



**HONORABLE CABILDO DE COLIMA.
P R E S E N T E.-**

LAS COMISIONES DE GOBERNACIÓN Y REGLAMENTOS y DE HACIENDA MUNICIPAL, integradas por los municipales que suscriben el presente Dictamen, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 94, tercer párrafo, fracción I, y 142 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado de Colima; 1°, 6°, 42, 45, fracción IV, inciso a), de la Ley del Municipio Libre del Estado de Colima, así como los artículos 104, fracciones II y III, 105, 106, 108, fracción III, 109, fracción I, y 130 del Reglamento del Gobierno Municipal de Colima, tienen a bien presentar ante este H. Cabildo **DICTAMEN** relativo al proyecto de **ACUERDO** que **reforma y adiciona el Reglamento del Gobierno Municipal de Colima; valida la regularización de la situación laboral de los trabajadores del H. Ayuntamiento del Municipio de Colima y, consecuentemente, modifica el Tabulador de Remuneraciones Salariales de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento de Colima 2018;**

CONSIDERANDO:

PRIMERO.- Que los Municipales tienen la obligación de desempeñar las comisiones que se les confieren, con toda responsabilidad y eficacia, contando para ello con la colaboración de los funcionarios de la administración municipal, dando cuenta de sus gestiones al Pleno del Cabildo, mediante los dictámenes correspondientes, por lo que, con fundamento en el artículo 106, fracción I, del Reglamento del Gobierno Municipal de Colima, que señala como facultad de las comisiones proponer, discutir y dictaminar los asuntos municipales, sometemos a consideración del Cabildo el presente dictamen.

SEGUNDO.- Mediante memorándum No. **S-1274/2018**, de fecha 05 de octubre de 2018, signado por el **ING. FRANCISCO SANTANA ROLDAN**, Secretario de este H. Ayuntamiento, remite la iniciativa suscrita por el Presidente Municipal, M.C.S. Héctor Insúa García, de fecha 02 de octubre de 2018, por la cual propone reformar y adicionar el Reglamento del Gobierno Municipal de Colima; validar la regularización de la situación laboral de los trabajadores del H. Ayuntamiento del Municipio de Colima y, consecuentemente, modificar el Tabulador de Remuneraciones Salariales de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento de Colima para el ejercicio fiscal 2018; iniciativa a la que anexa dos memorándum, suscritos por la Oficial Mayor y por el Director de Recursos Humanos, acompañados de los acuerdos de Presidencia por los cuales se autorizó la regularización de la situación laboral de diversos trabajadores al servicio del H. Ayuntamiento de Colima, así como del criterio legal que sirvió de fundamento para dicha regularización, sustentado por el Director General de Asuntos Jurídicos.

En la iniciativa referida, se exponen los fundamentos legales que sustentan la regularización laboral de los trabajadores al servicio del H. Ayuntamiento de Colima, llevada a cabo por esta Administración, haciendo un planteamiento en los siguientes términos:



... era imperante regularizar la situación laboral de los trabajadores que se han venido desempeñando permanentemente al servicio del H. Ayuntamiento de Colima, y que, no obstante encontrarse catalogados como de confianza, no realizan funciones de dicha naturaleza, ni de dirección, inspección, vigilancia ni fiscalización, o que estando en la categoría de supernumerario, desempeñan un trabajo sistemático, permanente e ininterrumpido desde su primer contratación, hasta el día de hoy, por lo que, acorde con las atribuciones que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima confiere al Presidente Municipal como Titular de las relaciones laborales, es procedente regularizar la situación laboral de dichos trabajadores, como se ha venido haciendo de forma paulatina, en los términos que se desprenden de los memorando remitidos al suscrito por la Oficial Mayor y el Director de Recursos Humanos, a los que se anexan los acuerdos firmados por el suscrito, autorizándoles para proceder de esa manera, con el objetivo primordial de reconocer así un derecho fundamental a los trabajadores municipales, propiciando con ella la estabilidad en el empleo; siendo también necesario reformar el Reglamento del Gobierno Municipal de Colima, en lo que se contradiga con la legislación laboral ya invocada, en particular en el apartado en que clasifique como trabajadores de confianza y como supernumerarios a quienes, por la naturaleza de las funciones reales que desempeñan, deben ser considerados acorde con la legislación y la jurisprudencia emitida por los Tribunales Federales, como de base; en ese mismo orden de ideas, es de vital importancia modificar el Tabulador de Remuneraciones Salariales de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento de Colima 2018, como la plantilla de personal 2018, por lo que estimo necesario que dichas modificaciones, así como el proceso de regularización laboral deban ser sometidos a consideración y validación del H. Cabildo".

En consecuencia, se propone que el Cabildo valide la regularización laboral hecha en favor de diversos trabajadores del H. Ayuntamiento del Municipio de Colima, en los términos que se desprenden de los Acuerdos de Presidencia anexos a la iniciativa y, adicionalmente, que apruebe tanto la modificación del artículo 281 del Reglamento del Gobierno Municipal de Colima, como los ajustes propuestos al Tabulador de Remuneraciones Salariales de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento de Colima, relativo al ejercicio fiscal 2018.

TERCERO.- Del memorándum suscrito por la Oficial Mayor, **MTRA. ALEJANDRA SÁNCHEZ CÁRDENAS**, por el cual pide sea modificado el Tabulador de Remuneraciones Salariales de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento de Colima, correspondiente al ejercicio Fiscal 2018, se advierte que propone lo siguiente:

- Se autorice la categoría de Base en los niveles 5 y 6.
En este rubro, en el Tabulador de Remuneraciones Salariales vigente se identifican, en los niveles 5 y 6, única y exclusivamente a trabajadores de confianza, por lo que en coherencia con el análisis de los perfiles de puesto de trabajo de la administración municipal, del que se ha concluido que, tratándose de jefes de área y de jefes de departamento, pueden existir dichos puestos de trabajo como de confianza, pero atendiendo a las funciones desempeñadas, también lo pueden ser de base, siempre y cuando dichos servidores públicos no ejerzan funciones propias de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, manejo de fondos y valores, auditoría.
- Se elimine la categoría de Confianza 1 en el tabulador.
Esto es así, ya que la hasta ahora contemplada clasificación de "confianza 1" no existe reconocida ni doctrinal, ni legal, ni jurisprudencialmente, por lo que dicha clasificación no tiene sustento jurídico, antes bien, se ha basado en una reiteración de actos, pero que se insiste, carece de fundamento legal alguno.
- Se agreguen las categorías de Confianza en los niveles 12 y 13.
- Congelar las compensaciones Extraordinarias que existen actualmente.



En el escenario actual de las administraciones públicas, no solo las municipales, sino de los tres órdenes de gobierno, uno de los ejes rectores es la austeridad republicana, así como el manejo adecuado de los recursos, al tiempo que por mandato constitucional las percepciones de los servidores públicos se deben ajustar en estricto sentido a lo establecido en el presupuesto de egresos, sin que se puedan considerar percepciones complementarias o extraordinarias, es por lo que se considera atinada la propuesta de congelar las compensaciones extraordinarias, respetando las concedidas hasta el momento, y estableciendo que, en lo sucesivo, solamente se podrán otorgar a los trabajadores en los montos y respecto de los niveles señalados en el Tabulador.

- Por lo que respecta a ambas compensaciones, se propone sean invertidos en su monto la compensación ordinaria por la extraordinaria y viceversa, en particular en los niveles salariales 2, 4, 5 y 6.

Dichas propuestas de modificación, reformas o aficiones al contenido del Tabulador de Remuneraciones Salariales vigente, tienen con fin último la actualización del marco jurídico que regula los ingresos y prestaciones de los servidores públicos municipales, reconociendo la realidad social y jurídica".

Del memorándum suscrito por el **C.P. HÉCTOR LUNA ORTIZ**, Director de Recursos Humanos de este Ayuntamiento, se advierte que coincide, en esencia, con lo referido por la Oficial Mayor.

CUARTO: En cumplimiento a lo establecido en el artículo 115, fracción VIII, segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice: "Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el Artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias"; y atendiendo lo dispuesto en el artículo 33, fracción XI, en relación con el 90, fracción VIII, ambos de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima, el Congreso del Estado, en ejercicio de su facultad constitucional, ha legislado sobre las relaciones laborales entre los Municipios, gobernados por sus respectivos Ayuntamientos, con sus trabajadores; respecto a esta materia, expidió la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en la que, de conformidad con lo señalado en los artículos 1°, 2°, 3° y 14, fracción IV, para el caso concreto, se establece que el Presidente Municipal es el Titular de las relaciones labores, no obstante que el máximo órgano de gobierno del Municipio es el H. Ayuntamiento, por lo que se estima procedente que este cuerpo edilicio valide la regularización definitiva que en forma paulatina fue autorizada por el Presidente Municipal en favor de los trabajadores que se encuentran en los supuestos precisados en los acuerdos ejecutivos que al efecto se anexaron a la iniciativa; así, luego de la exposición hecha por los titulares de la Oficialía Mayor y de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, los integrantes de esta Comisión Dictaminadora se disponen a analizar el contenido del proyecto de regularización de los trabajadores municipales para pasar algunos de la categoría de supernumerario a la de confianza, y otros de las de supernumerario y confianza a la de base.



QUINTO: Por lo que se refiere a la regularización de los trabajadores al servicio del H. Ayuntamiento de Colima, para pasar de la categoría de supernumerario y de confianza a la de base, este órgano dictaminador considera que dicha determinación se encuentra suficientemente justificada, tanto legal como presupuestalmente, por lo que es factible que el H. Cabildo valide el reconocimiento que se hizo de su condición, a los distintos servidores públicos municipales que se relacionan en las listas anexas a los memorándum suscritos por la Oficial Mayor y el Director de Recursos Humanos, particularmente en el caso de los trabajadores de base, ya que, primordialmente, por la naturaleza de sus funciones, no se ubican en alguno de los supuestos que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en sus artículos 6° y 7°, fracción IV, establece para que un trabajador sea considerado de confianza; así como tampoco en los diversos 11 y 19, fracciones II, III, IV y V, atendiendo a que los servidores públicos que por este dictamen se propone regularizar tienen laborando de manera ordinaria, continua e ininterrumpida más de 06 meses desde su contratación, término establecido por el numeral 9° de la ley de la materia, mismo que determina los elementos de la inamovilidad, por lo que al haber estado laborando ininterrumpidamente para esta entidad pública, algunos hasta por 10 años, y ser una plaza ya creada, no de nueva creación, no se colma la naturaleza de un trabajador supernumerario, que es la de ser empleado para cubrir un puesto de manera temporal, eventual, interina, entendida como una circunstancia especial que implique un incremento extraordinario de la carga de trabajo, por lo que si estos empleados públicos lo que hacen es laborar de forma ordinaria en las actividades cotidianas y permanentes de la administración municipal, no se cumple con la naturaleza excepcional de la categoría de supernumerario; en virtud de ello, se somete a consideración del H. Cabildo la aprobación de la propuesta de regularización de los trabajadores que se considera cumplen con los parámetros legales necesarios para ser considerados como de confianza o de base, condición laboral que les fue reconocida administrativamente mediante los Acuerdos de Presidencia: 001/2018, de fecha 16 de febrero de 2018; 004/2018, 004/2018 de fecha 15 de abril de 2018; 006/2018, de fecha 15 de abril de 2018; 007/2018, de fecha 15 de abril de 2018, 008/2018, de fecha 17 de septiembre de 2018; 009/2018, de fecha 17 de septiembre de 2018, y 010/2018, de fecha 17 de septiembre de 2018.

Al respecto, vale la pena precisar que, analizando la integridad de los acuerdos citados en el párrafo precedente, así como las listas anexas que los acompañan, en donde se relacionan todos y cada uno de los trabajadores que cumplieron con los parámetros legales para ser regularizados, así como su puesto y adscripción, y haciendo una confronta con la proyección presupuestal de los puestos de trabajo o plazas que una de las dos Comisiones que ahora dictaminamos el presente acuerdo, a saber la de Hacienda, propusimos desde el dictamen correspondiente al Presupuesto de Egresos para el Municipio de Colima, por el ejercicio 2018, se advierte que el número de plazas se mantiene estable, es decir, no hay un incremento o decremento, resultando así porque los empleados públicos que ahora son sujetos de la regularización señalada cuentan con una plaza asignada y que corresponde a las proyectadas en el citado presupuesto, motivo por el cual se advierte que, previo a poner a consideración del Presidente Municipal el acuerdo ejecutivo de regularización, se consultó



y se contó con la consecuente autorización del titular de la Tesorería Municipal, como lo dispone el artículo 112 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, por lo que resulta claro que existe suficiencia presupuestal que soporte la regularización laboral que se propone, además de que se advierte que no representa un incremento cualitativo, ni cuantitativo, en los egresos correspondientes al rubro de servicios personales, ya que el reconocimiento de la categoría de trabajadores de base se hace exactamente en los mismos términos salariales que actualmente tienen, sin considerar pago de prestación adicional; dispositivo normativo que, por su relevancia, se estima prudente su transcripción:

Artículo 112.- Las condiciones generales de trabajo de cada Entidad pública que signifiquen erogaciones con cargo al Gobierno del Estado o los Ayuntamientos, y que deban cubrirse a través del presupuesto de egresos, deberán ser consultadas a la Secretaría de Programación y Finanzas y las Tesorerías Municipales correspondientes.

SEXTO: Atendiendo a los referidos antecedentes, se pide a estas Comisiones que analicen y aprueben el contenido de los Acuerdos de Presidencia: 001/2018, de fecha 16 de febrero de 2018; 004/2018, de fecha 15 de abril de 2018; 006/2018, de fecha 15 de abril de 2018; 007/2018, de fecha 15 de abril de 2018, 008/2018, de fecha 17 de septiembre de 2018; 009/2018, de fecha 17 de septiembre de 2018, y 010/2018, de fecha 17 de septiembre de 2018, solicitados por la **MTRA. ALEJANDRA SÁNCHEZ CÁRDENAS**, Oficial Mayor, validados por el **M.C. EDUARDO CAMARENA BERRA**, Tesorero Municipal, y autorizados por el **M.C.S. HÉCTOR INSÚA GARCÍA**, Presidente Municipal, todos del H. Ayuntamiento de Colima, en los que, de manera ordenada y gradual, se regularizó administrativamente durante el año 2018 la situación laboral de diversas personas que han prestado sus servicios al H. Ayuntamiento de Colima, reconociéndoles a algunos como trabajadores de confianza, y a otros que, tanto por su antigüedad en el trabajo, como por las funciones que desempeñan, como trabajadores de base, puesto que, hasta este momento, contaban material, pero no jurídicamente con dicha categoría; consecuentemente, en virtud de que en dicho proceso de reconocimiento se encuentran trabajadores que, hasta antes de los referidos acuerdos de Presidencia, ostentaban la categoría de trabajadores de confianza 1, confianza y supernumerario, así como trabajadores con los puestos de jefe de área y de jefe de departamento, se solicita también, la modificación del Tabulador de Remuneraciones Salariales de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento de Colima 2018, con el objetivo de que se autorice la categoría de base en los niveles 5 y 6, ya que actualmente se incluyen exclusivamente trabajadores de confianza; así mismo, que se elimine del tabulador la categoría de confianza 1; en sentido contrario, acorde con las circunstancias actuales, se estima oportuno que se agregue la categoría de confianza en los niveles 12 y 13. En las relatadas condiciones se estima conveniente modificar el citado Tabulador, el cual mantiene los 16 niveles salariales, pero congelándose las compensaciones extraordinarias, y llevando a cabo los ajustes siguientes:



NIVEL 5: Se incorpora la categoría de base en este nivel, correspondiente a los Jefes de Departamento, con las mismas percepciones que actualmente devengan, estableciéndose que para el siguiente ejercicio fiscal, relativo al año 2019, sean consideradas en el presupuesto de egresos de dicha anualidad las prestaciones de fondo de ahorro y fondo de pensiones.

NIVEL 6: En cuanto a Jefaturas de Área, consideradas en este nivel del Tabulador, se incorpora también la categoría de base, con las mismas percepciones que actualmente devengan, estableciéndose que para el siguiente ejercicio fiscal, relativo al año 2019, sean consideradas en el presupuesto de egresos de dicha anualidad las prestaciones de fondo de ahorro y fondo de pensiones.

NIVEL 9: Se suprime la categoría de confianza 1, quedando vigentes los montos de las percepciones que corresponden a este nivel, así como el resto de categorías.

NIVEL 10: Se suprime la categoría de confianza 1, quedando vigentes los montos de las percepciones que corresponden a este nivel, así como el resto de categorías.

NIVEL 11: Se suprime la categoría de confianza 1, quedando vigentes los montos de las percepciones que corresponden a este nivel, así como el resto de categorías.

NIVEL 12: Se modifica la categoría de confianza 1, sustituyéndose por la de confianza, quedando vigentes el valor del sueldo mensual y la compensación ordinaria, no así el que corresponde al bono de renta, bono de despensa y previsión social múltiple, ya que quedan en las siguientes cantidades: \$501.42, \$903.44 y \$302.10, respectivamente, por lo que se homologan con las prestaciones previamente establecidas para un trabajador de confianza.

NIVEL 13: Se modifica la categoría de confianza 1, sustituyéndose por la de confianza, quedando vigentes el valor del sueldo mensual y la compensación ordinaria, no así el correspondiente al bono de renta, bono de despensa y previsión social múltiple, ya que quedan en las siguientes cantidades: \$501.42, \$903.44 y \$302.10, respectivamente, por lo que se homologan con las prestaciones previamente establecidas para un trabajador de confianza.

NIVEL 14: Se suprime la categoría de confianza 1, ya que no hay ningún trabajador ocupando este nivel, quedando vigentes los montos de las percepciones que corresponden al mismo, así como el resto de categorías.

NIVEL 15: Se suprime la categoría de confianza 1, ya que no hay ningún trabajador ocupando este nivel, quedando vigentes los montos de las percepciones que corresponden al mismo, así como el resto de categorías.



NIVEL 16: Se suprime la categoría de confianza 1, ya que no hay ningún trabajador ocupando este nivel, quedando vigentes los montos de las percepciones que corresponden al mismo, así como el resto de categorías.

SEXTO.- En las relatadas consideraciones, es pertinente advertir también que, acorde con la regularización laboral que nos ocupa, se advierte que existe una discrepancia normativa entre el Reglamento del Gobierno Municipal de Colima y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, siendo esta última una norma general de aplicación obligatoria para las Entidades Públicas Municipales, Estatales, así como los Organismos Públicos Descentralizados de similar naturaleza, como patrones equiparados en sus relaciones de trabajo con sus trabajadores; dicha discrepancia normativa la encontramos en la regulación de los trabajadores de confianza, específicamente en la enumeración de las funciones y puestos que una y otra norma consideran de dicha naturaleza, ya que mientras el artículo 281 del Reglamento en cita considera como empleados de confianza entre otros a "Jefes de Departamento" y "Jefes de Área", como se advierte en la fracción II, así como a "encargados y responsables de áreas específicas", como dispone la fracción V; para una mayor certeza de lo analizado, se transcribe la parte que interesa del artículo en cita, el que es del tenor siguiente:

Artículo 281.- Serán funcionarios y empleados de confianza: ...

II. Directores Generales, Directores de Área, Jefes de Departamento, Jefes de Área, Oficiales del Registro Civil, Coordinadores, Supervisores e Inspectores. ...

V. Los encargados y responsables de áreas específicas...

Clasificación que se encuentra apartada de la ley de la materia, que precisamente es un ordenamiento de jerarquía superior que regula las relaciones laborales entre las Entidades Públicas y sus trabajadores, y hasta contrapuesta, ya que en sus artículos 6, inciso a) y 7, fracción IV, considera como empleados de confianza a quienes realicen funciones y ostenten el puesto de "Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección", esto es, no basta la denominación del puesto, nombramiento o recibo de pago que clasifique al trabajador como Jefe de Departamento, ya que es requisito *sine qua non* que, en el desempeño de dicho encargo, se ejerzan funciones directivas y de mando, lo que por una omisión no se incorporó al Reglamento Municipal, omisión que con el presente dictamen se propone corregir. Por otro lado, de la lectura integral de los dispositivos legales invocados, se advierte que no figuran como empleados de confianza los jefes de área, ni las funciones, ni el puesto de encargados, ni de responsables de áreas específicas, por lo que, a consideración de estas instancias dictaminadoras, se estima también pertinente corregir dicho exceso del Reglamento de la materia y, en aras de no quedar en una apreciación subjetiva, nos permitimos transcribir los dispositivos que le dan sustento a este acuerdo, mismos que, por el principio de jerarquía, siempre tendrá preponderancia la ley sobre el reglamento, por lo que, lejos de mantener una diferencia o incluso contradicción normativa, se considera viable armonizarlas; dispositivos que en la parte que interesa disponen:



ARTÍCULO 6.- Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de:

a) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y **Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección;**

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

IV. En los Ayuntamientos de la Entidad:

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

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.

Es así que se consideró necesario también reformar el Reglamento del Gobierno Municipal de Colima, en lo que se contradiga la legislación laboral ya invocada, en particular el apartado que clasifica como trabajadores de confianza a quienes, por la naturaleza de las funciones reales que desempeñan, deben ser considerados como de base, acorde con la legislación y la jurisprudencia emitida por los tribunales federales.

En razón de lo anteriormente expuesto y fundado, estas comisiones dictaminadoras tenemos a bien someter a consideración del H. Cabildo la aprobación del siguiente

ACUERDO

Que reforma y adiciona el Reglamento del Gobierno Municipal de Colima; valida la regularización de la situación laboral de los trabajadores del H. Ayuntamiento del Municipio de Colima y, consecuentemente, modifica el Tabulador de Remuneraciones Salariales de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento de Colima 2018

PRIMERO.- Es de aprobarse y se aprueba modificar el Reglamento del Gobierno Municipal de Colima, adicionando a la fracción II del artículo 281 la expresión "con funciones de dirección" al cargo de Jefes de Departamento, y suprimiendo el término de "jefes de área" de dicha fracción, así como la fracción V del mismo numeral, recorriéndose en su orden las restantes, pasando la VI a ser la V, y la VII a ser la VI, para quedar como sigue:

"Artículo 281.- Serán funcionarios y empleados de confianza:

- I. El Secretario del Ayuntamiento, el Tesorero Municipal, el Oficial Mayor y el Contralor Municipal.
- II. Directores Generales, Directores de Área, Jefes de Departamento **con funciones de dirección,** Oficiales del Registro Civil, Coordinadores, Supervisores e Inspectores.
- III. El personal que labore en el Centro Preventivo Municipal.
- IV. Los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito.



V. Quienes realicen funciones de: auditoría, vigilancia y fiscalización; manejo de fondos o valores; control directo de adquisiciones; investigación científica y tecnológica; asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a algún munícipe, el Secretario del Ayuntamiento, el Tesorero Municipal, el Oficial Mayor, el Contralor Municipal o Directores Generales; y almacenes e inventarios; así como

VI. Todos aquellos que, por la naturaleza de las funciones que desempeñen, así se haga constar en el nombramiento respectivo".

SEGUNDO.- Es de aprobarse y se aprueba validar la regularización laboral hecha en favor de los trabajadores al servicio del H. Ayuntamiento de Colima, en los términos que se desprenden de los memorándum suscritos por la Oficial Mayor y el Director de Recursos Humanos; asimismo, tratándose del caso particular de los servidores públicos que integran las listas anexas a los Acuerdos de Presidencia 001/2018, de fecha 16 de febrero de 2018; 004/2018, de fecha 15 de abril de 2018; 008/2018, de fecha 17 de septiembre de 2018, y 009/2018, de fecha 17 de septiembre de 2018, se les reconoce la categoría de trabajadores de base, así como el carácter de inamovibles, en términos de lo dispuesto en los artículos 5, fracción II, 8, 9 y 10 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, dado que no realizan funciones, ni desempeñan alguno de los cargos considerados como de confianza, en términos de los artículos 5, fracción I, 6 y 7, fracción IV, del ordenamiento legal citado y, además, han desempeñado eficientemente sus labores encomendadas, por más de seis meses ininterrumpidos de servicio, considerando la fecha en que iniciaron a prestar sus servicios en esta entidad pública, por lo que también es de reconocérseles la antigüedad laboral que han generado, a partir de la fecha de su contratación.

TERCERO.- Es de aprobarse y se aprueba modificar el Tabulador de Remuneraciones Salariales de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento de Colima correspondiente al ejercicio fiscal 2018, publicado como Tabulador de Sueldos y Salarios 2018 en la edición especial extraordinaria correspondiente al 15 de enero de 2018, mismo que deberá quedar en los siguientes términos:

NIVEL 5: Se incorpora la categoría de base en este nivel, correspondiente a los Jefes de Departamento, con las mismas percepciones que actualmente devengan, estableciéndose que para el siguiente ejercicio fiscal, relativo al año 2019, sean consideradas en el presupuesto de egresos de dicha anualidad las prestaciones de fondo de ahorro y fondo de pensiones.

NIVEL 6: En cuanto a Jefaturas de Área, consideradas en este nivel del Tabulador, se incorpora también la categoría de base, con las mismas percepciones que actualmente devengan, estableciéndose que para el siguiente ejercicio fiscal, relativo al año 2019, sean consideradas en el presupuesto de egresos de dicha anualidad las prestaciones de fondo de ahorro y fondo de pensiones.



NIVEL 9: Se suprime la categoría de confianza 1, quedando vigentes los montos de las percepciones que corresponden a este nivel por lo que ve al resto de categorías.

NIVEL 10: Se suprime la categoría de confianza 1, quedando vigentes los montos de las percepciones que corresponden a este nivel por lo que ve al resto de categorías.

NIVEL 11: Se suprime la categoría de confianza 1, quedando vigentes los montos de las percepciones que corresponden a este nivel por lo que ve al resto de categorías.

NIVEL 12: Se modifica la categoría de confianza 1, sustituyéndose por la de confianza, quedando vigentes el valor del sueldo mensual y la compensación ordinaria, no así el que corresponde al bono de renta, bono de despensa y previsión social múltiple, ya que quedan en las siguientes cantidades: \$501.42, \$903.44 y \$302.10, respectivamente, por lo que se homologan con las prestaciones previamente establecidas para un trabajador de confianza.

NIVEL 13: Se modifica la categoría de confianza 1, sustituyéndose por la de confianza, quedando vigentes el valor del sueldo mensual y la compensación ordinaria, no así el correspondiente al bono de renta, bono de despensa y previsión social múltiple, ya que quedan en las siguientes cantidades: \$501.42, \$903.44 y \$302.10, respectivamente, por lo que se homologan con las prestaciones previamente establecidas para un trabajador de confianza.

NIVEL 14: Se suprime la categoría de confianza 1, quedando vigentes los montos de las percepciones que corresponden a este nivel por lo que ve al resto de categorías.

NIVEL 15: Se suprime la categoría de confianza 1, quedando vigentes los montos de las percepciones que corresponden a este nivel por lo que ve al resto de categorías.

NIVEL 16: Se suprime la categoría de confianza 1, quedando vigentes los montos de las percepciones que corresponden a este nivel por lo que ve al resto de categorías.

NOTAS:

- a) De los niveles 1 al 6, se incluyen tanto la Compensación Ordinaria como la Extraordinaria asignadas al puesto, y del resto de niveles solo la Compensación Ordinaria, por ser las mismas para cada nivel.
- b) Del nivel 5 al 16, falta considerar los importes de los Quinquenios, la Prima de Riesgo Laboral Operativa y Administrativa que puedan percibir, y que no son cantidades variables para cada trabajador, así como otras prestaciones extraordinarias que no se otorgan de manera general, por estar condicionado su pago a circunstancias especiales.



- c) Se mantienen las compensaciones extraordinarias concedidas y vigentes hasta este momento. Además, se establece que dicha percepción, en lo sucesivo, solamente se podrá otorgar a los trabajadores, de cualquier categoría, en los montos definidos en el Tabulador y respecto de los niveles salariales que la contemplen. Queda prohibido otorgar compensaciones extraordinarias fuera de los supuestos expresamente señalados.
- d) Los montos del Impuesto sobre la Renta insertados para cada nivel y puesto son calculados de forma genérica, considerando las percepciones aprobadas en el Tabulador, por lo que el cálculo individual de cada trabajador puede variar, de acuerdo con sus percepciones totales, atendiendo a lo previsto en la Ley del Impuesto sobre la Renta.


TRANSITORIOS:

PRIMERO: El presente acuerdo surtirá efectos a partir del día de su aprobación, y deberá ser publicado en el Periódico Oficial "El Estado de Colima".


SEGUNDO: El Presidente Municipal dispondrá se imprima, publique, circule y se le dé el debido cumplimiento, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 47, fracción I, incisos a) y f), de la Ley del Municipio Libre; 140 y 180, fracción I, incisos a) y f), del Reglamento de Gobierno Municipal de Colima.

Dado en el Salón de Cabildo del Honorable Ayuntamiento, en la ciudad de Colima, Colima, a los 09 nueve días del mes de octubre del año 2018.


LA COMISIÓN DE GOBERNACIÓN y REGLAMENTOS



Presidente Municipal
HÉCTOR INSÚA GARCÍA
Presidente



Regidor OSCAR A.
VALDOVINOS ANGUIANO
Secretario



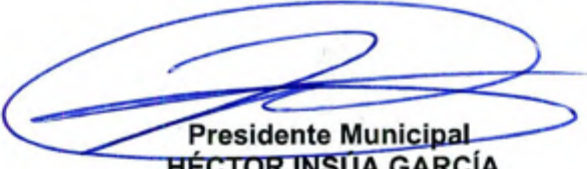
Regidor GERMÁN
SÁNCHEZ ÁLVAREZ
Secretario



LA COMISIÓN DE HACIENDA MUNICIPAL




**Regidor OSCAR A.
VALDOVINOS ANGUIANO**
Presidente



**Presidente Municipal
HÉCTOR INSÚA GARCÍA**
Secretario

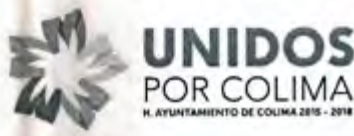


**Síndico Suplente JOSÉ
ALEJANDRO SÁNCHEZ ORTEGA**
Secretario



**Regidor GERMÁN
SÁNCHEZ ÁLVAREZ**
Secretario

**Regidora ESMERALDA
CÁRDENAS SÁNCHEZ**
Secretaria



SECRETARIA
C. Torres Quintero No. 85 Colima, Col. C.P. 28000
Tel. 316-3830



Los sueños y anhelos de las personas serán la prioridad de nuestro gobierno.

ACUSE

MEMORANDUM N° S-1274/2018.

LIC. OSCAR A. VALDOVINOS ANGUIANO,
Presidente de la Comisión de Hacienda Municipal,
M.C.S. HECTOR INSUA GARCIA,
Presidente de la Comisión de Gobernación y Reglamentos
Presente.

*Recibido
05/10/18
13:59
[Signature]*

Por este conducto, remito a ustedes la **Iniciativa relativa al proyecto de acuerdo que aprueba reformar y adicionar el Reglamento del Gobierno Municipal de Colima; regularizar la situación laboral de los trabajadores del H. Ayuntamiento de Colima y consecuentemente modificar el tabulador de Remuneraciones salariales de los servidores públicos del H. Ayuntamiento de Colima 2018.**

Lo anterior, para que esas Comisiones emitan el dictamen que consideren debe presentarse al H. Cabildo.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Atentamente.
Colima, Col., 05 de Octubre de 2018.
EL SECRETARIO DEL H. AYUNTAMIENTO,



ING. FRANCISCO SANTANA ROLDAN.
SECRETARIO

*Recibido
05/10/18 10:00
[Signature]
Recibido original
05/10/18 11:30
[Signature]*

*Recibido 05/10/2018
2 originales MA. Luisa Feb 2 Silva.
[Signature]*

- c.c.p.- M.C.S Héctor Insua García.- Secretario de la Comisión de Hacienda Municipal
- c.c.p.- C. Alejandro Sánchez Ortega.- Secretario de la Comisión de Hacienda Municipal
- c.c.p.- Lic. German Sánchez Álvarez.- Secretario de la Comisión de Hacienda Municipal
- c.c.p.- Lic. Esmeralda Cárdenas Sánchez.- Secretaria de la Comisión de Hacienda Municipal
- c.c.p.- Lic. Oscar Valdovinos Anguiano.- Secretario de la Comisión de Gobernación y Reglamentos.-
- c.c.p.- Lic. Germán Sánchez Álvarez.- Secretario de la Comisión de Gobernación y Reglamentos.

Archivo.-
FSR*Jllo



2 OCT. 2018



RECIBIDO

14:30 hrs

JMG

HONORABLE CABILDO DE COLIMA
PRESENTES.-

M.C.S. HÉCTOR INSÚA GARCÍA, en mi carácter de Presidente Municipal de Colima, acorde con las facultades contempladas en los artículos 87, fracción II, párrafo segundo de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima; 53, fracción XI y 117, fracción III de la Ley del Municipio Libre del Estado de Colima; los artículos 65, fracción XII, 69, 73, 74 y 134, fracción III del Reglamento del Gobierno Municipal de Colima, tengo a bien someter a consideración de este H. Cabildo la **INICIATIVA** relativa al proyecto de **ACUERDO** que aprueba **reformular y adicionar el Reglamento del Gobierno Municipal de Colima; regularizar la situación laboral de los trabajadores del H. Ayuntamiento de Colima** y, consecuentemente, **modificar el Tabulador de Remuneraciones Salariales de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento de Colima 2018**,

CONSIDERANDO:

PRIMERO.- Que los Múnicipes tienen la obligación de desempeñar las comisiones que se les confieren, con toda responsabilidad y eficacia, contando para ello con la colaboración de los funcionarios de la administración municipal, dando cuenta de sus gestiones al Pleno del Cabildo, mediante las iniciativas correspondientes, por lo que con fundamento en el artículo 106, fracción I del Reglamento de Gobierno Municipal de Colima, que señala como facultad de las comisiones proponer, discutir y dictaminar los asuntos municipales, presento la iniciativa relativa al proyecto de **ACUERDO** que aprueba **reformular y adicionar el Reglamento del Gobierno Municipal de Colima; regularizar la situación laboral de los trabajadores del H. Ayuntamiento de Colima** y, consecuentemente, **modificar el Tabulador de Remuneraciones Salariales de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento de Colima 2018**.

SEGUNDO.- Que del análisis de la situación laboral de cada uno de los trabajadores al servicio del H. Ayuntamiento de Colima, realizado por la Oficialía Mayor en atención a los lineamientos formulados por la Dirección General de Asuntos Jurídicos, en cumplimiento a lo aprobado en el acuerdo Décimo Tercero del punto Cuarto del orden del día de la sesión extraordinaria de Cabildo celebrada el 26 de agosto de 2017, se arribó a la conclusión de que la falta de estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza, cuya definición no ha sido precisada por el artículo 123 Constitucional, apartado B, justifica que los artículos 6° y 7° de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, sean los que delimiten qué cargos serán considerados de confianza, mismos que deben corresponder con las funciones que en la realidad ejecuta el trabajador, ya que, en caso de no ser así, se deberá atender a la naturaleza de las funciones desempeñadas, esto es, lo que determina la categoría de un trabajador al servicio de las Entidades Municipales es la naturaleza de las funciones que desempeñan y no el nombramiento, categoría o clasificación otorgada por la patronal,



criterio jurídico que se comparte, por lo que resulta relevante la transcripción del mismo, el que es del tenor siguiente:

En cumplimiento a la instrucción del M.C.S. Héctor Insúa García, Presidente Municipal de Colima, para que, en acatamiento a lo aprobado en el acuerdo Décimo Tercero del punto Cuarto del orden del día de la sesión extraordinaria de Cabildo celebrada el 26 de agosto de 2017, se proceda al análisis de la situación laboral de cada uno de los trabajadores al servicio del H. Ayuntamiento de Colima, con la finalidad de regularizar la clasificación del puesto de trabajo que legalmente corresponde a cada uno de ellos, acorde con las funciones que desempeñan, sujetándonos a los términos de lo dispuesto en los artículos 5°, fracción II, 8° y 9° de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y exceptuando a los trabajadores de confianza que desempeñan las funciones u ocupan los puestos señalados en los artículos 6° y 7°, fracción IV, respectivamente, del citado ordenamiento legal, me permito hacer de su conocimiento lo siguiente:

En principio, para normar el criterio que debe prevalecer, es preciso reproducir los artículos 5 a 9 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, mismos que, en la parte conducente, a la letra dicen:

ARTÍCULO 5.- Los trabajadores se clasifican en tres grupos:

- I. De confianza;
- II. De base; y
- III. Supernumerarios.
- IV.

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.

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

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

De los preceptos legales reproducidos se desprende lo siguiente:

- I. Que en materia burocrático local se reconocen básicamente dos tipos de trabajadores, a saber: de confianza y de base. Adicionalmente, existen los trabajadores supernumerarios, definidos en el artículo 11 del ordenamiento legal citado, pero que no son relevantes a efectos del presente análisis.
- II. En el sistema jurídico mexicano, la calidad de los trabajadores de confianza es excepcional, dado que la regla general es que los puestos de trabajo en general son permanentes y necesarios, no eventuales, y por excepción son de confianza los puestos directivos, gerenciales y de representación, criterio que se extiende a las relaciones laborales de los Ayuntamientos con sus servidores públicos, por lo que en la legislación de la materia, en los artículos 6° y 7°, fracción IV, inciso a), se establecen con claridad qué funciones y qué cargos serán considerados de confianza.
- III. Así, en las hipótesis contempladas en los preceptos señalados en la fracción anterior, la Ley establece dos supuestos en los que los servidores públicos de un Ayuntamiento se consideran trabajadores de confianza, que son las que a continuación se señalan:
 - a. En primer lugar, el artículo 6° atiende a **las funciones desempeñadas**, por lo que, si un trabajador realiza alguna de las funciones precisadas en dicho numeral, es claro que debe ser considerado como de confianza, aunque deberá prestarse especial atención al hecho de que cada una de las funciones señaladas establece acotaciones a la actualización del supuesto normativo que regulan, de ahí que, en atención al principio in dubio, pro operario, en los casos que guarden relación con las mismas, habrá que hacer una revisión minuciosa, teniendo en consideración lo siguiente:
 1. Respecto a la función de **dirección**, esta solo otorga el carácter de confianza al trabajador que la ejerza al desempeñar alguno de los siguientes cargos: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento, recalándose expresamente, en el caso particular de estos últimos, que deben tener asignadas funciones de dirección, hipótesis que se configura como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le deben conferir la representatividad e implicar poder de decisión en el ejercicio del mando, lo cual no acontece por lo que ve a los jefes de departamento que forman parte de la administración municipal.
 2. En lo que ve a las funciones de **inspección, vigilancia y fiscalización**, implicarán la condición de trabajador de confianza, en primer lugar, a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas como tales en el presupuesto de la Entidad o dependencia de que se trate y, en segundo término, tratándose del personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe tales funciones u ocupe puestos que a la fecha son de confianza.
 3. Por cuanto a la función de **manejo de fondos o valores**, se considerará como de confianza al trabajador solo cuando el cargo implique la facultad legal de disponer de dichos fondos o valores, al determinar su aplicación o destino. Se establece expresamente que el personal de apoyo relacionado con esta función queda excluido y, por lo tanto, es de base.
 4. En relación con la función de **auditoría**, su ejercicio otorga el carácter de confianza, en principio, cuando se trata de Auditores y Subauditores, pero también por lo que ve al personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe dicha función, siempre que presupuestalmente dependa de la Contraloría o del área de Auditoría.



5. En cuanto a la función de **control directo de adquisiciones**, implica la condición de confianza exclusivamente cuando el trabajador tenga la representación de la Entidad o dependencia de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras.
 6. Por lo que ve a la función de **investigación científica y tecnológica**, será de confianza el trabajador que la desempeñe, siempre que cuente con facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que esté llevando a cabo.
 7. Las funciones de **asesoría o consultoría** propiciarán que el trabajador que las realice sea de confianza únicamente cuando proporcionen la asesoría o consultoría 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 el caso del Ayuntamiento, y
 8. Por último, la función de **almacenes e inventarios** otorga el carácter de trabajador de confianza solamente al responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino, o de autorizar la baja y alta de los mismos en inventarios.
- b. La segunda condición está relacionada con la **designación del puesto** y, según lo prescrito por el artículo 7º, fracción IV, inciso a), de la ley de la materia, se reduce a las categorías de Secretario del Ayuntamiento, Tesorero, Oficial Mayor, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, **Jefes de Departamento con funciones de Dirección**, Contralor, Oficial del Registro Civil, Auditores, Coordinadores, Supervisores e Inspectores, así como todos los miembros operativos de los servicios policíacos y de tránsito.

Lo anterior revela que el derecho burocrático se ha perfilado desde su origen como una rama autónoma, que evoluciona a partir del derecho administrativo y tiende a alcanzar para los servidores públicos los beneficios del derecho del trabajo, con las limitaciones que impone la función pública, entre ellas, la falta de estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza, cuya definición no ha sido precisada por el artículo 123 Constitucional, apartado B, lo que justifica que los artículos 6º y 7º antes referidos sean los que delimiten qué cargos serán considerados de confianza, mismos que deben corresponder con las funciones que en la realidad ejecuta el trabajador, ya que, en caso de no ser así, se deberá atender a la naturaleza de las funciones desempeñadas. A efecto de ilustrar lo anterior, se invoca la jurisprudencia firme P./J. 36/2006, sustentada por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro 175735, correspondiente a la Novena Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIII, Febrero de 2006, Materia(s): Laboral, Página: 10, mismo que a la letra dispone:

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 AQUEL. 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

Bajo ese tenor, es dable concluir que la calidad de confianza de un trabajador al servicio del Ayuntamiento de Colima se definirá no sólo por la denominación del puesto, sino también por la realización de alguna de las funciones ya referidas, de manera que cuando se cuestione al Ayuntamiento patrón, por conducto del Presidente Municipal, la calidad de confianza de algún trabajador, será necesario acreditar que se trata de algún cargo de los enumerados con antelación o, en su caso, que desempeña alguna de las funciones



consideradas como de confianza por la ley burocrática local; de no ser así, el trabajador deberá ser considerado de base, atento al sistema excepcional que rige la definición de los trabajadores de confianza; a efecto de ilustrar lo anterior, se invoca la jurisprudencia firme 2a./J. 160/2004, sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro 180045, correspondiente a la Novena Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XX, Noviembre de 2004, Materia(s): Laboral, Página: 123, misma que a la letra dispone:

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

En relación con el criterio anterior, es dable precisar que en ocasiones la denominación nominal del puesto de trabajo, siendo de confianza, no coincide con las funciones que en la realidad ejecuta un trabajador, es decir, sus funciones no se encuentran investidas de facultades de mando; al respecto, el criterio que sostienen los Tribunales Laborales, por interpretación reiterada de los Juzgadores de Amparo, es que, cuando exista controversia entre si un trabajador es de confianza o, por el contrario, es de base, porque el puesto nominal de confianza no coincide con las funciones de base que en la realidad hace el trabajador, deberá de atenderse a las tareas o funciones que en la realidad practique el trabajador, por lo que, de carecer de facultades de mando, dirección, coordinación, manejo de fondos o valores, dicho trabajador debe ser considerado de base; a efecto de ilustrar lo anterior, se invoca la jurisprudencia firme 2a./J. 71/2016 (10a), sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro 2011993, correspondiente a la Décima Época, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 32, Julio de 2016, Tomo I, Materia(s): Laboral, Página: 771, misma que a la letra dispone:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LOS ESTADOS Y MUNICIPIOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA. PARA DETERMINAR SI TIENEN ESA CATEGORÍA ES INDISPENSABLE COMPROBAR LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN, INDEPENDIEMENTE DE QUE ALGUNA DISPOSICIÓN NORMATIVA LES ATRIBUYA UN CARGO O FUNCIÓN CON ESE CARÁCTER. Las leyes estatales que regulan las relaciones laborales entre los trabajadores y los titulares de las dependencias estatales y municipales, describen diversos puestos y funciones a los que se les asigna la calidad de confianza; sin embargo, si alguna ley, reglamento o cualquier otra disposición normativa de carácter general atribuye a un cargo o función la calidad excepcional referida, como acontece con la mayor parte de las legislaciones laborales de los Estados de la República Mexicana, ello no es determinante para concluir que se trata de un trabajador de confianza, pues no debe perderse de vista que, al constituir una presunción, admite prueba en contrario y al ser aplicable sobre todo a los hechos jurídicos, deben encontrarse plenamente demostrados, esto es, lo relativo a las actividades desplegadas por el trabajador, pues sólo así, el hecho presumido se tendrá por cierto, lo cual es coherente con el carácter protector de las leyes laborales hacia el trabajador, quien es la parte débil de la relación laboral.

Por último, en lo que ve a los integrantes de la institución de seguridad pública del Municipio, que desarrollen funciones de Seguridad Pública, debe tenerse presente que, además de la prescripción expresa indicada en la parte final del artículo 7, fracción IV, inciso a), de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en el sentido de considerar como trabajadores de confianza solamente a los miembros operativos de los servicios policíacos y de tránsito, el artículo 9 de la Ley del Sistema de Seguridad Pública para el Estado de Colima dispone que la relación



jurídica existente entre los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública y la dependencia a la cual se encuentren adscritos será de naturaleza administrativa, regulándose esta bajo los lineamientos previstos en el artículo 123, Apartado B, fracción XIII, de la Constitución, la Constitución Política del Estado, dicha Ley, los reglamentos que al efecto se expidan y demás disposiciones jurídicas aplicables.

Asimismo, dicho numeral dispone que el personal de confianza (esto es, solo los trabajadores que tienen ese carácter) de las unidades administrativas del Sistema Estatal, del Secretariado Ejecutivo, del Centro Estatal, incluso sus titulares, así como el personal de las dependencias que presten asesoría en materia administrativa, operativa, técnica y jurídica a los integrantes del Consejo Estatal, se considerará personal de seguridad pública y, será de libre designación y remoción.

TERCERO.- En las relatadas consideraciones, era imperante regularizar la situación laboral de los trabajadores que se han venido desempeñando permanentemente al servicio del H. Ayuntamiento de Colima, y que, no obstante encontrarse catalogados como de confianza, no realizan funciones de dicha naturaleza, ni de dirección, inspección, vigilancia ni fiscalización, o que estando en la categoría de supernumerario, desempeñan un trabajo sistemático, permanente e ininterrumpido desde su primer contratación, hasta el día de hoy, por lo que, acorde con las atribuciones que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima confiere al Presidente Municipal como Titular de las relaciones laborales, es procedente regularizar la situación laboral de dichos trabajadores, como se ha venido haciendo de forma paulatina, en los términos que se desprenden de los memorando remitidos al suscrito por la Oficial Mayor y el Director de Recursos Humanos, a los que se anexan los acuerdos firmados por el suscrito, autorizándoles para proceder de esa manera, con el objetivo primordial de reconocer así un derecho fundamental a los trabajadores municipales, propiciando con ella la estabilidad en el empleo; siendo también necesario reformar el Reglamento del Gobierno Municipal de Colima, en lo que se contradiga con la legislación laboral ya invocada, en particular en el apartado en que clasifique como trabajadores de confianza y como supernumerarios a quienes, por la naturaleza de las funciones reales que desempeñan, deben ser considerados acorde con la legislación y la jurisprudencia emitida por los Tribunales Federales, como de base; en ese mismo orden de ideas, es de vital importancia modificar el Tabulador de Remuneraciones Salariales de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento de Colima 2018, como la plantilla de personal 2018, por lo que estimo necesario que dichas modificaciones, así como el proceso de regularización laboral deban ser sometidos a consideración y validación del H. Cabildo.

CUARTO.- Que en razón de lo anterior, se propone la siguiente INICIATIVA relativa al proyecto de:

ACUERDO:

PRIMERO.- Es de aprobarse y se aprueba Reformar y Adicionar el Reglamento del Gobierno Municipal de Colima, en el que se adiciona a la fracción II del artículo 281, Jefe de Departamento con funciones de dirección, y se suprime jefe de área, igualmente se



suprimir la fracción V actual, y se recorre la numeración, pasando la VI a ser la V, y la VII a ser la VI.

SEGUNDO.- Es de aprobarse y se aprueba modificar el Tabulador de Remuneraciones Salariales de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento de Colima correspondiente al ejercicio fiscal 2018, en los términos propuestos por la Oficialía Mayor.

TERCERO.- Es de validarse y se valida la regularización laboral hecha en favor de los trabajadores al servicio del H. Ayuntamiento de Colima, en los términos que se desprenden de los documentos anexos a la presente iniciativa.

En la ciudad de Colima, Colima, a los 02 días del mes de octubre de 2018.

ATENTAMENTE.

M.C.S. Héctor Insúa García
Presidente Municipal de Colima



AYUNTAMIENTO DE
COLIMA

OFICIALÍA MAYOR

G. Torres Quintero No. 85 Colima, Col. C.P. 28000
Tel. 316-3840 Y 316-3842

22
H. AYUNTAMIENTO DE COLIMA
SECRETARÍA
24 SET. 2018
14:00 hrs
RECIBIDO

Memorándum No. 02-P-OM-136/2018

M.C.S. HÉCTOR INSÚA GARCÍA.
PRESIDENTE MUNICIPAL DE COLIMA.
Presente.-

En cumplimiento a sus instrucciones, y con el fin de acatar en su integridad lo aprobado en el acuerdo DÉCIMO TERCERO del punto Cuarto del orden del día de la sesión extraordinaria de Cabildo celebrada el 26 de agosto de 2017, por el que se APRUEBA EL TABULADOR DE REMUNERACIONES SALARIALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL H. AYUNTAMIENTO DE COLIMA, EN VIRTUD DE LOS INCREMENTOS A LAS PERCEPCIONES AUTORIZADAS PARA EL EJERCICIO FISCAL 2017, se procede al análisis de la situación laboral de cada uno de los trabajadores al servicio del H. Ayuntamiento de Colima, con la finalidad de regularizar la clasificación del puesto de trabajo que legalmente corresponde a cada uno de ellos; al respecto, resulta pertinente citar en su integridad el citado punto, el cual reza del tenor siguiente:

DÉCIMO TERCERO.- *Se instruye a la Oficial Mayor y al Director General de Asuntos Jurídicos para que realicen un estudio a fondo de las condiciones laborales de los trabajadores que se encuentran laborando actualmente para el H. Ayuntamiento de Colima en las categorías de Confianza (niveles salariales 7 a 16) y "Confianza 1", así como de quienes lo hacen como supernumerarios, a efecto de que, antes del 31 de diciembre del presente año, se regularice su situación laboral mediante el otorgamiento del respectivo nombramiento.*

En relación a lo instruido, es de vital importancia identificar las disposiciones normativas aplicables, para lo cual habremos de remitirnos a los artículos 5º, fracción II, 8º y 9º de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y exceptuando a los trabajadores de confianza que desempeñan las funciones u ocupan los puestos señalados en los artículos 6º y 7º, fracción IV, respectivamente, del citado ordenamiento legal, me permito hacer de su conocimiento que para concluir con el análisis y regularización de dichos puestos de trabajo, además de tareas operativas, reconocimiento de las condiciones de trabajo, expedición de nombramientos en su caso, es importante señalar que se debe ajustar, reformar a modificar el contenido del referido "Acuerdo que Aprueba el Tabulador de Remuneraciones Salariales de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento de Colima, en virtud de los incrementos a las Percepciones Autorizadas Para el Ejercicio Fiscal 2017", por lo que en tal virtud, me permito proponer se proceda en los siguientes términos:

- Se autorice la categoría de Base en los niveles 5 y 6.



En este rubro, en el Tabulador de Remuneraciones Salariales vigente se identifican, en los niveles 5 y 6, única y exclusivamente a trabajadores de confianza, por lo que en coherencia con el análisis de los perfiles de puesto de trabajo de la administración municipal, del que se ha concluido que, tratándose de jefes de área y de jefes de departamento, pueden existir dichos puestos de trabajo como de confianza, pero atendiendo a las funciones desempeñadas, también lo pueden ser de base, siempre y cuando dichos servidores públicos no ejerzan funciones propias de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, manejo de fondos y valores, auditoría.

- Se elimine la categoría de Confianza 1 en el tabulador.

Esto es así, ya que la hasta ahora contemplada clasificación de "confianza 1" no existe reconocida ni doctrinal, ni legal, ni jurisprudencialmente, por lo que dicha clasificación no tiene sustento jurídico, antes bien, se ha basado en una reiteración de actos, pero que se insiste, carece de fundamento legal alguno.

- Se agreguen las categorías de Confianza en los Niveles 7, 12 y 13.
- Congelar las compensaciones Extraordinarias que existen actualmente.

En el escenario actual de las administraciones públicas, no solo las municipales, sino de los tres órdenes de gobierno, uno de los ejes rectores es la austeridad republicana, así como el manejo adecuado de los recursos, al tiempo que por mandato constitucional las percepciones de los servidores públicos se deben ajustar en estricto sentido a lo establecido en el presupuesto de egresos, sin que se puedan considerar percepciones complementarias o extraordinarias, es por lo que se considera atinada la propuesta de congelar las compensaciones extraordinarias, respetando las concedidas hasta el momento, y estableciendo que, en lo sucesivo, solamente se podrán otorgar a los trabajadores en los montos y respecto de los niveles señalados en el Tabulador.

- Por lo que respecta a ambas compensaciones, se propone sean invertidos en su monto la compensación ordinaria por la extraordinaria y viceversa, en particular en los niveles salariales 2, 4, 5 y 6.

Dichas propuestas de modificación, reformas o aficiones al contenido del Tabulador de Remuneraciones Salariales vigente, tiene con fin último la actualización del marco jurídico que regula los ingresos y prestaciones de los servidores públicos municipales, reconociendo la realidad social y jurídica.

Asimismo, remito a usted las diversas relaciones de los servidores públicos que se han visto beneficiados con estos ajustes, así como de los acuerdos respectivos, los cuales solicito sean hechos del conocimiento del H. Cabildo.



Sin otro particular, le envío un cordial saludo.

Atentamente.

Colima, Col., 17 de septiembre de 2018.

MTRA. ALEJANDRA SÁNCHEZ CÁRDENAS.

OFICIAL MAYOR.



Los sueños y anhelos de las personas serán la prioridad de nuestro gobierno.

MTRA. ALEJANDRA SÁNCHEZ CÁRDENAS.
OFICIAL MAYOR.
Presente.-

En cumplimiento a la instrucción del M.C.S. Héctor Insúa García, Presidente Municipal de Colima, para que, en acatamiento a lo aprobado en el acuerdo Décimo Tercero del punto Cuarto del orden del día de la sesión extraordinaria de Cabildo celebrada el 26 de agosto de 2017, se proceda al análisis de la situación laboral de cada uno de los trabajadores al servicio del H. Ayuntamiento de Colima, con la finalidad de regularizar la clasificación del puesto de trabajo que legalmente corresponde a cada uno de ellos, acorde con las funciones que desempeñan, sujetándonos a los términos de lo dispuesto en los artículos 5°, fracción II, 8° y 9° de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, y exceptuando a los trabajadores de confianza que desempeñan las funciones u ocupan los puestos señalados en los artículos 6° y 7°, fracción IV, respectivamente, del citado ordenamiento legal, me permito hacer de su conocimiento lo siguiente:

En principio, para normar el criterio que debe prevalecer, es preciso reproducir los artículos 5 a 9 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, mismos que, en la parte conducente, a la letra dicen:

ARTÍCULO 5.- Los trabajadores se clasifican en tres grupos:

- I. De confianza;
- II. De base; y
- III. Supernumerarios.

ARTÍCULO 6.- Los trabajadores de confianza son aquellos que realizan funciones de:

- a) Dirección en los cargos de: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y **Jefes de Departamento que tengan funciones de dirección;**
- 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.

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

H. AYUNTAMIENTO DE COLIMA
OFICIALIA MAYOR
31 ENE 2018 12:36 hrs.
RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS
RECIBIDO



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... 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.

De los preceptos legales reproducidos se desprende lo siguiente:

- I. Que en materia burocrático local se reconocen básicamente dos tipos de trabajadores, a saber: de confianza y de base. Adicionalmente, existen los trabajadores supernumerarios, definidos en el artículo 11 del ordenamiento legal citado, pero que no son relevantes a efectos del presente análisis.
- II. En el sistema jurídico mexicano, la calidad de los trabajadores de confianza es excepcional, dado que la regla general es que los puestos de trabajo en general son permanentes y necesarios, no eventuales, y por excepción son de confianza los puestos directivos, gerenciales y de representación, criterio que se extiende a las relaciones laborales de los Ayuntamientos con sus servidores públicos, por lo que en la legislación de la materia, en los artículos 6° y 7°, fracción IV, inciso a), se establecen con claridad qué funciones y qué cargos serán considerados de confianza.
- III. Así, en las hipótesis contempladas en los preceptos señalados en la fracción anterior, la Ley establece dos supuestos en los que los servidores públicos de un Ayuntamiento se consideran trabajadores de confianza, que son las que a continuación se señalan:
 - a. En primer lugar, el artículo 6° atiende a **las funciones desempeñadas**, por lo que, si un trabajador realiza alguna de las funciones precisadas en dicho numeral, es claro que debe ser considerado como de confianza, aunque deberá prestarse especial atención al hecho de que cada una de las funciones señaladas establece acotaciones a la actualización del supuesto normativo que regulan, de ahí que, en atención al principio *in dubio, pro operario*, en los casos que guarden relación con las mismas, habrá que hacer una revisión minuciosa, teniendo en consideración lo siguiente:
 1. Respecto a la función de **dirección**, esta solo otorga el carácter de confianza al trabajador que la ejerza al desempeñar alguno de los siguientes cargos: Directores Generales, Directores de Área, Directores Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento, recalándose expresamente, en el caso particular de estos últimos, que deben tener asignadas funciones



de dirección, hipótesis que se configura como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le deben conferir la representatividad e implicar poder de decisión en el ejercicio del mando, lo cual no acontece por lo que ve a los jefes de departamento que forman parte de la administración municipal.

2. En lo que ve a las funciones de **inspección, vigilancia y fiscalización**, implicarán la condición de trabajador de confianza, en primer lugar, a nivel de jefaturas, cuando estén consideradas como tales en el presupuesto de la Entidad o dependencia de que se trate y, en segundo término, tratándose del personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe tales funciones u ocupe puestos que a la fecha son de confianza.
3. Por cuanto a la función de **manejo de fondos o valores**, se considerará como de confianza al trabajador solo cuando el cargo implique la facultad legal de disponer de dichos fondos o valores, al determinar su aplicación o destino. Se establece expresamente que el personal de apoyo relacionado con esta función queda excluido y, por lo tanto, es de base.
4. En relación con la función de **auditoría**, su ejercicio otorga el carácter de confianza, en principio, cuando se trata de Auditores y Subauditores, pero también por lo que ve al personal técnico que, en forma exclusiva y permanente, desempeñe dicha función, siempre que presupuestalmente dependa de la Contraloría o del área de Auditoría.
5. En cuanto a la función de **control directo de adquisiciones**, implica la condición de confianza exclusivamente cuando el trabajador tenga la representación de la Entidad o dependencia de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras.
6. Por lo que ve a la función de **investigación científica y tecnológica**, será de confianza el trabajador que la desempeñe, siempre que cuente con facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que esté llevando a cabo.
7. Las funciones de **asesoría o consultoría** propiciarán que el trabajador que las realice sea de confianza únicamente cuando proporcionen la asesoría o consultoría 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 el caso del Ayuntamiento, y
8. Por último, la función de **almacenes e inventarios** otorga el carácter de trabajador de confianza solamente al responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino, o de autorizar la baja y alta de los mismos en inventarios.



Los suenos y anhelos de las personas serán la prioridad de nuestro gobierno.

- b. La segunda condición está relacionada con **la designación del puesto** y, según lo prescrito por el artículo 7º, fracción IV, inciso a), de la ley de la materia, se reduce a las categorías de Secretario del Ayuntamiento, Tesorero, Oficial Mayor, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores, **Jefes de Departamento con funciones de Dirección**, Contralor, Oficial del Registro Civil, Auditores, Coordinadores, Supervisores e Inspectores, así como todos los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito.

Lo anterior revela que el derecho burocrático se ha perfilado desde su origen como una rama autónoma, que evoluciona a partir del derecho administrativo y tiende a alcanzar para los servidores públicos los beneficios del derecho del trabajo, con las limitaciones que impone la función pública, entre ellas, la falta de estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza, cuya definición no ha sido precisada por el artículo 123 Constitucional, apartado B, lo que justifica que los artículos 6º y 7º antes referidos sean los que delimiten qué cargos serán considerados de confianza, mismos que deben corresponder con las funciones que en la realidad ejecuta el trabajador, ya que, en caso de no ser así, se deberá atender a la naturaleza de las funciones desempeñadas. A efecto de ilustrar lo anterior, se invoca la jurisprudencia firme P./J. 36/2006, sustentada por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro 175735, correspondiente a la Novena Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIII, Febrero de 2006, Materia(s): Laboral, Página: 10, mismo que a la letra dispone:

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.

Bajo ese tenor, es dable concluir que la calidad de confianza de un trabajador al servicio del Ayuntamiento de Colima se definirá no sólo por la denominación del puesto, sino también por la realización de alguna de las funciones ya referidas, de manera que cuando se cuestione al Ayuntamiento patrón, por conducto del Presidente Municipal, la calidad de confianza de algún trabajador, será necesario acreditar que se trata de algún cargo de los enumerados con antelación o, en su caso, que desempeña alguna de las funciones consideradas como de confianza por la ley burocrática local; de no ser así, el trabajador deberá ser considerado de base, atento al sistema excepcional que rige la definición de los trabajadores de confianza; a efecto de ilustrar lo anterior, se invoca la jurisprudencia firme 2a./J. 160/2004, sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro 180045, correspondiente a la Novena Época, publicada en el Semanario

Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XX, Noviembre de 2004, Materia(s): Laboral, Página: 123, misma que a la letra dispone:

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.

En relación con el criterio anterior, es dable precisar que en ocasiones la denominación nominal del puesto de trabajo, siendo de confianza, no coincide con las funciones que en la realidad ejecuta un trabajador, es decir, sus funciones no se encuentran investidas de facultades de mando; al respecto, el criterio que sostienen los Tribunales Laborales, por interpretación reiterada de los Juzgadores de Amparo, es que, cuando exista controversia entre si un trabajador es de confianza o, por el contrario, es de base, porque el puesto nominal de confianza no coincide con las funciones de base que en la realidad hace el trabajador, deberá de atenderse a las tareas o funciones que en la realidad practique el trabajador, por lo que, de carecer de facultades de mando, dirección, coordinación, manejo de fondos o valores, dicho trabajador debe ser considerado de base; a efecto de ilustrar lo anterior, se invoca la jurisprudencia firme 2a./J. 71/2016 (10a), sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro 2011993, correspondiente a la Décima Época, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 32, Julio de 2016, Tomo I, Materia(s): Laboral, Página: 771, misma que a la letra dispone:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LOS ESTADOS Y MUNICIPIOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA. PARA DETERMINAR SI TIENEN ESA CATEGORÍA ES INDISPENSABLE COMPROBAR LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE ALGUNA DISPOSICIÓN NORMATIVA LES ATRIBUYA UN CARGO O FUNCIÓN CON ESE CARÁCTER. Las leyes estatales que regulan las relaciones laborales entre los trabajadores y los titulares de las dependencias estatales y municipales, describen diversos puestos y funciones a los que se les asigna la calidad de confianza; sin embargo, si alguna ley, reglamento o cualquier otra disposición normativa de carácter general atribuye a un cargo o función la calidad excepcional referida, como acontece con la mayor parte de las legislaciones laborales de los Estados de la República Mexicana, ello no es determinante para concluir que se trata de un trabajador de confianza, pues no debe perderse de vista que, al constituir una presunción, admite prueba en contrario y al ser aplicable sobre todo a los hechos jurídicos, deben encontrarse plenamente demostrados, esto es, lo relativo a las actividades desplegadas por el trabajador, pues sólo así, el hecho presumido se tendrá por cierto, lo cual es coherente con el carácter protector de las leyes laborales hacia el trabajador, quien es la parte débil de la relación laboral.

Por último, en lo que ve a los integrantes de la institución de seguridad pública del Municipio, que desarrollen funciones de Seguridad Pública, debe tenerse presente que, además de la prescripción expresa indicada en la parte final del artículo 7, fracción IV, inciso a), de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en el sentido de considerar como trabajadores de confianza solamente a los miembros operativos de los servicios policiacos y de tránsito, el artículo 9 de la Ley del Sistema de Seguridad Pública para el Estado de Colima dispone que la relación jurídica existente entre los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública y la dependencia a la cual se encuentren adscritos será de naturaleza administrativa,



**UNIDOS
POR COLIMA**
H. AYUNTAMIENTO DE COLIMA 2015 - 2018

DIRECCIÓN GENERAL DE
ASUNTOS JURÍDICOS
C. Torres Quintero No. 80, Altos Colima, Col. C.P. 28000
Tel. 316-3831 y 31638-33.



30

Los sueños y anhelos de las personas serán la prioridad de nuestro gobierno.

regulándose esta bajo los lineamientos previstos en el artículo 123, Apartado B, fracción XIII, de la Constitución, la Constitución Política del Estado, dicha Ley, los reglamentos que al efecto se expidan y demás disposiciones jurídicas aplicables.

Asimismo, dicho numeral dispone que el personal de confianza (esto es, solo los trabajadores que tienen ese carácter) de las unidades administrativas del Sistema Estatal, del Secretariado Ejecutivo, del Centro Estatal, incluso sus titulares, así como el personal de las dependencias que presten asesoría en materia administrativa, operativa, técnica y jurídica a los integrantes del Consejo Estatal, se considerará personal de seguridad pública y, será de libre designación y remoción.

Sin otro particular, le envió un cordial saludo.

Atentamente.

Colima, Col., 30 de enero de 2018.

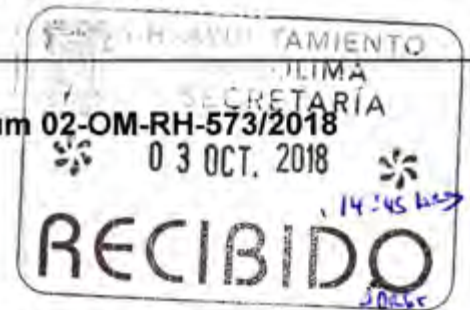


H. Ayuntamiento de Colima
DESPACHO DE LA
DIRECCIÓN GENERAL
DE ASUNTOS JURÍDICOS

MTRO. RUMBALDO GARCÍA MEJÍA
DIRECTOR GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS



Memorandum 02-OM-RH-573/2018



M.C.S. HÉCTOR INSÚA GARCÍA.
PRESENTES.-

Atendiendo sus indicaciones, respecto a la situación actual de la plantilla de personal del H. Ayuntamiento de Colima, en el sentido de regularizar de manera paulatina a los trabajadores municipales, me permito informarle lo siguiente:

De manera ordenada y gradual, se regularizó laboralmente a los trabajadores que por sus funciones y antigüedad en el servicio, cumplen con los parámetros de la ley laboral aplicable al Municipio, por lo que se procedió a reconocerles el estatus que por ley les corresponde, pero no habían sido reconocidos ni jurídica ni administrativamente con la categoría de trabajadores de base; consecuentemente, en virtud de que en dicho proceso de reconocimiento se encuentran trabajadores que, hasta antes de los acuerdos de Presidencia, ostentaban la categoría de trabajadores de confianza 1, confianza y supernumerario, así como trabajadores con los puestos de jefe de área y de jefe de departamento, esta Dirección a mi cargo considera pertinente solicitar la modificación del Tabulador de Remuneraciones Salariales de los Servidores Públicos del H. Ayuntamiento de Colima 2018, con el objetivo de que se actualice en los siguientes términos:

NIVEL 5: Se incorpora la categoría de base en este nivel, correspondiente a los Jefes de Departamento, con las mismas percepciones que actualmente devengan, estableciéndose que para el siguiente ejercicio fiscal, relativo al año 2019, sean consideradas en el presupuesto de egresos de dicha anualidad las prestaciones de fondo de ahorro y fondo de pensiones.

NIVEL 6: En cuanto a Jefaturas de Área, consideradas en este nivel del Tabulador, se incorpora también la categoría de base, con las mismas percepciones que actualmente devengan, estableciéndose que para el siguiente ejercicio fiscal, relativo al año 2019, sean consideradas en el presupuesto de egresos de dicha anualidad las prestaciones de fondo de ahorro y fondo de pensiones.

NIVEL 7: Se modifica el contenido de este nivel para incorporar la categoría de confianza, percibiendo un sueldo de \$7,872.30 mensual y una compensación ordinaria mensual de \$3,000, así como las percepciones de bono de renta, bono de despensa y previsión social múltiple, que corresponden a los trabajadores de confianza.

NIVEL 9: Se suprime la categoría de confianza 1, quedando vigentes los montos de las percepciones que corresponden a este nivel, así como el resto de categorías.



NIVEL 10: Se suprime la categoría de confianza 1, quedando vigentes los montos de las percepciones que corresponden a este nivel, así como el resto de categorías.

NIVEL 11: Se suprime la categoría de confianza 1, quedando vigentes los montos de las percepciones que corresponden a este nivel, así como el resto de categorías.

NIVEL 12: Se modifica la categoría de confianza 1, sustituyéndose por la de confianza, quedando vigentes el valor del sueldo mensual y la compensación ordinaria, no así el que corresponde al bono de renta, bono de despensa y previsión social múltiple, ya que quedan en las siguientes cantidades: \$501.42, \$903.44 y \$302.10, respectivamente, por lo que se homologan con las prestaciones previamente establecidas para un trabajador de confianza.

NIVEL 13: Se modifica la categoría de confianza 1, sustituyéndose por la de confianza, quedando vigentes el valor del sueldo mensual y la compensación ordinaria, no así el correspondiente al bono de renta, bono de despensa y previsión social múltiple, ya que quedan en las siguientes cantidades: \$501.42, \$903.44 y \$302.10, respectivamente, por lo que se homologan con las prestaciones previamente establecidas para un trabajador de confianza.

NIVEL 14: Se suprime la categoría de confianza 1, ya que no hay ningún trabajador ocupando este nivel, quedando vigentes los montos de las percepciones que corresponden al mismo, así como el resto de categorías.

NIVEL 15: Se suprime la categoría de confianza 1, ya que no hay ningún trabajador ocupando este nivel, quedando vigentes los montos de las percepciones que corresponden al mismo, así como el resto de categorías.

NIVEL 16: Se suprime la categoría de confianza 1, ya que no hay ningún trabajador ocupando este nivel, quedando vigentes los montos de las percepciones que corresponden al mismo, así como el resto de categorías.

Sin otro particular, le envío un cordial saludo.

Atentamente.

Colima, Col., a 03 de octubre de 2018.


C.P. HÉCTOR LUNA ORTIZ.
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS.