

VOTO PARTICULAR QUE CON FUNDAMENTO EN LO QUE DISPONE LA FRACCIÓN VI DEL ARTÍCULO 11 DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRIBUNAL ELECTORAL DEL ESTADO DE SINALOA, PRESENTA EL MAGISTRADO GUILLERMO TORRES CHICHILLAS EN RELACIÓN CON LA SENTENCIA DICTADA EN EL JUICIO PARA DIRIMIR LOS CONFLICTOS Y DIFERENCIAS LABORALES ENTRE EL INSTITUTO Y SUS SERVIDORES IDENTIFICADO CON LA CLAVE TESIN-01/2016 JLI.

Con el derecho que me otorga la norma reglamentaria señalada en el párrafo precedente y al disentir del criterio adoptado en el presente asunto por la mayoría de los Magistrados que integramos este Tribunal, por tanto me permito establecer los siguientes motivos y consideraciones:

PRIMERO. El actor en su demanda señala que laboró en el Instituto Electoral del Estado de Sinaloa desde el 10 de abril del 2001 a la fecha como Encargado de Despacho y posteriormente como coordinador de la Coordinación de Capacitación Electoral y que fue objeto de un despido injustificado por parte de la Consejera Presidenta de dicho Instituto el 4 de noviembre de 2016, motivo por el cual solicita la reinstalación en el puesto, así como el pago de distintas prestaciones económicas.

SEGUNDO. En el caso concreto quedó acreditado la existencia de una relación de trabajo entre el actor y el Instituto, lo que implica la sujeción de las partes a las disposiciones contenidas en la Constitución General y las normas reglamentarias de la materia. Dicha relación laboral otorga a las partes tanto derechos como obligaciones, ya que existe la prestación de un trabajo subordinado a cambio del pago de un salario.

Ahora bien, la función de coordinador de capacitación electoral realizada por el actor, tiene carácter de subordinada debido a que está sujeta a las decisiones tanto del Consejo General del Instituto, como a indicaciones u órdenes de la Presidencia y la Secretaría General del mismo, sin embargo debido a que el cargo en estudio tiene encomendadas actividades de dirección deben de considerarse como de confianza, lo que implica que quien la desempeñe no goza de la estabilidad en el empleo, sin embargo, deberá gozar de los derechos constitucionales tales como la indemnización y demás prestaciones legales si hay una separación injustificada del cargo.

TERCERO. Así las cosas, disiento del sentido de la presente sentencia esencialmente porque no comparto el criterio relativo a que por ser el actor un trabajador de confianza del Instituto Electoral del Estado de Sinaloa carezca de derechos que tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo consagran para los Trabajadores en nuestro país, específicamente el concerniente a la indemnización constitucional prevista por el artículo 123 en su apartado A, así como al pago correspondiente por la antigüedad en el empleo y otras prestaciones económicas previstas por las normas laborales secundarias o reglamentarias.

El criterio adoptado por mis pares, en síntesis, señala que por ser el actor un trabajador de confianza no goza de estabilidad en el empleo y por tanto no tiene derecho a una indemnización ni a que este Tribunal analice si su despido fue o no justificado, ni tampoco a que se determine si su despido fue realizado por alguien que cuente con facultades legales para hacerlo, situaciones que el actor plantea a manera de agravio en su demanda y que no fueron analizados en la sentencia faltando con ello al deber de exhaustividad, tales conclusiones las adoptan bajo el argumento de que el actor es un trabajador de confianza y al considerar que la relación de trabajo entre el Instituto y sus trabajadores se rige por el apartado B y no por el apartado A como lo han venido reiterando diversas tesis jurisprudenciales, del artículo 123 de la Constitución General, concediéndole solo el salario y la seguridad social.

Considero que la anterior conclusión no es acertada por lo siguiente:

1. A diferencia de los trabajadores del Instituto Nacional Electoral, en la legislación local aplicable no se encuentra ninguna norma que establezca bajo qué apartado del artículo 123 constitucional se regirán las relaciones de trabajo entre el Instituto Electoral del Estado de Sinaloa y sus servidores. Por otra parte, considero que, el instituto, al estar dotado por el artículo 15 de la Constitución local de autonomía, personalidad jurídica y patrimonio propio no se encuentra subordinado ni dentro de la estructura de alguno de los poderes del Estado (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), ello a pesar de que desarrolla funciones de estado, por tanto es mi convicción que las relaciones laborales entre dicho instituto y sus servidores deben regirse por lo establecido en el apartado "A" del citado artículo 123 de la Constitución General. Sirve de apoyo por analogía lo establecido por la siguiente tesis de jurisprudencia **"ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS. LAS RELACIONES LABORALES CON SUS**

**TRABAJADORES SE RIGEN POR EL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR LO QUE LA COMPETENCIA PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS CORRESPONDE A LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. De los artículos 73, fracción X, 116, fracción VI y 123, apartado A, fracción XXXI, inciso b), punto 1, y apartado B (en su encabezado), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se advierte que las relaciones laborales de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de los Estados de la República con sus trabajadores deben regularse a través de las leyes en materia laboral que se expidan dentro de su ámbito competencial las cuales están sujetas a las bases establecidas por el apartado B del aludido artículo 123; en tanto que las relaciones laborales de los organismos descentralizados con sus trabajadores deben regirse por el apartado A del referido precepto y por la Ley Federal del Trabajo, en razón de que dichos organismos tienen personalidad jurídica propia, es decir, están descentralizados, y es ese carácter distintivo el que define un tratamiento diferente para esos efectos por mandato constitucional, aunque se ubiquen dentro de la administración pública paraestatal encabezada por el titular del Poder Ejecutivo, no se trate propiamente de empresas o no persigan fines lucrativos e independientemente de lo que establezcan al respecto otros ordenamientos secundarios. En consecuencia, los conflictos laborales entre dichos organismos y sus trabajadores son competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme a la normativa que rige sus relaciones laborales.”**

2. Por otra parte, el artículo 116, fracción VI, de la Constitución General establece que es facultad de los Estados regular las relaciones de trabajo entre estos y sus trabajadores tomando como base el artículo 123 constitucional y sus leyes reglamentarias, por ello considero que corresponde al legislativo local decidir qué apartado de esta norma constitucional regirá las relaciones laborales entre nuestra entidad y sus trabajadores así como la de los órganos autónomos o descentralizados. En Sinaloa existe la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuerpo normativo expedido en base a esta facultad constitucional, sin embargo dicho normatividad no rige de forma



específica las relaciones laborales de los órganos autónomos o descentralizados con sus trabajadores y, además, en su artículo 11 excluye de su régimen a los trabajadores de confianza al establecer literalmente lo siguiente **“quedan excluidos del régimen de la presente ley los trabajadores de confianza y los supernumerario,”** por tanto, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa no es aplicable al caso que nos ocupa, al tratarse de un trabajador de confianza y estar dirigidas dichas normas a los servidores públicos de los poderes del Estado (Ejecutivo, Legislativo y Judicial). **Sirve de apoyo a la anterior conclusión lo establecido por la tesis de jurisprudencia de clave PC. XI. J/1 L (10ª), cuyo número de registro es el 2006675,** en la cual se establece que las normas que regulan las relaciones laborales entre el estado y sus trabajadores no serán aplicables, si existe una disposición que así lo señale.

3. Así las cosas, el artículo 147 de la Ley del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral y de Participación Ciudadana para el Estado de Sinaloa señala la normatividad que será de aplicación supletoria en la materia, señalando para tales efectos en orden de prelación a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa, la Ley Federal del Trabajo, el Código de Procedimientos Civiles del Estado, así como a los principios generales del derecho.

4. En base a lo señalado en el párrafo anterior, al no encontrarse en la legislación electoral alguna disposición que nos permita, en el caso que nos ocupa, determinar de manera específica que régimen laboral tutela los derechos de un trabajador de confianza del Instituto Electoral despedido de manera injustificada, lo procedente es acudir a las normas supletorias señaladas por el artículo 147 antes citado, el cual indica que en primer término debe aplicarse la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa; sin embargo, como ya quedó explicado en el punto 2 de este apartado, este cuerpo normativo excluye de su régimen a los trabajadores de confianza, por tanto no es aplicable al caso concreto, en consecuencia debido al orden de prelación la norma supletoria aplicable al caso que nos ocupa es la Ley Federal del Trabajo, legislación que sí otorga a los trabajadores de confianza despedidos injustificadamente derechos a la indemnización y prima de antigüedad.

5. En base a lo anterior y debido a que \*\*\*\*\* fue despedido de manera injustificada al no habersele notificado de manera fundada y motivada la causa rescisoria de su despido o la

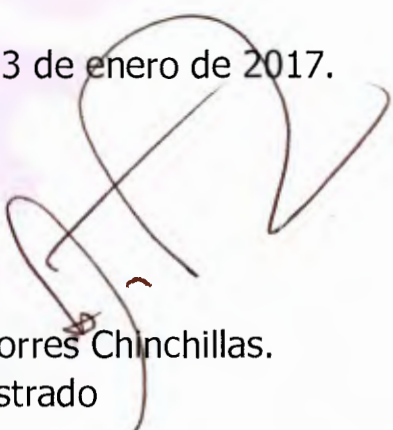
pérdida de confianza, tal y como establece la tesis de jurisprudencia de rubro "TRABAJADOR DE CONFIANZA. EL PATRON ESTA OBLIGADO A DARLE AVISO AL TRABAJADOR DE LA FECHA Y CAUSA DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, POR LO QUE EL INCUMPLIMIENTO DE ESA OBLIGACIÓN, POR SI SOLO, TORNA EN INJUSTIFICADO EL DESPIDO, se concluye que el actor del presente juicio si bien es cierto no tiene como derecho laboral el relativo a la estabilidad en el empleo, aspecto que no está controvertido, lo que en todo caso significa solo la potestad del organismo para continuar o no con la relación laboral, pero al haberse despedido al trabajador injustificadamente sí cuenta con los derechos constitucionales relativos a la indemnización y demás prestaciones legales tales como la prima de antigüedad, debido a que prestó un servicio de subordinado a un organismo autónomo con funciones independientes a las de los poderes del Estado cuyas relaciones laborales se rigen por el apartado " A" del artículo 123 de la Carta Magna.

Por otra lado, en lo relativo al aspecto de que los trabajadores de confianza al servicio del Estado únicamente tienen derecho al salario y seguridad social es preciso establecer lo siguiente: Salario es toda percepción económica que recibe el trabajador por su trabajo, según lo conceptualiza la Ley Federal del Trabajo y establece que se integrará **por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo**, de tal manera que si la indemnización constitucional constituye una prestación económica para resarcir el desgaste físico de un trabajador por un determinado tiempo de servicios prestados debe entenderse a la citada indemnización como una prestación inherente al salario, como lo es el aguinaldo, las vacaciones e inclusive la prima de antigüedad para aquellos trabajadores que hayan cumplido 15 años de servicio según lo establece el artículo 162 del ordenamiento legal antes invocado, sin que pase desapercibido que también se le considera como sanción ante un despido injustificado, es por ello que disiento de que no se considere a la indemnización constitucional como una prestación económica inherente al salario.

La legislación laboral como parte del derecho social tiene por objeto alcanzar el equilibrio entre los actores de una relación de trabajo, de acuerdo a las leyes respectivas, con derechos y obligaciones y a las autoridades ser garantes de ello, por tanto, tomando en consideración

que se ha acreditado la existencia del vínculo por más de 15 años en el caso que nos ocupa, aunado a tesis jurisprudenciales en el sentido de que la regulación de los trabajadores de órganos públicos autónomos o descentralizados con personalidad jurídica y patrimonio propio deberán regularse por el apartado A del artículo 123 Constitucional, aunado a que nuestra ley de Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral y de Participación Ciudadana nos orienta en orden de prelación a que los conflictos en Sinaloa se diriman por la Ley Federal del Trabajo, en razón de lo anteriormente expuesto. Así mismo considero que no es lo conducente excluir de prestaciones económicas a un trabajador por el hecho de ser de confianza, ya que ni la inestabilidad en el empleo ni la exclusividad de contar únicamente con salario y seguridad social que no es el caso, por no encontrarnos ante una relación de trabajo con el Estado, creo debió haberse considerado en principio la justificación o injustificación del despido para de ahí otorgar o no los derechos y prestaciones que tienen por los servicios prestados al Instituto Estatal Electoral de Sinaloa.

Culiacán, Sinaloa, 23 de enero de 2017.



Lic. Guillermo Torres Chinchillas.  
Magistrado

23 ENE '17 13:25



Recibo Voto Particular.  
6 (seis fojas.)  
Lic. Victor Manuel Cuen Castro.



La Secretaría General del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, elimina datos personales clasificados como confidenciales contenidos en el Voto Particular del Juicio para Dirimir los Conflictos y Diferencias Laborales entre el Instituto Electoral del Estado de Sinaloa y sus Servidores, consistente en el nombre del actor. Fundamento legal: artículos 3 fracción XXVI, 149, 155 fracción III, 156 y 165 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Sinaloa, así como artículo 4, fracciones XI y XII de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Sinaloa, en relación con los numerales Trigésimo octavo, Quincuagésimo segundo, Quincuagésimo tercero, Sexagésimo segundo y Sexagésimo tercero de los Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como la Elaboración de Versiones Públicas. Lo anterior, previa declaratoria de clasificación aprobada por el Comité de Transparencia de este Tribunal, según resolución de fecha 22 de febrero de 2018.



Mtro. Espartaco Muro Cruz  
Secretario General del  
Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa