por cualquiera de las causas a que se refiere el Artículo 27 de esta Ley, el Titular de la Entidad o dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento, si con ello está conforme el sindicato correspondiente. Pero si éste no estuviere de acuerdo y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en las fracciones I, IV, VII, VIII y XI el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los plazos en que corresponda, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento. ARTICULO 30.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales de rescisión a que se refieren las fracciones que comprende el Artículo 27 de esta Ley, el Titular de la Entidad o dependencia procederá a levantar acta administrativa en la que se otorgará derecho de audiencia y defensa al trabajador y en la que tendrá intervención la representación sindical. En el acta se asentarán los hechos con toda precisión, la declaración del trabajador afectado y la del representante sindical si intervinieron y quisieron hacerlo, las de los testigos de cargo y de descargo idóneos; asimismo se recibirán las demás pruebas que pertinentemente procedan, firmándose las actuaciones al término de las mismas por los interesados, lo que harán de igual forma dos testigos de asistencia. De no querer firmar el acta los intervinientes se asentará tal circunstancia, lo que no invalidará el contenido de la misma, debiéndose entregar una copia al trabajador y otra al representante sindical. En las causales a que se refieren las fracciones III y X del Artículo 27, abandono de empleo y prisión del trabajador, respectivamente, para la formulación del acta administrativa no se requerirá la presencia del trabajador. ARTICULO 31.- Si del resultado de las actuaciones se demuestra que el trabajador incurrió en alguna de las causales de rescisión, el Titular enviará el acta levantada al Tribunal, así como los documentos que al formularse ésta se hayan agregado a la misma, demandando la rescisión de la relación de trabajo. El Titular comunicará personalmente al trabajador la decisión adoptada y le turnará copia del oficio de remisión al Tribunal. Motivos por los cuales mi representada se ve en la imperiosa necesidad de reclamar las prestaciones a que tiene derecho. -----

--- 2.- Mediante acuerdo de fecha 18 (dieciocho) de febrero del año 2021 (dos mil veintiuno), este Tribunal previa nota de cuenta se avocó al conocimiento de la demanda, registrándose en el libro de Gobierno con el número correspondiente se dictó auto en el que se tuvo por radicada la

demanda promovida por la C. _____ y se tuvo demandando al **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA**, a quien demanda como acción principal la REINSTALACIÓN, y así también se tuvo llamando como terceros interesados al **SINDICATO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE MANZANILLO** y al **INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA**, a quienes se ordenó emplazar para que produjeran 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, apercibidos de que no realizarlo así se les tendría aceptando los hechos expresados en la reclamación. -----

--- **3.-** Por acuerdo de fecha 07 (siete) de abril del año 2021 (dos mil veintiuno) se tuvo al **MTRO.** _____ en su carácter de Director General del Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, dando contestación en tiempo y forma a la demanda y por opuestas las excepciones sus defensas que hace valer. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. -----

--- **4.-** Co fecha 24 (veinticuatro) de marzo del año 2021 (dos mil veintiuno) se tuvo a la **C.** _____ en su carácter de Presidenta Municipal del H. Ayuntamiento Constitucional de Manzanillo, Colima, dando contestación en tiempo y forma a la demanda y por opuestas las excepciones sus defensas que hace valer. Escrito que no hay necesidad de transcribir en virtud de que a ello no obliga la Ley Burocrática Estatal, y porque su contenido es del conocimiento de las partes contendientes, por haberse dado a conocer al momento en que se les corrió traslado en cada una de las etapas. -----



C.

VS

H. AYTO DE DEMANZANILLO, COLIMA.

A.D. 68/2022

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA COL

- - - **5.-** A petición de la parte actora y en atención a lo que previene el Artículo 149 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, este Tribunal señaló día y hora para el desahogo de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, audiencia de Ley que se llevó a las **09:00 (NUEVE HORAS) DEL DÍA 09 (NUEVE) DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2021 (DOS MIL VEITIUNO),¹** misma que una vez se declaró abierta bajo la presencia del Magistrado Presidente, en uso de las facultades que la ley de la materia le confiere, inició con la fase conciliatoria entre las partes exhortándolas a que llegaran a un arreglo, a quienes las partes se manifestaron inconformes con todo arreglo que pusiera fin al presente juicio. -----

- - - Acto continuo y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 151 de la Ley Burocrática Estatal, se concedió el uso de la voz a las partes, para que ratificaran o si era su deseo ampliaran sus escritos de demanda como de contestación a la demanda, quienes por conducto de sus apoderados especiales tuvieron a bien a ratificar sus escritos en todas y cada una de sus partes. -----

- - - Siguiendo el desahogo de la audiencia de Ley, y de conformidad con el artículo 152 de la Ley Burocrática declaró abierto el período de ofrecimiento de pruebas, en las que ambas partes ofrecieron y objetaron las que estimaron convenientes, reservándose el derecho este Tribunal de calificarlas, mismas que después de ser analizadas y estudiadas, por acuerdo de fecha **09 (nueve) de marzo del año 2022 (dos mil veintidós)²** le fueron admitidas a las partes. -----

- - - **6.-** Concluida la recepción y desahogadas que fueron las pruebas admitidas, este Tribunal declaró abierto el período de alegatos haciendo uso de su derecho únicamente la parte actora y posteriormente, de conformidad a lo establecido por el artículo 155 de la Ley de los

¹ Visible a foja 90 a 91 de autos.

² Visible a fojas de la 56 a 61 de autos.

Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y 885 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley antes invocada, se declaró concluido el procedimiento turnándose los autos para dar cumplimiento con los ordenamientos legales invocados, y -----

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

--- I.- Este Tribunal es competente para tramitar el juicio en estudio y dictar el laudo de conformidad con lo establecido en la fracción VIII del artículo 90 de la Constitución Particular del Estado 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 el presente expediente, de conformidad a lo establecido en los artículos 144 y 145 de la Ley Burocrática Estatal. -----

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

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

--- 1.- **CONFESIONAL POR OFICIO**, consistente en la posiciones que absolvió mediante oficio el **H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA**, por conducto de la C.

, misma que tuvo su desahogo mediante escrito de fecha 21 de septiembre del año 2022, **visible a fojas 152 a 153**, quien al dar respuesta a las posiciones que por escrito se le formularon y que fueron calificadas de legales, no se desprendieron elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda, además de ser hechos confesados por las partes en su demanda y contestación de demanda. -----

--- Esta prueba **NO** le beneficia a la parte oferente; pues una vez analizado en su contexto lo manifestado por el absolvente, se desprende que no existen elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda; lo anterior, toda



C.

VS

H. AYTO DE DEMANZANILLO, COLIMA.
A.D. 68/2022

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL

vez que no existe un reconocimiento expreso o manifiesto de un hecho propio que se invoca en su contra, por lo que dicha prueba no puede producir efectos jurídicos en su perjuicio; sirviendo de apoyo la siguiente tesis de jurisprudencia: -----

- - - Octava Época. Registro: 220956. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación VIII, Diciembre de 1991. Materia(s): Laboral. Tesis: VI.2o. J/163 Página: 103. **CONFESION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.** Por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo procede efectos en lo que perjudica a quien la hace. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. --

- - - **2.- CONFESIONAL POR OFICIO**, consistente en la posiciones que absolvió mediante oficio a la **ENCARGADA DE RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE MANZANILLO**, y que fue desahogada por conducto de la C. misma que tuvo su

desahogo mediante escrito de fecha 21 de septiembre del año 2022, **visible a fojas 56** , quien al dar respuesta a las posiciones que por escrito se le formularon y que fueron calificadas de legales, no se desprendieron elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda, además de ser hechos confesados por las partes en su demanda y contestación de demanda. -----

--- Esta prueba **NO** le beneficia a la parte oferente; pues una vez analizado en su contexto lo manifestado por el absolvente, se desprende que no existen elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda; lo anterior, toda vez que no existe un reconocimiento expreso o manifiesto de un hecho propio que se invoca en su contra, por lo que dicha prueba no puede producir efectos jurídicos en su perjuicio; sirviendo de apoyo la siguiente tesis de jurisprudencia: -----

- - - Octava Época. Registro: 220956. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación VIII, Diciembre de 1991. Materia(s): Laboral. Tesis: VI.2o. J/163 Página: 103. **CONFESION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.** Por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo procede efectos en lo que perjudica a quien la hace. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. ----

- - - 3.- **DOCUMENTAL.** - Consistente en una copia fotostática certificada de una CREDENCIAL EXPEDIDA por el Ayuntamiento Constitucional de Manzanillo, Colima, a la C. que la acreditan como PROMOTOR DE DESARROLLO COMUNITARIO, **visible a fojas 83 de los presentes autos**, prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

- - - 5.- **DOCUMENTAL.** – Consistente en un legajo de 06 (seis) copias fotostáticas simples referente a los RECIBOS DE PAGO correspondientes a la C. del período comprendido del 16 de septiembre al 15 de diciembre del año 2021, **visible a fojas de la 77 a la 82 de los presentes autos**, prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: - - - - -

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

- - - 6.- **DOCUMENTAL.** – Consistente en la EXHIBICIÓN DE LOS DOCUMENTOS que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio en términos del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, consistentes en: *LAS LISTAS DE RAYA O NÓMINA DE PERSONAL, CONTROLES DE ASISTENCIA Y COMPROBANTES DE PAGO DE VACACIONES, AGUINALDOS Y*



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL

PRIMAS, misma que fue desahogada con fecha 30 de agosto del año 2022 y que obra **visible a foja 142 de los presentes autos**, en la que se tuvo a la parte demandada señalando en autos se encuentra exhibas las nóminas sujetas a inspección; así también se tuvieron por hechas las manifestaciones de la parte actora, solicitando hacer efectivo el apercibimiento decretado en autos, de eso modo en autos obran agregados los RECIBOS DE PAGO que exhibe la demandada a fojas 98 a 123 de autos relativas a las quincenas comprendidas del 01 de enero al 15 de septiembre de 2020, las que al no haber sido objetadas por la parte actora en cuanto a su contenido, tienen valor probatorio, haciendo únicamente efectivo el apercibimiento en relación a los CONTROLES DE ASISTENCIA, teniendo por presuntivamente ciertos los hechos que la demandante pretende con los mismos, salvo prueba en contrario. -----

- - - *Registro digital: 198734 Instancia: Segunda Sala Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 21/97 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo V, Mayo de 1997, página 308 Tipo: Jurisprudencia INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS EN MATERIA LABORAL. SI HA PROCEDIDO EL APERCIBIMIENTO A LA CONTRAPARTE DEL OFERENTE PARA QUE PERMITA SU ANÁLISIS, LA NO EXHIBICIÓN SÓLO PRODUCE LA PRESUNCIÓN DE QUE SON CIERTOS LOS HECHOS A PROBAR, SALVO PRUEBA EN CONTRARIO. Tanto el artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere específicamente a los documentos que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir, como el diverso 828 del mismo ordenamiento, el cual regula de modo genérico la inspección ocular, sea sobre documentos u objetos, y que abarca a cualquiera de las partes si dichas cosas obran en su poder, son acordes, por interpretación, de que en el supuesto de que la parte obligada y apercibida no exhiba lo requerido, se tendrán por ciertos, salvo prueba en contrario, los hechos que se pretenden probar. Acorde con ello ha de rechazarse la conclusión de que la no exhibición del documento u objeto, por sí sola, hace prueba plena, pues conforme a la ley sólo produce una presunción susceptible de ser desvirtuada mediante prueba en contrario. -----*

- - - **7.- DOCUMENTAL.** – Consistente en las copias certificadas del CONVENIO DE CONCERTACIÓN LABORAL Y/O CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO celebrado entre el H. Ayuntamiento de Manzanillo, Colima y el Sindicato de Trabajadores al Servicio del H. Ayuntamiento de Manzanillo, **visible a fojas de la 84 a la 93 de los presentes autos**, prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza, siendo esta una constancia reveladora de un hecho

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

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

- - - **8.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, consistente en todo lo actuado y por actuarse en el presente expediente y que favorezcan las excepciones y defensas de la ofertante; prueba que se tiene desahogada por su propia naturaleza. -----

- - - **9.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistente en las deducciones lógicas y jurídicas que se desprendan de las actuaciones del presente juicio en cuanto favorezca a sus intereses; prueba que se tiene por desahogada por su propia naturaleza. -----

--- **DE LAS PRUEBAS OFRECIDAS, ADMITIDAS Y DESAOGADAS DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA, SE DESPRENDE LO SIGUIENTE:** -----

- - - **1.- CONFESIONAL**, consistente en las posiciones que en forma personalísima y no por Apoderado absolvió la **C.**

En el presente juicio laboral, en su carácter de parte actora, la cual se desahogó con fecha 31 de agosto del año 2022, y que se encuentra **visible a fojas 134 de autos**, quien al dar respuesta a las posiciones que por escrito se le formularon y que fueron calificadas de legales, no se desprendieron elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda, además de ser hechos confesados por las partes en su demanda y contestación de demanda. -----

--- Esta prueba **NO** le beneficia a la parte oferente; pues una vez analizado en su contexto lo manifestado por el absolvente, se desprende que no existen elementos probatorios o manifestaciones necesarias para acreditar



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL

sus extremos o los hechos en los cuales basa su demanda; lo anterior, toda vez que no existe un reconocimiento expreso o manifiesto de un hecho propio que se invoca en su contra, por lo que dicha prueba no puede producir efectos jurídicos en su perjuicio; sirviendo de apoyo la siguiente tesis de jurisprudencia: -----

- - - Octava Época. Registro: 220956. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación VIII, Diciembre de 1991. Materia(s): Laboral. Tesis: VI.2o. J/163 Página: 103. **CONFESION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.** Por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo procede efectos en lo que perjudica a quien la hace. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. ----

- - - **2.- DOCUMENTALES** consistentes en 25 (veinticinco) copias certificadas de NÓMINAS, del período del 01 de enero al 31 de septiembre de 2020, expedidas a favor de la C. en

los que aparece en el puesto de PROMOTOR CIUDADADA adscrita a la DIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA en la categoría de trabajador SUPER/TEMPORAL con fecha de ingreso 19 de junio del año 2020, y con un sueldo bruto quincenal de

visibles a fojas 98 a la 123,

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

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

- - - **3.- INSPECCIÓN** consistente en la revisión sobre el que se practicará en la NÓMINAS DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES Y SUPERNUMERARIOS, RECIBOS DE PAGO correspondientes a la por el período comprendido del 01 de enero al 15 de septiembre del año 2020. -----

- - - 4. - PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA, consistentes en las presunciones legales y humanas que este H. Tribunal deduzca del desarrollo del presente juicio y que favorezca las pretensiones de su representado. -----

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

- - - DE LOS MEDIOS DE CONVICCIÓN OFRECIDOS POR EL TERCERO LLAMADO A JUICIO INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA, se desprende lo siguiente: -----

- - - 1.- DOCUMENTAL. – Consistente en el INFORME solicitado mediante OFICIO al INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL para que informe respecto a la C lo siguiente: a) *Constancia de semanas cotizadas en el Instituto Mexicano del Seguro Social a nombre de la C. relativa al empleados H. AYUNTAMIENTO DE MANZANILLO, COLIMA y/o quien resuelve propietario de la relación laboral. B) exhiba el original de una CERTIFICACIÓN de una CONSULTA NÚMÉRICA DE ASEGURADOS nombre de la C. C) exhiba el original de una CERTIFICACIÓN de una CONSULTA NUMÉRICA DE PATRONES, relativas al empleado H. AYUNTAMIENTO DE MANZANILLO, COL. D) Exhiba el original de una CERTIFICACIÓN de una CONSUELTA DE LA CUENTA INDIVIDUAL a nombre de la C.* -----

- - - Misma que fue desahogada mediante Oficio No. 069001450100/DL/2474/2022 suscrito por el Lic.

Segura Jefe del Departamento Laboral en el que se comunica que de la búsqueda de la base de datos digitales a nombre de la C.

con se anexa CONSTANCIA DE SEMANA COTIZADAS en la que aparece fue dada de alta como trabajadora del patrón MUNICIPIO DE MANZANILLO, DEL



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL

ESTADO DE COLIMA con NO. PATRONAL por los períodos siguientes: *del 01 de noviembre de 2017 al 22 de diciembre de 2017, del 01 de enero de 2018 al 31 de mayo de 2018, del 04 de junio de 2018 al 15 de octubre de 2018, del 25 de octubre de 2018 al 07 de febrero de 2019, del 01 de mayo de 2019 al 16 de junio de 2019, del 24 de junio de 2019 al 15 de junio de 2020 y del 19 de junio de 2020 al 31 de diciembre de 2020.* **visibles a fojas 158 a la 164**, documentales que se tienen desahogadas por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia:

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

- - - **2.- DOCUMENTAL.** – Consistente en el original de una CONSTANCIA de fecha 10 de marzo del año 2021, que suscribe el MTRO.

en su carácter de Director General del Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, en la que señala que la C. ha aportado las cuotas a que hace referencia el décimo séptimo transitorio de la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima del período del 01 de enero al 30 de septiembre de 2020, adscrita al H. Ayuntamiento de Manzanillo, Colima con No. De Control **visibles a fojas 125**, documental que se tiene desahogada por su propia naturaleza, dándole en derecho el valor probatorio que le corresponde, siendo esta una constancia reveladora de un hecho determinado, y que su alcance conviccional no puede ir más allá de lo que en ella se contiene sirviendo de apoyo la siguiente jurisprudencia: -----

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

desnaturalizaría la prueba de documentos. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. -----

- - - 3. - **PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, consistentes en las presunciones legales y humanas que este H. Tribunal deduzca del desarrollo del presente juicio y que favorezca las pretensiones de su representado. -----

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

- - - IV.- **FIJACIÓN DE LA LITIS.** -----

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

- - - *Octava Época. Registro: 217450. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. 61, Enero de 1993. Materia(s): Laboral. Tesis: III.T. J/36. Página: 83. **LITIS LABORAL. ASPECTOS QUE LA CONFORMAN.** La litis es la esencia de los diversos puntos que constituyen la controversia suscitada entre las partes ante el órgano jurisdiccional y queda configurada, por un lado, con las pretensiones del demandante, los argumentos de hecho y de derecho que expone al demandar y por otro, con la oposición a lo pretendido por el accionante, expuesto por la demandada, al controvertir la reclamación, en la etapa procesal respectiva, conforme a las excepciones o defensas estructuradas en razones o argumentos de hecho y de derecho. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. -----*

- - - En ese orden de ideas, debe decirse que la *Litis* en el presente juicio, se circunscribe a fin de que este Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, determine si resultan procedentes o no las prestaciones que solicita en su escrito inicial de demanda, consistentes en su



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado

COLIMA, COL.

REINSTALACIÓN en el puesto de PROMOTOR DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA adscrita a la DIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA y el OTORGAMIENTO DE NOMBRAMIENTO DE BASE, así como los salario s caídos por el despido injustificado que aduce sufrió con fecha 15 de enero del año 2021, y el pago de las demás prestaciones correspondientes a los años 2019 y 2020 en términos del CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo más los que se sigan generando durante la tramitación del presente juicio, consistentes en: *aguinaldo, sobresueldo, vacaciones, canasta navideña, apoyo cuesta de enero, canasta básica, ayuda para transporte, ayuda para rente, previsión social múltiple, ajuste de calendario, estímulo profesional, bono por le día de la madre, bono empleado municipal, bono al gasto familia, bono para útiles escolares, bono puntualidad y asistencia*, y todas aquellas contempladas en el Convenio General de Prestaciones y que se brindan a los trabajadores de base sindicalizados, el pago de incrementos salariales y el pago de las aportaciones ante el IINSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS que se generen durante la tramitación del presente juicio. - - - -

- - - O si por el contrario resultan procedente o no las excepciones y defensas hechas valer por el H. AYUNTAMIENTO DE MANZANILLO, COLIMA quien opuso la falta de acción y derecho de la demandante para reclamar el pago de todas y cada una de las prestaciones contenidas en su demanda, y que opone en términos de los artículos 123, apartado B de la Constitución General de la República, 116 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado de Colima y los artículo 9, 13, 26 y 146 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamiento y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en razón de que dice la C. tenía la calidad de trabajador SUPERNUMERARIO CON FUNCIONES DE CONFIANZA, y por tanto no goza del derecho a la inamovilidad en el empleo, que es propio y exclusivo de los trabajador de base, y que la situación real en la que ubicaba la

demandante independientemente del período que hubiera permanecido contratada por tiempo determinado, no estuvo ocupando una plaza de base definitiva, la cual se encuentra regida por partidas contempladas en presupuestos de egresos de naturaleza anual, y subsistente mientras dura la partida presupuestal creadas para cubrir los salarios de la plaza relativa y puede terminar la relación de trabajo con el trabajador supernumerario al agotarse esa partida, así también dijo que la trabajadora al no tener la calidad de un sindicalizado no goza al pago de las prestaciones sindicales y al ser una prestación de carácter extralegal la cata de la prueba la tiene la accionante. -----

----- Así como las excepciones y defensas hechas valer por el tercero con interés **INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA** , quien señaló las prestaciones marcadas con las fracciones I a XX que reclama la parte actora no se desprende la existencia de alguna acción o derecho en su contrato, sin embargo al pago de las aportaciones al Instituto de Pensiones, manifestó que con la finalidad de coadyuvar al presente juicio es oportuno informar que la C.

no cotizó para la constitución del fondo de la extinta Dirección de Pensiones del Estado de Colima. Asimismo, sí cotizó para le ahora Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima encontrándose adscrita al H. Ayuntamiento de Manzanillo con el número de control _____ del período comprendido del 01 de enero de 2020 al 30 de diciembre de 2020, mencionando que el concepto de cuotas y aportaciones del 5% y del 2.5% respectivamente, establecidos en el artículo 17 de la Ley de Pensiones Civiles para el estado de colima abrogado el 31 de diciembre de 2019, forman parte de las cantidades a las que están obligadas a determinar y enterar las Entidades Públicas Patronales a que hace referencia y que con la entrada en vigor de la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima a partir del 01 de enero de 2019 las cuotas y aportaciones se establecen en el artículo 60 y Décimo Séptimo de los Transitorio, por lo que en el supuesto que



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL

quede acreditado que la actora fue despedida de forma injustificada y se ordene su reinstalación o se conde al pago de salarios caídos se deberá ordenar al H. Ayuntamiento Constitucional de Manzanillo a retener y enterar las cuotas que correspondan a la parte actora y a su vez enterar las aportaciones por parte de la Entidad pública Patronal sobre el salario de cotización que percibió o debió percibir la actora. -----

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

--- Una vez que ha quedado determinada la litis en el presente juicio, y a fin de resolver lo que en derecho corresponde debe precisarse cuál fue la situación laboral real en que se ubicó el trabajador, es decir, este H. Tribunal debe esclarecerse lo relativo a la naturaleza de su contratación, específicamente si esta fue en forma definitiva o temporal, así como determinar el periodo en que permaneció en sus labores para establecer el tiempo efectivo de trabajo, por otra parte debe dirimirse cuál fue el plazo o la obra específica materia de su contratación, pues de ello depende si la relación de trabajo se dio concluida con o sin responsabilidad para la Entidad Pública demandada; una vez que se ha fijado la Litis, y con apoyo en las actuaciones que conforman el expediente, las pruebas ofertadas por ambas partes, y el alcance jurídico de cada una de ellas, del expediente que hoy se resuelve, este Tribunal considera importante que previo a realizar un pronunciamiento respecto de las prestaciones reclamadas por el actor resulta importante distribuir la carga probatoria, ya que en términos de ley **tanto actor como demandado deben acreditar sus propias afirmaciones**, sirviendo de apoyo a lo anterior la tesis de jurisprudencia visible con número de registro IUS: 219090 Localización: Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo IX, Junio de 1992, p. 360, aislada, Laboral, que a la letra dice: - - - -

--- **CARGA DE PRUEBA.** *Texto: Una interpretación sistemática y armónica del contenido de los artículos 872, 880, fracción I, 777 y 784 de la Ley Federal del Trabajo, que aluden a la carga de la prueba, permite realizar, determinadamente, las siguientes conclusiones: la carga de la prueba no es un fenómeno jurídico que puede ir variando durante la secuela del procedimiento, según el comportamiento de una u otra parte, o de ambas, o al capricho de la Junta responsable, ya en la etapa de desarrollo del procedimiento, ya en la emisión del laudo. La carga de la prueba está predeterminada, prevista de antemano por la propia legislación del trabajo. Los preceptos*

en cuestión prevén, sin que deba existir lugar a dudas, que las partes deben probar, cada una de ellas, aquellos hechos que tengan interés para que sean tomados en cuenta por la Junta de Conciliación y Arbitraje en el momento de emitir su resolución definitiva, **es decir, que tanto actor como demandado deben acreditar sus propias afirmaciones**. Como excepción, amplísima, pero sólo de manera excepcional, corresponde al patrón probar en todas aquellas hipótesis a que se refiere el artículo 784 del ordenamiento legal ya citado. -----

- - - Época: Novena Época Registro: 194005 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo IX, Mayo de 1999 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 40/99 Página: 480 **RELACIÓN LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE AL PATRÓN CUANDO SE EXCEPCIONA AFIRMANDO QUE LA RELACIÓN ES DE OTRO TIPO.** Cuando el demandado niega la existencia de una relación de trabajo y afirma que es de otro tipo, en principio, está reconociendo la existencia de un hecho, a saber, la relación jurídica que lo vincula al actor, esa negativa también lleva implícita una afirmación, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario; por consiguiente, **debe probar cuál es el género de la relación jurídica que lo une con el actor, verbigracia, un contrato de prestación de servicios profesionales, una comisión mercantil, un contrato de sociedad o cualquier otra, porque en todos esos casos su respuesta forzosamente encierra una afirmación.** -----

- - - Registro digital: 2026121 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: XXXII.6 L (11a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tipo: Aislada **NOMBRAMIENTO DE BASE DEFINITIVO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE COLIMA. CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR LA IMPROCEDENCIA DE SU OTORGAMIENTO SI AFIRMA QUE EL PUESTO RECLAMADO NO ES UNA PLAZA VACANTE (INTERINA O PROVISIONAL) O DE NUEVA CREACIÓN.** Hechos: Una trabajadora al servicio del Gobierno del Estado de Colima, en un juicio laboral burocrático reclamó, entre otras prestaciones, el nombramiento de base definitivo; prestación que la patronal sostuvo era improcedente, toda vez que la plaza solicitada por la actora era temporal, regida por partidas establecidas en el Presupuesto de Egresos, por lo que se encuentra supeditada a la subsistencia de la partida presupuestal creada para cubrir los salarios correspondientes, o bien por terminar las necesidades del servicio que motivaron el nombramiento. El tribunal laboral burocrático determinó que la actora no demostró su acción y absolvió a la demandada. Contra esa determinación aquélla promovió juicio de amparo directo. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que cuando la patronal alega que el puesto reclamado por el trabajador burocrático no es una plaza vacante (interina o provisional) o de nueva creación, le corresponde satisfacer en su integridad la carga procesal para acreditar la improcedencia del otorgamiento del nombramiento de base definitivo. Justificación: Conforme al artículo 784, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria por mandato del artículo 15 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Públicos Descentralizados del Estado de Colima, deriva que, entre otros supuestos, la persona trabajadora queda eximida de la carga procesal cuando exista controversia sobre el contrato de trabajo. De ahí que ante la disputa sobre el tipo de nombramiento expedido a una persona servidora pública, esto es, si ostenta y se desempeña en un puesto considerado de confianza, supernumerario o de base, debe ser al patrón al que corresponda satisfacer en su integridad la carga procesal, si no quiere soportar la consecuencia derivada de su incumplimiento y la condena respectiva. TRIBUNAL COLEGIADO DEL TRIGÉSIMO SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 363/2022. 4 de noviembre de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: Joel Fernando Tinajero Jiménez. Secretario: Juan Carlos Pérez Muñoz. Esta tesis se publicó el viernes 10 de marzo de 2023 a las 10:13 horas en el Semanario Judicial de la Federación. -----



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

- - - De los criterios anteriormente transcritos, se observa que cuando exista controversia en relación al tipo de contratación y puesto que ocupa un trabajador, la carga de la prueba corresponderá a la entidad pública demandada en su calidad de patrón acreditar que el nombramiento otorgado al trabajador fue de manera temporal o de confianza, máxime que conforme al artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la de la materia, impone diversas cargas probatorias al patrón entre ellas el contrato de trabajo, pues con ello se garantiza y tutela la protección de los derechos laborales del trabajador, pues se presupone que el patrón dispone de mayores y mejores elementos para comprobar o esclarecer los hechos. -----

- - - Además que, cuando la entidad pública se excepciona manifestando que era un trabajador temporal, 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 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. -----

- - - Y que atendiendo a lo establecido en la Jurisprudencia con Registro Digital 2025376, emitida por el QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, determina que para la procedencia de la acción de basificación y, por tanto, la expedición de un nombramiento de base, tratándose de trabajadores al servicio del Estado, se requiere: a) Que la dependencia demandada no acredite las excepciones y defensas opuestas (inexistencia de una relación laboral – contrato civil–, puesto de confianza, nombramiento interino o temporal, nombramiento por sustitución, o cualquier otra en la que funde su defensa); y, b) Que de las pruebas aportadas en el juicio se adviertan indicios que apunten a que el trabajador cuenta con el derecho a obtener un nombramiento de base (que se desempeñó durante un lapso superior a seis meses en una plaza vacante sin nota desfavorable en su expediente –

que no tenga alguna persona titular asignada en esa plaza— y que la misma sea basificable que por su naturaleza y características— esté en aptitud de otorgarse su titularidad en favor del actor. -----

--- **VI. - ANALISIS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO-**-----

--- Luego, para dilucidar que la calidad con la que se contrataron los servicios de la demandante, es oportuno destacar que, al resolver los conflictos sometidos a su jurisdicción el Tribunal responsable tiene la obligación, por imperativo legal, de examinar la procedencia de la acción intentada y de las excepciones opuestas, y si de los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas encuentra que es improcedente la acción ejercida debe absolver aun y cuando sean inadecuadas las excepciones opuestas por la parte demandada o ninguna se haya aducido. Lo anterior, de conformidad con lo previsto en la jurisprudencia de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. -----

--- *Registro digital: 2019564, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Común, Tesis: II.3o.P.12 K (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 64, Marzo: **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 encuentran 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.* -----

--- **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 ese modo una vez establecida la litis, así como la carga de la prueba, y a fin de resolver lo que en derecho corresponde, deben analizarse los hechos en conciencia, resolver los puntos controvertidos a verdad sabida y buena fe guardada, se procede a analizar las pruebas documentales ofrecidas por las demandada en los autos del presente juicio laboral, consistentes en los RECIBOS DE PAGO expedidos a la actora del período comprendido del 01 de enero al 30 de septiembre del año 2020 E los que aparece como tipo de trabajador: SUPERN/TEMPORAL en el puesto de PROMOTOR PARTICIPACIÓN CIUDADANA adscrita la DIRECCIÓN DE



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado

COLIMA, COL

PARTICIPACIÓN CIUDADANA y que guardan relación con aquellos exhibidos por la demandante y obran a fojas 77 a 82 de autos. - - - - -

- - - En este orden de ideas, resulta conveniente analizar lo que al respecto disponen los artículos 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11 y 19 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, que a la letra dicen: - - - - -

- - - **ARTICULO 4.-** *Trabajador público es todo aquél que preste un trabajo personal físico, intelectual o de ambos géneros, en cualquiera de las Entidades o dependencias mencionadas en el Artículo 2 de esta Ley, en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. Se presume la existencia de la relación de servicio público entre el particular que presta un trabajo personal y la Entidad pública que lo recibe.* **ARTICULO 5.-** Los trabajadores se clasifican en tres grupos: I. De confianza; II. De base; y III. Supernumerarios. **ARTÍCULO 6.-** *Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de: a) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección; b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas en el presupuesto de la Entidad o dependencia de que se trate, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, esté desempeñando tales funciones u ocupando puestos que a la fecha son de confianza; c) Manejo de fondos o valores: cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido; d) Auditoría: a nivel de Auditores y Subauditores, así como el personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las áreas de Auditoría; e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Entidad o dependencia de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras; f) Investigación científica y tecnológica: siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo; g) Asesoría o consultoría: únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Gobernador, Secretarios de Gobierno, Oficial Mayor, Procurador, Coordinadores Generales y Directores Generales, en las dependencias del Poder Ejecutivo o sus equivalentes en los demás Poderes y Entidades; y h) Almacenes e inventarios: el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.* **ARTICULO 7.-** *Además de quienes realizan las funciones anteriores, tendrán el carácter de trabajadores de confianza los siguientes: En el Poder Legislativo: aquellos a los que se refiere el artículo 35 de su Ley Orgánica y los artículos 191 y 192 de su Reglamento; así como lo establecido por el artículo 7 de la Ley Orgánica de la Contaduría Mayor de Hacienda del Estado de Colima; tales como: Oficial Mayor, Contador Mayor de Hacienda, Subcontralores, Secretarios Particulares, Secretarios Privados y Auxiliares, Directores, Asesores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Auditores y Contralores;* **(REFORMADO, DECRETO 596, 28 DE JULIO DE 2009)** *II. En el Poder Ejecutivo: Secretario Particular del Gobernador, Representante del Gobierno en el Distrito Federal, Cuerpo de Seguridad, Ayudantes y Choferes al servicio directo del Titular del Ejecutivo; Secretarios de Despacho, Subsecretarios, Procurador, Subprocuradores, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, Jefes de Departamento con funciones de Dirección, Asesores; Secretarios Particulares, Secretarios Privados; Administradores; Coordinadores; Auditores, Contralores, Valuadores, Peritos, Supervisores, Visitadores; Agentes del Ministerio Público, Oficiales Secretarios; Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Procuradores y Subprocuradores de la Defensa del Trabajo, Coordinadores e Inspectores; Integrantes de los*

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

- - - Por su parte, conforme lo dispuesto en el artículo 8° de la ley burocrática estatal, se consideran trabajadores de base, aquellos que no están comprendidos en los artículos 6 y 7 de la mencionada ley, antes transcritos.

- - - A su vez, los trabajadores supernumerarios son los que pueden desempeñarse con los nombramientos siguientes: II. Interinos, los que se otorguen para ocupar plazas vacantes temporales que no excedan de seis meses; III. Provisionales, los que de acuerdo con el escalafón se otorguen



C.

vs

H. AYTO DE DEMANZANILLO, COLIMA.

A.D. 68/2022

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

para ocupar plazas de base vacantes, por licencias mayores de seis meses; IV. Por tiempo determinado, los que se expidan con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada; y V. Por obra determinada, los que se otorguen para realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente; su duración será la de la materia que le dio origen. -----

--- Conforme a los artículos 4º y 18 de la ley en consulta, se contempla la posibilidad de que los trabajadores temporales, pueden prestar sus servicios sin necesidad de un nombramiento, porque éste puede ser sustituido por la lista de raya correspondiente. -----

--- En ese sentido, se destaca que de las pruebas que obran en autos, así como de las manifestaciones realizadas por las partes ha quedado acreditado que la C. ocupaba el puesto

de PRMOTOR DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA adscrita a la DIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA. -----

--- Ahora, si bien es cierto que, de las pruebas ofrecidas por la demandada, se observa aparece con la categoría de trabajador supernum/temporal, también lo es que, para determinar la calidad de un trabajador al servicio del estado, debe atenderse a la situación real en que se ubiquen y no al puesto designado en las documentales aportadas por la demandada. -----

--- De ese modo, se insiste que la entidad pública demandada negó acción y derecho a la actora para demandar su reinstalación y las demás prestaciones que reclama, pues dijo atenta a su calidad de trabajadora SUPERNUMERARIA EN FUNCIONES DE CONFIANZA carecía del derecho a la estabilidad en el empleo. -----

--- En ese tenor, es cierto que se ha determinado que sea el legislador ordinario [federal o estatal] el que determine cuáles trabajadores deben considerarse de confianza; desde luego, sobre la base de las funciones y actividades realizadas. -----

--- Al tener en cuenta, por un lado, la naturaleza protectora de las normas

laborales mediante las cuales se otorgan derechos mínimos irreductibles a favor de la clase obrera y, por otro, que la naturaleza de confianza de un cargo público está sujeta a la índole de atribuciones desarrolladas por el trabajador; de ahí que, si el legislador ordinario excluye a determinados puestos o empleos de confianza, no es dable jurídicamente que se ubiquen en esa categoría. -----

--- Así pues, en relación a las manifestaciones que realiza la demandante en el apartado número uno de hechos de su demanda en relación a las funciones que desempeñaba y que a la letra se inserta: *“sus funciones y labores consistían en: trabajo de campo, invitar a los vecinos de colonias para conformar comités de barrio, apoyar a otras direcciones en actividades diversas, apoyar en ciertos eventos a la presidente, actualmente llevábamos talleres y pláticas de algunas direcciones a diferentes colonias del centro de Manzanillo, entre otras, aclarando que nunca estuvo al mando de persona alguna, ni tampoco intervenía en la asignación de personal o de recursos alguno, esto es, mi representada no manejaba valores ni tenía dominio sobre ellos, ni nunca realizó algunas funciones que se encuentren clasificadas como de confianza por el artículo 6 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima...”* Y que sobre el particular la demandada dijo resultaba falso y que lo correcto es que la actora realizaba actividades de confianza. -----

--- De las relatas condiciones, se destaca que en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, correspondía al patrón acreditar el contrato de trabajo, las funciones desempeñadas por la trabajadora, así como la causa de la terminación de la relación de trabajo, de ese modo aún si bien el patrón no logró demostrar la temporalidad a la que dice se encontraba sujeta la relación de trabajo entre las partes, pues no logró demostrar objetivamente que las actividades desempeñadas por la actora se debieran a una obra o programa en específico, ni mucho menos demostró que la partida presupuestal con la que se pagaran sus emolumentos se encontraran agotados. Sirviendo de fundamento el criterio jurisprudencial publicado en el Seminario Judicial de la Federación, aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de



C.

VS

H. AYTO DE DEMANZANILLO, COLIMA.
A.D. 68/2022

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA COL.

Justicia de la Nación con número de registro 2023346 de rubro y contenido siguiente: -----

--- Registro digital: 2023346 Instancia: Segunda Sala Undécima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 24/2021 (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tipo: Jurisprudencia **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO POR TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL ESTADO, EN SU CARÁCTER DE EMPLEADOR EQUIPARADO, JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DE SU NOMBRAMIENTO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICA FEDERAL Y DEL ESTADO DE COLIMA).** Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sostuvieron conclusiones diferentes en relación con los nombramientos de carácter temporal de trabajadores al servicio del Estado; así, mientras uno consideró suficiente para acreditar el carácter eventual de un trabajador el nombramiento en el que se establece una relación de trabajo por tiempo determinado, el otro consideró que para ello también era necesario que el Estado, en su carácter de empleador, justificara la razón que motivó su otorgamiento bajo dicha temporalidad. Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que el Estado, en su carácter de empleador equiparado, está obligado a justificar el otorgamiento de nombramientos temporales, los cuales sólo podrán celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, tengan por objeto cubrir a otro trabajador, o bien el cumplimiento de una obra determinada. Justificación: De acuerdo con los artículos 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 15, fracción II, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en lo no previsto por ellas, será aplicable supletoriamente la Ley Federal del Trabajo. En ese sentido, a efecto de determinar los requisitos que deben cumplir los nombramientos de los servidores públicos por tiempo determinado, debe atenderse a lo establecido en los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con los cuales la celebración de una relación de trabajo para obra o por tiempo determinado debe estar justificada en el desarrollo de una obra específica, la naturaleza de las funciones a desempeñar, o bien cubrir alguna vacante temporal. En consecuencia, de la interpretación sistemática de las disposiciones señaladas, se advierte que el otorgamiento de nombramientos por tiempo determinado es excepcional, de ahí que el Estado esté obligado a justificar la necesidad de su celebración bajo dicha temporalidad, pues sólo así se actualizará la prerrogativa de éste de dar por terminada la relación laboral al concluir el término del nombramiento sin responsabilidad para las entidades o dependencias, ya que de lo contrario se entenderá que el nombramiento fue por tiempo definitivo. -----

--- Dicho lo anterior, y a fin de resolver lo que en derecho corresponda, en relación a **si la trabajadora fue de base o de confianza**, así pues de lo anteriormente expuesto este Tribunal estima que las manifestaciones vertidas por la accionante en su escrito de demanda en cuanto a las funciones que desempeñaba, revisten una confesión expresa y espontánea, pues de conformidad con el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio constituyen confesiones expresas y espontáneas de las partes sin necesidad de ser ofrecidas como prueba, sobre las cuales la demandada dijo que lo cierto es que la actora realizaba funciones de

confianza. -----

--- De ahí que en principio es verdad que la procedencia del otorgamiento de un nombramiento de base, depende de que el trabajador cuente con la prerrogativa de la estabilidad en el empleo, empero, no debe perderse de vista que esa estabilidad resulta de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la denominación que se le dé al puesto, atendiendo además que en el presente caso dichas funciones no necesariamente deben coincidir con las previstas en el artículo 6 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima ni con las propias de los funcionarios contemplados en el artículo 7 del citado ordenamiento legal. Sobre el particular es aplicable al caso la Jurisprudencia de rubro y texto siguientes: -----

--- *Novena Época, Registro 175735, P./J. 36/2006, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIII, Febrero de 2006, Página 10. **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.** De la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que "la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza", se desprende que el Poder Revisor de la Constitución tuvo la clara intención de que el legislador ordinario precisara qué trabajadores al servicio del Estado, por la naturaleza de las funciones realizadas, serían considerados de confianza y, por ende, únicamente disfrutarían de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social y, por exclusión, cuáles serían de base; lo que implica, atendiendo a que todo cargo público conlleva una específica esfera competencial, que la naturaleza de confianza de un servidor público está sujeta a la índole de las atribuciones desarrolladas por éste, lo que si bien generalmente debe ser congruente con la denominación del nombramiento otorgado, ocasionalmente, puede no serlo con motivo de que el patrón equiparado confiera este último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza. Por tanto, para respetar el referido precepto constitucional y la voluntad del legislador ordinario plasmada en los numerales que señalan qué cargos son de confianza, cuando sea necesario determinar si un trabajador al servicio del Estado es de confianza o de base, deberá atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña o realizó al ocupar el cargo, con independencia del nombramiento respectivo. -----*

--- **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.** Conforme a los artículos 15, fracción III, 46, fracción II, 63 y 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el nombramiento que se otorga a los servidores públicos, en atención a su temporalidad, puede ser: a) definitivo, si se da por un plazo indefinido y cubre una plaza respecto de la cual no existe titular; b) interino, cuando cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses; c)



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado

COLIMA, COL

provisional, si cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular; d) por tiempo fijo, si se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido; y, e) por obra determinada, si se confiere en una plaza temporal para realizar una labor específica por un plazo indeterminado. En tal virtud, para determinar cuáles son los derechos que asisten a un trabajador al servicio del Estado, tomando en cuenta el nombramiento conferido, debe considerarse la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, ya que al tenor de lo previsto en los citados preceptos legales, de ello dependerá que el patrón equiparado pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna.” Época: Novena Época. Registro: 175734. Instancia: Pleno. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, febrero de 2006. Materia(s): Laboral. Página: 11.-----

--- Ahora bien, independientemente de lo aducido por la parte de la actora, para determinar si ésta era una trabajadora de base o confianza, debe verificarse si efectivamente desempeñaba actividades consideradas como de confianza, tal como lo afirmó la parte demandada. -----

--- En ese sentido, debe recordarse que el artículo 6 de la Ley Burocrática del Estado dispone que los trabajadores de confianza son aquellos que desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, manejo de fondos, auditoría, control directo de adquisiciones, investigación científica, asesoría y consultoría cuando se proporcione, entre otros, al Gobernador y Secretarios de Gobierno, y finalmente en almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios; De lo anterior, se advierte que basta con que la o el trabajador realice alguna de las funciones ahí precisadas para tener el carácter de persona trabajadora de confianza, las cuales implican, en general, poder de decisión y vigilancia en el ejercicio del mando e implican un grado alto de responsabilidad en el puesto público, pues se relacionan con el correcto desempeño de la administración pública. -----

--- Así también para resolver lo que en derecho corresponde, se estima invocar como HECHO NOTORIO el **REGLAMENTO DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE MANZANILLO, COLIMA**, publicado en el Periódico Oficial del Estado publicado en la página web <https://transparencia.manzanillo.gob.mx/archivos/Reglamento de la admi>

nistracion publica del municipio de manzanillo 2021 2024.pdf . - - - - -

- - - Lo anterior es así, porque de conformidad con los artículos 6o., apartado A, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 23, 45, fracción I, 70, fracción XVI y 79, fracción I, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, el H. Ayuntamiento Constitucional de Manzanillo, como organismo público descentralizado, quien recibe y ejerce recursos públicos, son sujetos obligados a transparentar y permitir el acceso a la información en sus respectivos medios electrónicos, entre otros aspectos, de los reglamentos, contratos y convenios, cuya naturaleza es de interés público. En consecuencia, si estos instrumentos se publican en la página web de la referida entidad, constituyen un hecho notorio, al ser del dominio público y, por ende, no son objeto de prueba, de manera que su inobservancia constituye una violación a los derechos humanos a la legalidad, a la tutela judicial efectiva, garantizados en los artículos 16 y 17 de la Constitución General, consideraciones que tienen fundamento en el criterio de rubro y contenido siguiente: - - - - -

- - - *Registro digital: 2022040 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: XVII.1o.C.T.79 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 77, Agosto de 2020, Tomo VI, página 6229 Tipo: Aislada **REGLAMENTO. TIENE EL CARÁCTER DE HECHO NOTORIO Y NO ES OBJETO DE PRUEBA, CUANDO SE ENCUENTRA PUBLICADO EN LA PÁGINA ELECTRÓNICA DEL SINDICATO TITULAR, OBLIGADO EN TÉRMINOS DE LA LEY GENERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA [APLICACIÓN ANALÓGICA DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 130/2018 (10a.)], DE LA SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN].** La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia en cita, definió que hecho notorio es cualquier acontecimiento del dominio público, conocido por todos o casi todos los miembros de un sector de la sociedad, que no genera duda o discusión por tratarse de un dato u opinión incontrovertible, de suerte que se exime de su prueba, incluidos los datos que deben ser publicados atendiendo a las obligaciones que impone la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, tal como sucede con las condiciones generales del trabajo, publicadas por los propios sindicatos. En tal sentido, atento a que los artículos 23, 45, 70, fracción I y 79, primer párrafo, de la ley en cita, establecen que el acceso a la información es un derecho fundamental que debe garantizarse y que, dentro de éste, se encuentra el deber de los sindicatos que reciban y ejerzan recursos públicos, o realicen actos de autoridad en los ámbitos federal, de las entidades federativas y municipal, de hacer público el marco normativo aplicable al sujeto obligado, en el que deberán incluirse leyes, códigos, reglamentos, entre otros, pues la administración y el funcionamiento de esas organizaciones son de interés público; en consecuencia, si en la página electrónica del sindicato se publica su reglamento, éste constituye un hecho notorio y, por tanto, no es objeto de prueba, aun cuando*



C.

VS

H. AYTO DE DEMANZANILLO, COLIMA.
A.D. 68/2022

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL.

no se haya exhibido; sin perjuicio de que las partes puedan aportar pruebas para objetar su validez total o parcial. Ello, en el entendido de que la obligación establecida para los sindicatos en cuanto a la publicación de los reglamentos de los que son parte, es exigible a partir del inicio de la vigencia de la ley general referida, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de mayo de 2015. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO. -----

--- De ese modo el citado se observa que en sus artículos 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43 y 44 establece las facultades que estarán a cargo de la DIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y DESARROLLO COMUNITARIO y que a la letra se insertan: -----

--- **Artículo 36.-** La Dirección General de Participación Ciudadana y Desarrollo Comunitario será la encargada de fortalecer los vínculos de colaboración que deben prevalecer entre la población y la Presidencia Municipal, mediante la planeación, diseño, promoción, ejecución, seguimiento y control de estrategias y acciones que fomenten el involucramiento ciudadano en asuntos públicos y en la solución de problemas comunes, con base en una cultura de corresponsabilidad con el gobierno. -----

--- **Artículo 37.-** Son funciones y atribuciones de la Dirección General de Participación Ciudadana y Desarrollo Comunitario: I. Proveer a la población del Municipio, la información, difusión, capacitación y educación, para el desarrollo de una cultura democrática de la participación ciudadana en el Municipio; II. Capacitar a la población del Municipio para que asuman su compromiso de colaborar en los diversos programas que emprenda el Ayuntamiento; III. Captar necesidades de la población, realizar el diagnóstico, así como programar y lograr el consenso de las acciones que brinden mayores beneficios a la comunidad; IV. Coadyuvar en el diseño y aplicación, previo visto bueno del Presidente o Presidenta Municipal, de políticas que fomentan el desarrollo humano, en coordinación con las Dependencias Municipales correspondientes; V. Colaborar, participar y proponer nuevas obras de beneficio común, así como promover la participación de la población beneficiada en el mejoramiento y supervisión de los servicios públicos municipales; VI. Coordinar actividades y programas en los que participen los jóvenes del municipio a fin de que trabajen en beneficio de su barrio o colonia; VII. Diseñar y planear en coordinación con la Dirección de Servicios Públicos, y de manera conjunta y participativa con los vecinos, las acciones de rehabilitación y equipamiento de espacios públicos y/o áreas verdes; VIII. Promover la participación de la comunidad en las actividades del Municipio, relacionadas al mejoramiento de su núcleo de población y aquellas tendientes al desarrollo integral de sus habitantes; IX. Promover el derecho de las y los ciudadanos y habitantes del Municipio, a intervenir y participar, de forma individual y/o colectivamente, en las decisiones públicas, en la formulación y evaluación de las políticas, programas y actos del Gobierno Municipal. X. Supervisar el trabajo administrativo realizado por el personal a su cargo; XI. Evaluar el trabajo realizado en el territorio por el personal a su cargo, así como el impacto que este genera; XII. Aprobar las rutas territoriales para la rehabilitación de espacio públicos; y XIII. Las demás que le encomiende el Presidente o Presidenta Municipal. -----

--- **Artículo 38.-** Para su adecuado funcionamiento la Dirección General de Participación Ciudadana y Desarrollo Comunitario cuenta con una Dirección de Participación Ciudadana; una Dirección de Formación y Educación Comunitaria, de una Coordinación General; un Supervisor de Cuadrilla; una Coordinación PAPSC. -----

--- **Artículo 39.- Son funciones y atribuciones de la Dirección de Participación Ciudadana:**
I. Rendir un informe mensual de las actividades realizadas, al Director General de Participación Ciudadana y Desarrollo Comunitario; II. Realizar el Plan Anual de Trabajo de la Dirección a su cargo; III. Ejecutar los Programas que le sean asignados por el

Director General de Participación Ciudadana y Desarrollo Comunitario; IV. Proponer métodos de apoyo para implementar en el desarrollo de actividades territoriales; V. Realizar el trabajo de promoción, formación, registro, capacitación y funcionamiento de los comités de barrios, comités de colonias populares y asambleas comunitarias en la zona urbana y en las poblaciones rurales del Municipio; VI. Integrar y organizar los comités de barrios, comités de colonias populares y asambleas comunitarias en la zona urbana y en las poblaciones rurales del Municipio; VII. Fomentar la creación de una nueva ciudadanía, que involucre a los individuos en la promoción, defensa y exigencia de los derechos humanos, como elemento esencial para el desarrollo de los pueblos; VIII. Diagnosticar carencias y priorizar soluciones a los problemas particulares de cada localidad o población, de acuerdo con los planes y programas de desarrollo social; IX. Promover la participación de la ciudadanía en la realización de las obras públicas, siendo su objetivo principal hacer cumplir las metas y supervisar la calidad de los trabajos realizados por los responsables de la obra; X. Levantar encuestas y sondeos para priorizar las necesidades de la población; XI. Coordinar y apoyar el trabajo de quienes realicen la función de promoción social; XII. Designar y supervisar las rutas de trabajo de las personas que fungen como promotores y evaluadores; XIII. Verificar la formación de comités de obra y comités de colonia; XIV. Promover la participación ciudadana en las acciones de gobierno que colaboren con la eficacia de la prestación de los servicios de la administración pública municipal; y XV. Las demás que le asigne el Director General de Participación Ciudadana y Desarrollo Comunitario. -----

- - - **Artículo 40.**- Son funciones y atribuciones de la Dirección de Formación y Educación Comunitaria: I. Identificar las necesidades de formación educativa de la población del Municipio; II. Planificar y ejecutar el Programa de Formación Comunitaria; III. Elaborar y ejecutar los procesos de capacitación del personal que conforma la Dirección General de Participación Ciudadana y Desarrollo Comunitario; IV. Dar seguimiento constante a los Programas de Formación implementados por la Dirección General de Participación Ciudadana y Desarrollo Comunitario; V. Supervisar a los capacitadores de área; VI. Elaborar los Programas de capacitación continúa dirigidos a los promotores de la Dirección General de Participación Ciudadana y Desarrollo Comunitario; VII. Coordinar las actividades de formación y educación comunitaria implementadas por la Dirección General de Participación Ciudadana y Desarrollo Comunitario en las localidades del Municipio; y VIII. Las demás que le asigne el Director General de Participación Ciudadana y Desarrollo Comunitario. -----

- - - **Artículo 41.**-Son funciones y atribuciones de la Coordinación General: I. Ejecutar el Plan Anual de Trabajo de la Dirección General de Participación Ciudadana y Desarrollo Comunitario; II. Elaboración de Informes trimestrales de los avances obtenidos por cada una de las áreas que conforman la Dirección General de Participación Ciudadana y Desarrollo Comunitario; III. Archivar y resguardar la documentación oficial de la Dirección General de Participación Ciudadana y Desarrollo Comunitario; IV. Elaborar anualmente un informe teórico y estadístico para dar a conocer los avances y resultados obtenidos; V. Fungir como apoyo en las capacitaciones dirigidas al personal adscrito a la Dirección General de Participación Ciudadana y Desarrollo Comunitario; y VI. Las demás que le asigne el Director General de Participación Ciudadana y Desarrollo Comunitario. -----

- - - **Artículo 42.**- Son funciones y atribuciones del Supervisor de Cuadrilla: I. Proponer acciones de mejoramiento en entornos urbanos para recuperar los espacios públicos con la participación ciudadana; II. Proponer al Director General de Participación Ciudadana y Desarrollo Comunitario, las rutas territoriales para la rehabilitación de espacio públicos; III. Organizar y supervisar al personal de campo; IV. Elaborar informe mensual de actividades derivadas de la brigada Embellecimiento Urbano; V. Llevar el registro y control de las herramientas, material y equipo de trabajo utilizado por el personal de la Dirección General de Participación Ciudadana y Desarrollo Comunitario; y VI. Las demás que le asigne el Director General de Participación



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA COL

Exp. Lab 27/2021
C. MÓNICA CONSUELO BENAVIDES
VS
H. AYTO DE DEMANZANILLO, COLIMA.
A.D. 68/2022

Ciudadana y Desarrollo Comunitario. -----

--- **Artículo 43.**- Son funciones y atribuciones de la Coordinación PAPSC: I. Planear, coordinar y ejecutar el Programa de atención de las personas en situación de calle; II. Realizar las gestiones que resulten indispensables, para obtener la documentación que acredite la identidad de las personas en situación de calle; III. Realizar visitas domiciliarias, entrevistas y/o llamadas telefónicas que permitan la localización de los familiares y/o tutores de las personas beneficiadas por el Programa de atención a personas en situación de calle; IV. Gestionar y ejecutar las acciones que resulten necesarias para la adecuada incorporación de los beneficiarios del Programa de atención de personas en situación de calle, para ingresar a rehabilitación; y V. Las demás que le asigne el Director General de Participación Ciudadana y Desarrollo Comunitario. -----

--- **Artículo 44.**- El Reglamento de Participación Ciudadana para el Municipio de Manzanillo, Colima; regulará la operatividad y la organización, de la Dirección General de Participación Ciudadana y Desarrollo Comunitario. -----

--- Por su importancia, es conveniente considerar que la Real Academia Española define como dirección a la acción y efecto de dirigir, enderezar, llevar rectamente algo hacía un término o lugar señalado. -----

--- Por su parte, la definición de la palabra vigilancia consiste en cuidado y atención exacta en las cosas que están a cargo de cada uno. -----

--- La Real Academia Española también define la palabra inspección como acción y efecto de inspeccionar o cargo y cuidado de velar por algo. -----

--- Por fiscalizar, la Real Academia Española entiende hacer el oficio de fiscal o criticar y traer a juicio las acciones u obras de alguien. -----

--- Por asesorar, la Real Academia Española explica que es tomar consejo del letrado asesor, o consultar su dictamen. -----

--- Asimismo, por consultor la Real Academia Española define la palabra como la persona experta en una materia sobre la que asesora profesionalmente. -----

--- **Mientras que promotor se define por la Real Academia Española, como promotor al que promueve algo, haciendo las diligencias conducentes para su logro.** -----

--- Las anteriores definiciones, permiten tener un concepto general sobre el entendimiento jurídico de algunas las funciones a que se refiere el artículo 6 de la Ley Burocrática, a saber, dirección corresponde a dirigir las funciones encomendadas, mientras que las de vigilancia se refieren a cuidar o velar por las cosas que se ponen bajo su encargo en el contexto

de una relación de trabajo. -----

- - - En ese cariz, si en su demanda natural la actora adujo que se encargaba, básicamente, de realizar trabajo de campo invitando a los vecinos de las colonias para conformar comités y llevar talleres y platicas de algunas direcciones a las colonias del centro de Manzanillo; debe considerarse que corresponden a funciones de confianza. -----

- - - En ese orden de ideas un promotor es la persona física como jurídica, que se encarga de impulsar una actividad económica o un evento. Su objetivo es el de promocionar o difundir un proyecto, producto o servicio, y su presencia es muy necesaria para poder lograr un retorno, por tanto la promoción está ligada de manera estrecha al concepto cercano de extensión social que aplicaba anteriormente y hasta fechas muy recientes **a aquellos ámbitos de acción en los que las dependencias realizaban tareas educativas, de capacitación y de transferencia tecnológica, y con ello lograr de manera eficiente la apropiación de los programas y acciones institucionales como forma relativamente exitosa de lograr esa transferencia.** -----

- - - La promoción, entendida genéricamente, comprende el conjunto de acciones que el promotor impulsa directa e indirectamente para divulgar en sus lugares de trabajo su oferta de acción; para facilitar la participación ciudadana en proyectos de apoyo al mejoramiento de asuntos públicos y solución de problemas en la comunidad. -----

- - - Funciones se identifican encomendadas en el reglamento a la Dirección de Participación Ciudadana en su artículo 39 como las siguientes: *I. Rendir un informe mensual de las actividades realizadas, al Director General de Participación Ciudadana y Desarrollo Comunitario; II. Realizar el Plan Anual de Trabajo de la Dirección a su cargo; III. Ejecutar los Programas que le sean asignados por el Director General de Participación Ciudadana y Desarrollo Comunitario; IV. Proponer métodos de apoyo para implementar en el desarrollo de actividades territoriales; V. **Realizar el trabajo de promoción, formación, registro, capacitación y funcionamiento de los comités de barrios, comités de colonias populares y asambleas comunitarias en la zona urbana y en las poblaciones rurales del Municipio;** VI. Integrar y organizar*



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL

los comités de barrios, comités de colonias populares y asambleas comunitarias en la zona urbana y en las poblaciones rurales del Municipio; VII. Fomentar la creación de una nueva ciudadanía, que involucre a los individuos en la promoción, defensa y exigencia de los derechos humanos, como elemento esencial para el desarrollo de los pueblos; VIII. Diagnosticar carencias y priorizar soluciones a los problemas particulares de cada localidad o población, de acuerdo con los planes y programas de desarrollo social; IX. Promover la participación de la ciudadanía en la realización de las obras públicas, siendo su objetivo principal hacer cumplir las metas y supervisar la calidad de los trabajos realizados por los responsables de la obra; X. Levantar encuestas y sondeos para priorizar las necesidades de la población; XI. Coordinar y apoyar el trabajo de quienes realicen la función de promoción social; XII. Designar y supervisar las rutas de trabajo de las personas que fungen como promotores y evaluadores; XIII. Verificar la formación de comités de obra y comités de colonia; XIV. Promover la participación ciudadana en las acciones de gobierno que colaboren con la eficacia de la prestación de los servicios de la administración pública municipal; y XV. Las demás que le asigne el Director General de Participación Ciudadana y Desarrollo Comunitario. -----

--- Por tanto, las funciones encomendadas a la actora como PROMOTORA DE PARTICIACIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA las cuales son consideradas de CONFIANZA y revisten una función importante del estado, toda vez que el desarrollo comunitario necesariamente implica que haya participación de todos los miembros de la comunidad, conociendo su realidad, analizando problemas, asumiendo compromisos en la realización de las actividades y ejerciendo buen clima en la comunicación social entre todos sus miembros, el ejercicio participativo de los miembros de la comunidad, dependen los buenos resultados que se logren para alcanzar el grado de desarrollo deseado en beneficio de la misma comunidad, por lo que es fundamental la motivación permanente y consciente sobre el reconocimiento de su realidad inicial y la necesidad de buscar alternativas de solución para mejorar su condición de vida. -----

--- Registro digital: 2013446 Instancia: Plenos de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: PC.I.L. J/27 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 38, Enero de 2017, Tomo III, página 1954 Tipo: Jurisprudencia **TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL DEL DISTRITO FEDERAL (ACTUALMENTE CIUDAD DE MÉXICO). PARA DETERMINAR SU CARÁCTER DE CONFIANZA, CONFORME A SUS FUNCIONES EN EL PUESTO ADMINISTRATIVO QUE DESEMPEÑAN, DEBE ATENDERSE AL CONTENIDO**

ÍNTEGRO DEL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y NO SÓLO A SUS FRACCIONES II Y IV, RELACIONANDO TAMBIÉN ESAS FUNCIONES CON LAS DE LOS PERFILES DE PUESTOS Y LOS CATÁLOGOS DE DICHO PODER. Para determinar si las funciones que realiza un trabajador administrativo a nivel de directores generales, directores de área y subdirectores, entre otros, del Tribunal Superior de Justicia, perteneciente al Poder Judicial del Distrito Federal (actualmente Ciudad de México), son o no de confianza, debe atenderse analógicamente al artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su integridad y no sólo a sus fracciones II y IV, relacionando a ese respecto también las funciones descritas en los perfiles de puestos y catálogos de dicho Poder Judicial, pues el artículo 18 de las condiciones generales de trabajo del Tribunal Superior de Justicia aludido, expedidas en términos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Orgánica del Tribunal Superior del Distrito Federal, establece la aplicación del citado artículo; **de ahí que es inadmisibile jurídicamente considerarlos de base por el solo hecho de que el puesto o las funciones no aparezcan en el artículo 5o., fracción IV, de la citada ley, ya que dicha fracción es enunciativa y no limitativa.** PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

- - - Registro digital: 2017093 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.13o.T.195 L (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 55, Junio de 2018, Tomo IV, página 3271 Tipo: Aislada **TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. AL RESOLVER SI LES ASISTE ESE CARÁCTER, DEBE ATENDERSE A LAS FUNCIONES ACREDITADAS EN EL JUICIO, AUN CUANDO EL PATRÓN HUBIERA INVOCADO UN INCISO ESPECÍFICO DE LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY FEDERAL RELATIVA.** Si en un juicio laboral la defensa se centra en el hecho de que un trabajador de una dependencia del Poder Ejecutivo Federal, realizó funciones de confianza previstas en el artículo 5o., fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en cualquiera de los incisos: a) dirección, b) inspección, vigilancia y fiscalización, c) manejo de fondos o valores, d) auditoría, e) control directo de adquisiciones, f) en almacenes e inventarios, g) investigación científica, y h) asesoría o consultoría, para estimar acreditada esa calidad debe estarse a las funciones realizadas por el trabajador y demostradas en el juicio, las que pueden corresponder o no al inciso invocado en la contestación de la demanda, sin que ese aspecto sea relevante para resolver la litis, si ésta consiste en resolver si al trabajador le asiste o no esa calidad, toda vez que la Sala, acorde con la facultad conferida por el artículo 137 de la ley aludida, puede resolver los juicios apartándose del inciso invocado en la contestación de la demanda, precisando en cuál se ubican las funciones desarrolladas por el trabajador, en observancia a una correcta impartición de justicia, fuera de formalismos innecesarios, conforme al principio general de derecho relativo a que a las partes corresponde decir y demostrar los hechos y a la autoridad aplicar el derecho. DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

- - - Registro digital: 2003179 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: I.3o.T. J/1 (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XVIII, Marzo de 2013, Tomo 3, página 1880 Tipo: Jurisprudencia **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO EXISTA CONFLICTO SOBRE LA NATURALEZA DE LA RELACIÓN LABORAL (CONFIANZA O DE BASE), EL JUZGADOR DEBE ANALIZAR SI SE SATISFACEN LOS REQUISITOS DE LA ACCIÓN, AUN CUANDO EL PATRÓN NO HAYA OPUESTO EXCEPCIONES Y VERIFICAR LA EXISTENCIA DE LA NORMA COMPLEMENTARIA QUE PREVEA LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN, INCLUSO EN AQUELLAS DE CARÁCTER DIVERSO A LA MATERIA LABORAL.** La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido en diversas tesis que los trabajadores de confianza no tienen derecho a la estabilidad en el empleo, sino que únicamente disfrutarán de las medidas



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL

de protección al salario y de los beneficios de seguridad social y, por ello, carecen de acción para demandar la indemnización constitucional o reinstalación por despido. Por otra parte, la Segunda Sala en la jurisprudencia 2a./J. 160/2004, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XX, noviembre de 2004, página 123, de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA CONSIDERARLOS DE CONFIANZA, CONFORME AL ARTÍCULO 5o., FRACCIÓN II, INCISO A), DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO BASTA ACREDITAR QUE ASÍ CONSTE EN EL NOMBRAMIENTO SINO, ADEMÁS, LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN DESEMPEÑADAS.", determinó que para considerar que un trabajador es de confianza no basta que en el nombramiento aparezca la denominación formal de director general, director de área, adjunto, subdirector o jefe de departamento, sino que también debe acreditarse que las funciones desempeñadas están incluidas en el catálogo de puestos a que alude el numeral 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, o que efectivamente sean de dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando. En este sentido, se concluye que, por una parte, las funciones o actividades desempeñadas por el empleado pueden acreditarse con cualquier medio de prueba y no únicamente con el catálogo de puestos; y, por otra, que los elementos de la acción son una cuestión de orden público y, cuando exista conflicto sobre la naturaleza de la relación laboral (confianza o de base), los juzgadores deben analizar si el trabajador satisface los requisitos de la acción, aun cuando la demandada no haya opuesto excepciones, ya que de conformidad con el inciso a) de la fracción II del artículo 5o. de la citada ley, el juzgador debe verificar la existencia de la norma o normas complementarias que prevean o de las que deriven las funciones de dirección que tiene el trabajador como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones, las cuales pueden ser incluso de carácter diverso a la materia laboral, para cumplir con el numeral 137 de la aludida ley, que ordena al tribunal resolver los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada y expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión, pues de no hacerlo se llegaría al extremo de considerar a un trabajador con nombramiento de base como de confianza por el hecho de acreditarse que fácticamente desempeña funciones de dirección, e inobservar con ello su garantía constitucional de estabilidad en el empleo; o viceversa, esto es, que un trabajador con nombramiento de confianza, por no ejercer las funciones o actividades de dirección obtuviera una estabilidad laboral, cuando constitucionalmente no le corresponde ese derecho, quedando quebrantada la teleología de la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. -----

- - - Por consiguiente, resulta incuestionable que la actora, en su calidad de trabajador de CONFIANZA, atento a la exégesis del artículo 13 de la Ley Burocrática del Estado de Colima, por lo que los trabajadores de confianza, solo tienen derecho a disfrutar de las medidas de protección al sueldo y a la seguridad social, no así a la estabilidad en el empleo. -----

- - - Además el artículo 123 apartado B fracción XIV de la Constitución Política Federal, establece que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza y las personas que los desempeñen 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, representando una restricción de rango constitucional. Sirva de fundamento a lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial: - - - - -

- - - Época: Décima Época. Registro: 2005825. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 4, Marzo de 2014, Tomo I. Materia(s): Constitucional, Laboral. Tesis: 2a./J. 21/2014 (10a.). Página: 877. **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 o 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. - - - -

- - - 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



C.

VS

H. AYTO DE DEMANZANILLO, COLIMA.

A.D. 68/2022

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado

COLIMA, COL

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. -----

- - - Registro digital: 192105 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: III.1o.T. J/38 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XI, Abril de 2000, página 913 Tipo: Jurisprudencia **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. -----

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

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

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

- - - De lo anteriormente expuesto, es claro que los mencionados trabajadores no pueden demandar, en su caso la indemnización constitucional o la reinstalación en el empleo, así tampoco al pago de los salarios caídos, gozando únicamente de la protección al sueldo y a la seguridad social, luego entonces sobre este tipo de trabajadores, debe decirse que no es posible el análisis de los justificado o injustificado del despido de los trabajadores de confianza, puesto que no gozan de la estabilidad en el empleo, entonces el análisis en la calificativa de lo justificado o injustificado de ese acto, resulta intrascendente, pues aun



Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA COL

considerando sin justificación el cese, al no gozar los referidos empleados del derecho a la estabilidad en el empleo, el resultado del juicio sería el mismo, es decir, la acción debe declararse improcedente. En esas condiciones, debe estimarse que resulta intrascendente emprender el análisis de lo justificado o injustificado del despido alegado por la actora, empleada de confianza, así como si el demandado sostuvo y acreditó la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza; lo relevante es que no goza de estabilidad en el empleo, por lo que no tiene derecho a las prestaciones derivadas del cese, de ahí que este Tribunal estima improcedente la acción de REINSTALACIÓN en el puesto de PROMOTOR DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA adscrita a la DIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA, así como al pago de los salarios caídos desde la fecha de su despido el 15 de enero de 2021 y de la expedición de su NOMBRAMIENTO DE BASE correspondiente a dicho puesto. -----

- - - *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 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. -----*

- - - *de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 4, marzo de 2014, Tomo I Materia(s): Constitucional Tesis: 2a./J. 23/2014 (10a.) Página: 874 **TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE***

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSTITUYE UNA RESTRICCIÓN CONSTITUCIONAL, POR LO QUE LES RESULTAN INAPLICABLES NORMAS CONVENCIONALES. La actual integración de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reiterado la interpretación de la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza sólo disfrutarán de las medidas de protección del salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, sobre la base de que no fue intención del Constituyente Permanente otorgarles derecho de inamovilidad en el empleo y que, por ello, representa una restricción de rango constitucional. En tal virtud, si bien el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), en su artículo 7, apartado d, establece el derecho de las personas a una indemnización o a la readmisión en el empleo, o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional, en caso de despido injustificado, lo cierto es que esta norma de rango convencional no puede aplicarse en el régimen interno en relación con los trabajadores de confianza a al servicio del Estado, porque su falta de estabilidad en el empleo constituye una restricción constitucional. -----

--- VII.- PAGO DE PRESTACIONES. -----

- - Ahora bien, por lo que al pago de las prestaciones que demanda conforme al CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES suscrito entre el H. Ayuntamiento de Manzanillo y el Sindicato a su servicio consistentes en:

II.- El pago del AGUINALDO correspondiente a los años 2019 y 2020 consistente en 45 días de sueldo, conforme a lo dispuesto en la Clausula 1 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. III.- El otorgamiento del SOBRESUELDO mensual del 45% cuarenta y cinco por ciento, conforme a lo dispuesto en la Clausula 3 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo. IV.- El pago de VACACIONES de los años 2019 y 2020, consistentes en dos periodos anuales cada uno de 10 días laborables, más los que se generen durante la tramitación del presente juicio, con fundamento en el artículo 51 de la Ley Burocrática. Así como el pago de la PRIMA VACACIONAL del 100% cien por ciento de los 10 días de salario, conformado por los conceptos de sueldo, sobresueldo y quinquenio, conforme a lo dispuesto en la Clausula 5 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. V.- El pago de la CANASTA NAVIDEÑA correspondiente a los años 2019 y 2020, consistente en 20 días de salario, conformado por los conceptos de sueldo y sobresueldo, conforme a lo dispuesto en la Clausula 6 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. VI.- Por el pago del APOYO CUESTA DE ENERO correspondiente a los años 2019 y 2020 consistente en 25 días de sueldo, conforme a lo dispuesto en la Clausula 7 del Convenio General de Prestaciones



C.

VS

H. AYTO DE DEMANZANILLO, COLIMA.

A.D. 68/2022

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA COL

vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. VII.- Por el pago de la cantidad de pesos 94/100 M.N.) quincenales, por concepto de CANASTA BASICA, según lo establecido en la Clausula 8 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de enero del año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo VIII.- Por el pago de la cantidad de quincenales, por concepto de AYUDA PARA TRANSPORTE, según lo establecido en la Clausula 9 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de enero del año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo IX.- Por el pago de la cantidad de quincenales, por concepto de AYUDA PARA RENTIA, según lo establecido en la Clausula 10 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de enero del año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo X.- Por el pago de la cantidad de quincenales, por concepto de PREVISIÓN SOCIAL MULTIPLE, según lo establecido en la Clausula 11 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de enero del año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo XI.- Por el pago del AJUSTE DE CALENDARIO consistente en 7 días de salario, conformado por los conceptos de sueldo, sobresueldo y quinquenio, conforme a lo dispuesto en la Clausula 12 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. XIII.- Por el pago de la cantidad de quincenales, por concepto de ESTIMULO PROFESIONAL, según lo establecido en la Clausula 13 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de enero del año 2019 y las que se sigan generando hasta que se resuelva el presente juicio, debiéndose actualizar dichas cantidades a la fecha de emisión del laudo. XIV.- Por el pago de la cantidad de anuales, por concepto de BONO POR EL DÍA DE LA MADRE, según lo establecido en la Clausula 14 del Convenio General de Prestaciones vigente para los trabajadores del Ayuntamiento de Manzanillo, prestación que se adeuda a mi representada desde el mes de mayo del año 2019 y las que se sigan generando

visible a fojas 158 a la 164. -----

--- De ese modo, y de las manifestaciones realizadas por las partes en relación a la vigencia de la relación de trabajo, se observa la actora señaló en el punto número uno de hechos de su demanda haber ingresado a laborar para la demandada el día 22 de octubre del año 2012, hecho que fue controvertido por la demandada quien dijo que la actora ingreso a laborar el día 02 de septiembre del año 2019. -----

--- En ese orden de ideas, se insiste que correspondía al Ayuntamiento de Manzanillo, Colima en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria la carga probatoria en cuanto a la fecha de ingreso en que dice comenzó a prestar sus servicios la actora, cuestión que no logró demostrar en autos; sin embargo del informe rendido por el Instituto Mexicano del Seguro Social como fecha de ingresó de la C.

como trabajadora del Ayuntamiento de Manzanillo desde el 01 de noviembre de 2017 y que tiene valor probatorio para acreditar que desde la fecha ahí contenida y por los períodos señalados en el citado informe la actora estuvo prestando sus servicios para la demandada, con apoyo en el criterio de rubro y contenido siguiente:

--- Registro digital: 171183 Instancia: Segunda Sala Novena Época Materias(s): Administrativa Tesis: 2a./J. 202/2007 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVI, Octubre de 2007, página 242 Tipo: Jurisprudencia **ESTADOS DE CUENTA INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES. SU CERTIFICACIÓN POR PARTE DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL TIENE VALOR PROBATORIO PLENO, POR LO QUE ES APTA PARA ACREDITAR LA RELACIÓN LABORAL ENTRE AQUÉLLOS Y EL PATRÓN.** Los mencionados certificados, de conformidad con los artículos 3, 4 y 5, del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, independientemente de ser resultado de información presentada vía formato impreso o de aquella presentada a través de medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza (en donde se utilizó el número patronal de identificación electrónica, que hace las veces de sustituto de la firma autógrafa) tiene valor probatorio pleno, de conformidad con el artículo 46 de la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo (equivalente al artículo 234, fracción I del Código Fiscal de la Federación), en relación con el diverso 63 del Código Fiscal de la Federación, aun cuando la parte patronal desconozca la relación laboral mediante su negativa lisa y llana. Por lo tanto, la certificación de los estados de cuenta individuales, es apta y suficiente para acreditar la relación laboral entre los trabajadores y el patrón, de manera que, no es necesario exigir el perfeccionamiento de ese tipo de constancias con la exhibición, por ejemplo, de los avisos de afiliación presentados por el patrón. -----



C.

VS

H. AYTO DE DEMANZANILLO, COLIMA.
A.D. 68/2022

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL

- - - De igual forma, de los informes rendidos tanto por el INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA E INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL y al no tener prueba en contrario tienen valor probatorio que la relación de trabajo feneció con fecha 30 de diciembre del año 2020. -----

- - - Luego entonces, en autos ha quedado debidamente acreditado que la

C. laboró para el H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COL., en los períodos siguientes:

del 01 de noviembre de 2017 al 22 de diciembre de 2017, del 01 de enero de 2018 al 31 de mayo de 2018, del 04 de junio de 2018 al 15 de octubre de 2018, del 25 de octubre de 2018 al 07 de febrero de 2019, del 01 de mayo de 2019 al 16 de junio de 2019, del 24 de junio de 2019 al 15 de junio de 2020 y del 19 de junio de 2020 al 31 de diciembre del año 2021. por tanto si en autos ha quedado demostrado que la demandada no realizó la inscripción y pago de las cuotas correspondientes ante la Dirección de Pensiones, ahora Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima desde la fecha de ingreso del trabajador, incluso de las manifestaciones realizadas por el tercero quedó acreditada la omisión en la que incurrió la entidad pública demandada en su calidad de patrón, máxime que al patrón correspondía la carga de la prueba, lo cual no logró desvirtuar, encuentra apoyo lo anterior y por mayoría de razón el criterio de rubro y contenido siguiente: -----

- - - *Registro digital: 178768 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época Materias(s): Laboral Tesis: VII.2o.A.T.77 L Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXI, Abril de 2005, página 1384 Tipo: Aislada **CUOTAS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y APORTACIONES AL FONDO DE AHORRO PARA EL RETIRO. CUANDO SE RECLAMA SU PAGO LA CARGA DE LA PRUEBA DE HABERLAS CUBIERTO CORRESPONDE AL PATRÓN.** De los artículos 123, apartado A, fracción XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 15, fracciones I y III, y 167 de la Ley del Seguro Social, se deduce el derecho de los trabajadores a ser inscritos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y el de contar con un seguro de retiro, los cuales constituyen prerrogativas constitucionales y legales que el legislador ha establecido en favor de aquéllos encaminadas a su protección y bienestar, cuyo propósito fundamental consiste en que los trabajadores gocen de los beneficios de las prestaciones de seguridad social, como son, entre otros, los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería, así como de retiro; estableciéndose la obligación a cargo del patrón de enterar al referido instituto las cuotas obrero-patronales respectivas y la aportación estatal del seguro de retiro, en los términos previstos por los citados artículos; por ende, atendiendo a que el derecho del trabajador a gozar de dichas prestaciones*

deriva de la relación de trabajo y de hechos íntimamente relacionados con aquélla, y tomando en cuenta, además, que el patrón tiene la obligación de enterar las cuotas respectivas, se concluye que cuando en un juicio laboral se demande de éste su pago, a él corresponde la carga probatoria de haberlas enterado, por ser quien cuenta con los elementos de prueba idóneos para demostrarlo, con independencia de que esa carga procesal no esté prevista expresamente por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, pues ello deriva de la interpretación sistemática de los artículos citados en primer lugar. -----

- - - Luego entonces ante la falta de documento alguno con el que logrará acreditar sus defensas hechas valer, este Tribunal estima condenar al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COLIMA, al entero pago de las aportaciones por concepto de pensiones en términos del Artículo 69 V, IX y X de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, así como en términos del artículo 60, 65, 66 y 67 de la Ley de Pensiones Civiles de los Servidores Públicos del Estado de Colima y 17 de la abrogada Ley de Pensiones Civiles del Estado de Colima, por los períodos siguientes: *del 01 de noviembre de 2017 al 22 de diciembre de 2017, del 01 de enero de 2018 al 31 de mayo de 2018, del 04 de junio de 2018 al 15 de octubre de 2018, del 25 de octubre de 2018 al 07 de febrero de 2019, del 01 de mayo de 2019 al 16 de junio de 2019, del 24 de junio de 2019 al 31 de diciembre del año 2019.* tiempo en que omitió enterar las cuotas correspondientes, sirvan de apoyo los siguientes criterios: -----

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



C.

VS

H. AYTO DE DEMANZANILLO, COLIMA.
A.D. 68/2022

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL

circunstancia, además de no estar prevista en la ley, se apartaría y dejaría de atender a la finalidad de la normativa de mérito, sin que ello signifique, que se exima al patrón de cubrir la totalidad de las aportaciones que correspondan por esos conceptos a la institución de seguridad social. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO. -----

*- - - Época: Novena Época Registro: 162717 Instancia: Segunda Sala Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXXIII, Febrero de 2011 Materia(s): Laboral Tesis: 2a./J. 3/2011 Página:1082 **SEGURO SOCIAL. PROCEDE LA INSCRIPCIÓN RETROACTIVA DE UN TRABAJADOR AL RÉGIMEN OBLIGATORIO, AUN CUANDO YA NO EXISTA EL NEXO LABORAL CON EL PATRÓN DEMANDADO.** Si en un juicio laboral una persona reclama su inscripción retroactiva al régimen obligatorio del seguro social y en el procedimiento jurisdiccional queda evidenciada la existencia de la relación de trabajo entre el actor y el demandado, que éste no lo inscribió mientras duró ese vínculo jurídico y que a la fecha en que se formuló la reclamación ya no existe el nexo laboral, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe condenar al patrón a que inscriba al actor al régimen obligatorio del seguro social y entere las cuotas obrero patronales respectivas al Instituto Mexicano del Seguro Social por el tiempo que duró la relación de trabajo, porque si el acto jurídico que condiciona el derecho a la seguridad social es la existencia de una relación de trabajo, acreditada ésta se hacen exigibles al patrón las obligaciones previstas en el artículo 15, fracciones I y III, de la Ley del Seguro Social (19, fracciones I y III, de la anterior Ley); pues así se reconoce al trabajador la preexistencia del derecho que no le fue otorgado y a partir de ahí puede disfrutar de los beneficios de la seguridad social que legalmente correspondan. -----*

- - - Debiéndose precisar que en términos del artículo 17 de la Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Colima, establece como descuentos forzosos para los trabajadores acogidos a los beneficios de la Ley de Pensiones Civiles del Estado de Colima, pues el legislador estableció el consistente en el 5% de los sueldos honorarios y percepciones de los trabajadores, en razón de que, al haber sido dado de baja como trabajador del Ayuntamiento demandado, cada uno deberá aportar las cantidades que les correspondan conforme al porcentaje que marca la ley, el cual se inserta a la letra: -----

- - - Artículo 17.- Se establecen como descuentos forzosos para los trabajadores acogidos a los beneficios de esta Ley, los siguientes: I.- El cinco por ciento de sus sueldos honorarios y percepciones, sin tomar en consideración la edad del obligado que se destinará a la constitución del Fondo de la Institución. II.- El dos por ciento de las mismas percepciones, que se destinará exclusivamente como aportación para los servicios médico-asistenciales de los servidores públicos. El Estado, Organismos e Institutos y Municipios que se acojan deberán aportar el dos y medio por ciento sobre los sueldos de sus empleados y funcionarios. El fondo constituido es inembargable. -----

- - - En la inteligencia de que la inscripción retroactiva de los trabajadores actores ante el Instituto de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, debe realizarse de conformidad con los Artículos Décimo Cuarto

y Décimo Séptimo transitorios del decreto por el que se aprueba la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, por haber ingresado al servicio público con fecha anterior a la entrada en vigor de la Ley en comentario. -----

--- **Artículo Décimo Cuarto.** Quienes hubieren ingresado al servicio público con fecha anterior a la entrada en vigor del presente Decreto, serán considerados como servidores públicos en transición, quedando sujetos a lo establecido en los artículos transitorios y a la Ley, en las partes que no se les contrapongan. -----

--- **Artículo Décimo Séptimo.** Tratándose de los servidores públicos en transición, las cuotas a que se refiere el artículo 60 de la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos contenida en el presente Decreto, serán de un porcentaje de su salario de cotización independientemente de la Entidad Pública Patronal en la que preste sus servicios de acuerdo con la siguiente tabla: Año Porcentaje del salario de cotización 2019 4.50% 2020 4.90% 2021 5.30% 2022 5.70% 2023 6.10% 2024 6.50% 2025-2047 7.00% 2048 en adelante 8.00% A los servidores públicos en transición se les reconocerá su antigüedad a través de los años de servicios prestados, la que se comprobará con el documento idóneo.-----

--- Prestaciones que en términos de la LEY DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS en su artículo 66 otorga la facultad del instituto de cuantificar los capitales constitutivos ante las omisiones de los descuentos procedentes conforme a esta Ley, por lo que el instituto deberá cuantificar el capital constitutivo correspondiente y exigirlo a la Entidad Pública Patronal, por lo que este Tribunal deberá reservar para la etapa de ejecución del presente laudo, de no cumplirse voluntariamente, remitir VÍA OFICIO copia fotostática autorizada del presente a efecto de que haga valer sus facultades económica – coactivas para el cálculo de las aportaciones omitidas.-----

--- 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.-----

----- **R E S U E L V E** -----



C.

VS

H. AYTO DE DEMANZANILLO, COLIMA.
A.D. 68/2022

Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado
COLIMA, COL

- - - PRIMERO: La C. parte actora en el expediente que hoy se lauda, no probó su acción. -----

- - - SEGUNDO: Al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COL., parte demandada en el presente juicio laboral, le prosperaron sus excepciones hechas valer en los autos del presente juicio.

- - - TERCERO: En cumplimiento a los considerandos del presente laudo, se absuelve al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COL, a: -----

- - - 1) REINSTALAR a la C. en el puesto de PROMOTOR DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA adscrita a la DIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANA. -----

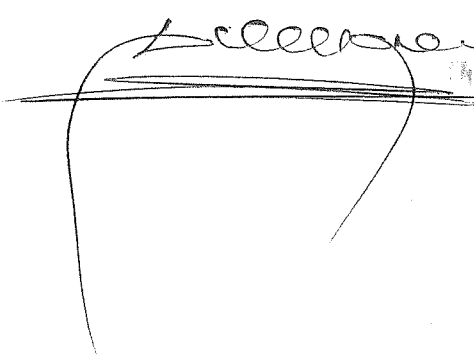
- - - 2.- Al pago de todas y cada unas de las prestaciones contenidas en el CONVENIO GENERAL DE PRESTACIONES suscritos entre el H. Ayuntamiento de Manzanillo, Colima y el Sindicato de Trabajadores a su servicio. -----

- - - CUARTO. - Con apoyo en las manifestaciones vertidas en el considerando IX del presente laudo, se condena al H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MANZANILLO, COL, a la inscripción y pago de cuotas respecto al C. ante el INSTITUTO DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE COLIMA por los períodos siguientes: *del 01 de noviembre de 2017 al 22 de diciembre de 2017, del 01 de enero de 2018 al 31 de mayo de 2018, del 04 de junio de 2018 al 15 de octubre de 2018, del 25 de octubre de 2018 al 07 de febrero de 2019, del 01 de mayo de 2019 al 16 de junio de 2019, del 24 de junio de 2019 al 31 de diciembre del año 2019,* por lo que este Tribunal deberá reservar para la etapa de ejecución del presente laudo, si no se cumple voluntariamente, remitir VÍA OFICIO copia fotostática autorizada de la presente resolución a la referida autoridad administrativa para que, en su caso, ejerza su potestad económica-coactiva y en uso de sus facultades y atribuciones realicen la determinación de las contribuciones omitidas, inscripción que debe realizarse de conformidad

con los artículos Décimo Cuarto y Décimo Séptimo transitorios del decreto por el que se aprueba la Ley de Pensiones de los Servidores Públicos del Estado de Colima, por haber ingresado al servicio público con fecha anterior a la entrar en vigor de la Ley en comento. -----

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

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



TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y ESCALAFÓN
DEL ESTADO DE COLIMA

Carreón