

RESOLUCIÓN DEFINITIVA.

- - - Hermosillo, Sonora, a treinta y uno de marzo de dos mil veintidós. - -

- - - V I S T O S para resolver en definitiva los autos del expediente número 1547/2019/IV, relativo al Juicio del Servicio Civil promovido por el AYUNTAMIENTO DE CAJEME, SONORA en contra de XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX; y,-----

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

----- I.- El dieciséis de julio de dos mil diecinueve, la Maestra Elizabeth Espinoza Ayala, Sindico del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora demandó la terminación de la relación del Servicio Civil existente entre su representada y XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, sin responsabilidad para la patronal. El 15 de agosto de 2019, se admitió la demanda se tuvo por ofrecidas sus pruebas y se ordenó emplazar a la demandada.-----

- - - II.- El diez de marzo de dos mil veinte la demandada fue emplazada a juicio y en esa misma diligencia quedó suspendida en sus labores como XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, hasta que se resuelva en definitiva el presente juicio, con fundamento en el artículo 42 fracción VI, último párrafo de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora. Por auto de dieciocho de noviembre de dos mil veinte, se tuvo por contestada la demanda por XXX se tuvieron por ofrecidas las pruebas de sus partes y por opuestas sus defensas y excepciones.-----

- - - III.- En la audiencia de pruebas y alegatos celebrada el quince de febrero de dos mil veintiuno, se admitieron como pruebas del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, las siguientes: I.- INSTRUMENTAL

DE ACTUACIONES; II.- PRESUNCIONAL EN SU TRIPLE ASPECTO LÓGICO, LEGAL Y HUMANO; III.- CONFESIONAL POR POSICIONES, a cargo de XXXXXXXXXXXXXXXX; IV.- DOCUMENTALES, consistentes en copias fotostáticas certificadas de los siguientes documentos: a).- Auditoria Operativa de 20 de mayo de 2019, practicada por la Maestra XXXXXXXXXXXXXXXX, en revisión de expediente personal del XXXXXXXXXXXXXXXX b).- Descripción del puesto de formato ofm-sdo-f01.04/rev.02; c).- Copia certificada del Código de Ética del Municipio de Cajeme; V.- DOCUMENTAL, consistente en copia con firma originales del nombramiento y toma de protesta, expedidos a la demandada con fecha 01 de mayo de 2018; VI.- DOCUMENTALES, consistentes en: a). Copia con firmas autógrafa del oficio OM/SDO/OG94/05/2019 de 24 de mayo de 2019, dirigido a la demandada, suscrito por el Oficial Mayor del Ayuntamiento Licenciado Jesús Manuel León Félix firmado de recibido por la trabajadora; b).- Originales de los recibos de pago de salarios de la trabajadora demandada, correspondientes a la primera y segunda quincena de mayo de 2019.- A la demandada XXXXXXXXXXXXXXXX se le admitieron las siguientes: 1.- CONFESIONAL a cargo del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora; 3.- DOCUMENTALES consistente en: a).- Convenio Colectivo de Trabajo 2020-2021 celebrado entre el Ayuntamiento de Cajeme y el SUTSAC; b).- Reglamento Interior de Trabajo aprobado por el Ayuntamiento de Cajeme; c).- Reconocimiento Original expedido por el Municipio de Cajeme a favor de XXXXXXXXXXXXXXXX; 4.- DOCUMENTAL, consistente en Reglamento Interior de Trabajo aprobado por el Ayuntamiento de Cajeme y publicado en el Boletín Oficial del Estado de Sonora, sección III de 17 de abril de

2008 y su modificación publicada el 29 de agosto de 2011 número 17 sección I; 5.- DOCUEMNTAL, consistente en 204 recibos de pago de sueldo expedidos por el Ayuntamiento de Cajeme, en favor de XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX; 6.- DOCUMENTAL consistente en identificación oficial expedida por el Ayuntamiento de Cajeme a favor de XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX; 7.- DOCUMETNAL, consistente en identificación oficial expedida por el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Cajeme; 8.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES; 9.- PRESUNCIONAL EN SU TRIPLE ASPECTO LÓGICA, LEGAL Y HUMANO; 10.- INSPECCIÓN que deberá realizarse sobre el expediente personal, nóminas de pago, recibos de pago de sueldo, tarjetas de asistencia, nombramiento y contratos individuales de trabajo, a nombre de XXXXXXXXXXXXXXXX por el período comprendido de 16 de septiembre de 2004 al 10 de marzo de 2020, documentos que se encuentran en poder del Ayuntamiento de Cajeme.- Al no formular alegatos las partes, quedo el asunto en estado de oír resolución definitiva

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

- - - I.- Esta Sala Superior del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, es competente para conocer y resolver el asunto, con fundamento en los artículos 112, fracción I y 6º. Transitorio de la Ley del Servicio Civil, y Noveno Transitorio del Decreto 130 de Reformas a la Ley de Justicia Administrativa para el Estado de Sonora, publicado en el Boletín Oficial del Estado, de 11 de mayo de 2017.- -----

- - - II.- **Elizabeth Espinoza Ayala, Sindica Municipal del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, narró los siguientes: HECHOS:** 1.- Con fecha 16 de septiembre del año 2004, la **C. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**, inició a

laborar al servicio del **H. AYUNTAMIENTO DE CAJEME, SONORA**, con No. de Empleado XXXXXXXXXXXX desempeñando actualmente el puesto de Coordinadora del Programa AMAC dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del H. AYUNTAMIENTO DE CAJEME, SONORA, tal y como se desprende del nombramiento expedido a su favor por el Ayuntamiento que represento de fecha 01 de Mayo del 2018 y del Acta de Protesta de esa misma fecha que se acompañan a la presente, para acreditar tales circunstancias. 2.- Actualmente la actora se encuentra devengando un salario mensual integrado a razón de \$22,542.16 M.N. por desempeñar las labores correspondientes al puesto de Coordinadora del Programa AMAC dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del H. AYUNTAMIENTO DE CAJEME, SONORA, tal y como se logra acreditar con los recibos de pago de salarios que se acompañan a la presente correspondiente a la primera y segunda quincena del mes de Mayo del año 2019, en el entendido que sus labores la desempeña dentro de un horario comprendido de las 08:00 a las 15:00 horas, de lunes a viernes de cada semana, descansando sábados y domingos, tal y como se acreditará en el momento procesal oportuno. 3.- Es el caso que con fecha 20 de Mayo del año 2019, la C. MTRA. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, en su carácter de Sub Directora de Desarrollo Organizacional de Oficialía Mayor del H. AYUNTAMIENTO DE CAJEME, SONORA, realizó una auditoría operativa, consistente en la revisión de expedientes al personal del Centro de Integración de la Familia y del Adolescente de Cajeme (CITA), con el objeto de corroborar la existencia de documentos que acrediten el nivel de escolaridad requerido para desempeñar los diferentes puestos y en dicha auditoría detectó que la **C. XXXXXXXXXXXXXXX con No.**

de Empleado **XXXXXXXXXX**, quien se desempeña como **XXXXXXXXXXXXXXXXXX** dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia, no cubre los requisitos señalados en el documento llamado descripción del puesto del formato **XXXXXXXXXXXXXXXXXX**, que en copia certificada se acompaña a la presente, en el cual se establece que para el desempeño del puesto que ocupa debe contar con estudios profesionales completos en las carreras de Licenciado en Psicología, Sociología o Administración. 4.- En virtud de lo establecido en el punto que antecede, con fecha 24 de del Mayo del año 2019, y mediante oficio OM/SDO/0F94/05/2019, suscrito por el LIC. JESUS MANUEL LEON FELIX Oficial Mayor del H. AYUNTAMIENTO DE CAJEME, SONORA, y dirigido a la demandada **XXXXXXXXXXXXXXXXXX** en su carácter de **XXXXXXXXXXXXXXXXXX** AMAC, se le informó que del resultado de una revisión de expedientes solicitada por el ISAF como parte de una auditoría, se había observado que en los documentos que integran su expediente, no existe un comprobante de estudios que acredite la escolaridad requerida para desempeñar el puesto de Coordinador programa AMAC, el cual en su descripción de puesto especifica que, para coordinar ese programa y el personal a su cargo, se requiere como mínimo estudios profesionales completos en el área de Licenciado en Psicología, Sociología o Administración, habiéndose anexado a dicho oficio la descripción del puesto y se le solicitó a la demandada en el mismo que de contar con el documento que acreditara el requisito anterior, lo hiciera llegar a la Oficialía Mayor a la brevedad para integrarlo a su expediente y no obstante que ese mismo día 24 de Mayo del año 2019, la demandada **XXXXXXXXXXXXXXXXXX** recibió el oficio de referencia firmando por su recibo

una copia del mismo, a la fecha continua sin aportar o hacer entrega del documento con el cual acredite contar con los estudios profesionales completos en el área de la Licenciatura en Psicología, Sociología o Administración para el desempeño del puesto de XXXXXXXXXXXXXdel Programa AMAC que actualmente tiene. 5.- El Código de Ética del MUNICIPIO DE CAJEME, en su artículo 6, establece que todo servidor público, debe de anteponer en el desempeño de sus funciones los siguientes principios, **fracción X LEGALIDAD:** Como servidor público su actuación se debe ajustarse a lo expresamente establecido en la Ley y en su artículo 7 se establece que todo servidor público, deberá anteponer en el desempeños de sus funciones los siguientes valores: **FRACCION III DISCIPLINA:** Los servidores públicos, deberán de cumplir con su deber ajustándose a las políticas, normas y lineamientos del H. AYUNTAMIENTO DE CAJEME, SONORA; **FRACCION Y PROFESIONALIZACION:** Se refiere que a toda tarea a realizar dentro de la administración pública municipal debe ser ejecutada por personal experto en su área, gentes con profesión, sin hacer en la improvisación y en su **FRACCION VII RESPONSABILIDAD:** El servidor público debe de realizar las funciones encomendadas, cumpliendo con las metas y objetivos del H. AYUNTAMIENTO DE CAJEME, SONORA; a fin de alcanzar con eficiencia y eficacia los resultados esperados, mejorando su desempeño y la atención al ciudadano, asumiendo así las consecuencias de sus actos y decisiones. Por su parte el artículo 42 fracción VI incisos a), g), m) y o) de la Ley del Servicio civil para el Estado de Sonora, establece lo siguiente: **ARTICULO 42.-** La relación de trabajo termina: VI.- Por resolución firme del Tribunal, en los casos siguientes: a).- Por incurrir

el trabajador en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, independientemente de la sanción que le corresponda si constituye un delito; g) Por desobedecer sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores. m).- Por presentar documentos falsos para obtener el empleo u ocultar circunstancias que lo excluirían del servicio, o haber ejecutado actos ilícitos para el mismo objeto; o) Por cualquier otra causa similar a las anteriores, a juicio del Tribunal. 6.- El hecho de que la demandada XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX se encuentra desempeñando actualmente el puesto de Coordinadora del Programa AMAC dentro del Sistema de Desarrollo Integral de la Familia, sin cumplir con la totalidad de los requisitos que para el desempeño de dicho puesto se establecen en la descripción del puesto del formato XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, dado que no ha acreditado en forma alguna ante la Oficialía Mayor del Ayuntamiento que represento, contar con el documento idóneo que acredite haber concluido sus estudios profesionales completos en el área de la Licenciatura en Psicología, Sociología o Administración, no obstante el requerimiento formal que para tal efecto se le hizo el día 24 de Mayo del año 2019, mediante el oficio OM/SDO/OF94/05/2019, a que se hace referencia en el punto 3 de hechos del presente escrito, es violatorio de los artículos referidos en el punto que precede del Código de Ética del MUNICIPIO DE CAJEME, y consecuentemente con tal actuar la demandada ha incurrido en faltas de probidad y honradez, actos de desobediencia sin justificación de las ordenes que recibió de su superior en el oficio mencionado; y muy

particularmente al ocultar la circunstancia que la excluiría del servicio consistente en el hecho de que no cuenta con documento alguno con el cual pueda acreditar ante mi representado haber concluido sus estudios profesionales completos en el área de la Licenciatura en Psicología, Sociología o Administración incurriendo de tal manera en las causales de terminación justificada de la relación laboral o del servicio civil que la unen con el Ayuntamiento que represento en términos de los incisos a), g), m) y o) de la fracción VI del artículo 42 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, por lo que en su oportunidad y una vez acreditado todo lo anterior, éste Tribunal deberá de resolver la terminación de la relación del Servicio Civil que actualmente une a mi representado con **la C. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**, fundándose para ello en las consideraciones de hecho y derecho antes precisadas.-----

- - - **III.- XXXXXXXXXXXXXXX** contesta lo siguiente: Mediante el presente escrito vengo a dar contestación a la demanda formulada por el Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, misma que realizo en términos del artículo 115 de la Ley del Servicio Civil en los siguientes términos: **El hecho 1 (uno) del capítulo de hechos de la demanda que se contesta** es cierto en parte y falso en parte. Es cierto que en fecha 16 de septiembre de 2004 la que suscribe XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX inicié a laborar al servicio del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora con número de empleado 11093; es cierto que a la fecha en que se presentó la demanda la que suscribe desempeñara el puesto de **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX AMAC** dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora. Es falso que la que suscribe desempeñara el puesto de **“XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX”** dentro del Sistema

Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, con motivo del nombramiento expedido a mi favor por el Ayuntamiento de Cajeme, Sonora de fecha 01 de mayo del 2018 y del acta de protesta que ahí se menciona, ya que el motivo por el que desempeñaba el puesto de **XXXXXXXXXXXXXXXX** dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del H. Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, lo fue el nombramiento que me fue otorgado por la demandante en fecha 1º de mayo de 2008, ya que desde esa fecha ocupaba el puesto de **XXXXXXXXXXXXXXXX** AMAC dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora. Esto es con anterioridad a la fecha que señala la demandante, y desde hace más de once años ocupaba el puesto de **“Coordinadora del Programa AMAC”** dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora. Este aspecto se acredita con los recibos de sueldo y con la documental que la demandante denomina **“descripción de puesto”** de fecha primero de febrero de dos mil doce y que en realidad no corresponde a un documento de ese tipo, pues el documento a que hace alusión la demandante fue un documento en el cual la que suscribe **XXXXXXXXXXXXXXXX** en fecha 01 de febrero de 2012 proveí información en mi carácter de **“Coordinadora Programa AMAC”** respecto del perfil que debería reunir el puesto denominado **“XXXXXXXXXXXXXXXX”**, más no el que la que suscribe ocupaba en mi carácter **“Coordinadora Programa AMAC”**; aspectos todos que se advierten del formato” OFM-SDO-F01.04/REV.02. **El hecho número 2 (dos) del capítulo de hechos de la demanda** que se contesta es cierto. **El hecho número 3 (tres) del**

capítulo de hechos de la demanda que se contesta es falso en parte, y ni se niega ni se afirma por no ser hechos propios de la que suscribe. La que suscribe desconozco si con fecha 20 de mayo del año 2019 la **C. MTRA. XXXXXXXXXXXXXXXX**, en su carácter de Subdirectora de Desarrollo Organizacional de Oficialía Mayor del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, realizó o no una auditoría operativa consistente en la revisión de expedientes al personal del Centro de Integración de la Familia y del Adolescente de Cajeme (CIFA); desconozco si ello fue con el objeto de corroborar la existencia de documentos que acrediten el nivel de escolaridad requerido para desempeñar los diferentes puestos. Es falso que de la supuesta auditoría que se señala se hubiera detectado que la que suscribe no cubro los requisitos señalados en el documento que denomina la demandante “descripción del puesto del formato” OFM-SDO-F01.04/REV.02, pues en el señalado formato se describe el puesto denominado **“4080 COORDINADOR PROGRAMA AMAC”**, y no el puesto que ocupó la que suscribe desde hace más de once años y que se denomina “COORDINADOR PROGRAMA AMAC” en mi carácter de trabajadora de base sindicalizada. Además se patentiza el hecho de que el documento a que hace alusión la demandante fue un documento en el cual la que suscribe **XXXXXXXXXXXXXXXXXX** en fecha 01 de febrero de 2012 proveí información en mi carácter de **“COORDINADORA PROGRAMA AMAC”** respecto del perfil que debería reunir el puesto denominado **“4080 COORDINADOR PROGRAMA AMAC”**, más no el que la que suscribe ocupaba en mi carácter **“COORDINADORA PROGRAMA AMAC”**; aspectos todos que se advierten del formato” OFM-SDO-F01.04/REV.02. **El hecho número 4 del capítulo de hechos de la**

demanda que se contesta es cierto en parte y falso en parte. De las pruebas ofrecidas por la demandante se advierte que es cierto que, con fecha de 24 de mayo de 2019, mediante oficio OM/SDO/0F94/05/2019 me fue informado lo que señala la demandante en el hecho que se contesta, y cierto es que recibí dicho documento; sin embargo, dado que cuando se me otorgó el puesto de “**COORDINADORA PROGRAMA AMAC**” en fecha 1°. de mayo de 2008 no me fueron requeridos estudios completos en el área de licenciatura en Psicología, Sociología, o administración, ni existía en esas fechas un Manual de Puestos debidamente autorizado por la Oficialía Mayor del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, la que suscribe no tengo ni tenía ninguna obligación de exhibir lo que me fue requerido, pues desde el día 1°. de mayo de 2008, ocupé el puesto de “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC” dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora; sin que a la fecha de mi nombramiento en fecha 1º de mayo de 2008 se me hubiera requerido documentación o estudios en los términos que ahora lo pretenden la demandante; además que en mi carácter de trabajador de base sindicalizado no puede la demandada aplicarme un perfil de puesto, que además no corresponde al puesto que ocupé, sin que exista un Manual de Puestos en el que hubiera tenido intervención el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Cajeme (SUTSAC) y por ello es falso que debiera entregar la documentación que señala la demandante. Para los efectos legales correspondientes debe decirse que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Reglamento Interior de Trabajo del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, se establecen como **REQUISITOS DE**

ADMISIÓN:IX. Entregar la totalidad de los documentos que le sean solicitados por Oficialía Mayor, para la integración de su expediente, y

La falta de cumplimiento de los requisitos anteriores retardará la contratación hasta su debido cumplimiento”. Luego entonces si fu nombrada el primero de mayo de 2008 en el puesto de “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC” dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, y vengo ocupando ese puesto desde hace más de once años se infiere que desde esa fecha entregué los documentos que se me requirieron para ocupar el puesto, pues de lo que contrarió no se me hubiera contratado en él ni se me hubiera dado nombramiento, y por ende no podría empezar a prestar mis servicios en el puesto de en el puesto de “**COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC**” dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, pues de conformidad con el artículo 16 del Reglamento interior de trabajo del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, ningún Trabajador podrá empezar a prestar sus servicios si previamente no se ha expedido el nombramiento correspondiente. Además, resultaría ilegal el que se pretendiera dar por terminado mi nombramiento si con posterioridad a que se me otorgó el puesto de “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC” dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, en fecha 01 de mayo de 2008, fuera emitido un perfil de puestos con requisitos que no existían al momento de mi contratación, pues en todo caso al haber ocupado durante más de once años el citado puesto, sin que se me hubiere requerido documento alguno como el que señala la demandante al momento de mi contratación, tendría que

ponderarse dicho aspecto a conciencia conforme a los principios de verdad sabida y buena fe guardada, esto es, deben analizarse mi antigüedad en el puesto y que lo he desarrollado sin problemas y hasta con el reconocimiento de parte de la demandante de haberme distinguido como empleado en mi área de trabajo, pues en uso de una sana lógica, si de las pruebas que ofrezco se advierte que ocupé el mismo puesto durante más de once años, ello constituye un claro indicativo de que tengo la capacidad y el adiestramiento necesarios para desempeñarlo y, en todo caso, si la demandante señala ahora cualidades o exigencias legales adicionales, era a la patronal demandante a quien le correspondía la fatiga procesal de precisarlas de acreditar que existían a la fecha en que se me otorgó mi nombramiento en fecha 01 de mayo de 2008 y demostrar su eventual incumplimiento. El hecho número 5 del capítulo de hechos de la demanda es cierto en parte y ni se niega ni se afirma en parte por no ser hechos propios de la que suscribe **XXXXXXXXXXXXXXXXXX**. Es cierto que el artículo 42 fracción VI incisos a), g), m) y o) de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora establecen lo que señala la demandante. Ni se niega ni se afirma en parte por no ser hechos propios de la que suscribe **XXXXXXXXXXXXXXXXXX** si el supuesto código de ética a que hace alusión la demandante en el hecho que se contesta establece lo que aquí señala, pues la que suscribe desconozco la existencia del algún código de Ética, o de algún Código de Ética del Municipio de Cajeme, mucho menos conozco un código de ética que me fuera aplicable. Se hace valer la particularidad de que no existe en los autos un documento expedido por autoridad o funcionario competente de la demandada que se denomine “Código de Ética del Municipio de Cajeme”, pues si bien es cierto obra

agregado a la copia de traslado que me fue entregada un documento ofrecido como prueba en el apartado IV inciso e) bajo la denominación “Copia certificada del Código de Ética del Municipio de Cajeme”, lo cierto es que tal documento constante de 12 fojas (portada y contenido) carece de firmas de la autoridad o funcionario que lo expidió o emitió, no consta que se hubiera publicado en los “Estrados del Palacio Municipal del H. Ayuntamiento de Cajeme, Sonora.” como se estableció en el párrafo final de la foja 11 del citado documento; sin que conste que se hubiera sido publicado tampoco en el Boletín Oficial del Estado de Sonora, y sin que se hubiera hecho de mi conocimiento. No es obstáculo para lo anterior el que el documento que se señala se hubiera exhibido en copia certificada pues ello implicaría que de existir tal documento existe sin todos los elementos que se señalan pues se hizo constar que coincidía fiel y literalmente con su original que obra en los archivos del Ayuntamiento. Por otra parte, se destaca el hecho también de que no existe en la copia de traslado que me fue entregada alguna prueba que se denomine “Catalogo de Perfil de Puestos” o “Manual de Puestos” expedido por autoridad o funcionario competente de la demandante, del que se pueda derivar o concluir que el documento que denomina la demandante “descripción del puesto del formato” OFM-SDO-F01 .04/REV.02, en el que se describe el puesto denominado **“4080 COORDINADOR PROGRAMA AMAC”**, y no el puesto que ocupa la que suscribe y que se denomina **“COORDINADOR PROGRAMA AMAC”** en mi carácter de trabajadora de base sindicalizada, forme parte de dicho Manual o Catalogo y que haya sido legal y debidamente publicado, o hecho de mi conocimiento al momento de mi nombramiento el primero de mayo de 2008, para considerar que sea de

carácter obligatorio o que deba aplicarse a mi puesto con efectos tan graves como para que se pida que se dé la terminación de la relación del servicio civil en un puesto que ocupó y he desempeñado durante más de once años aspecto que en su caso debe ponderarse, conforme a los principios de verdad sabida y buena fe guardada. Debe decirse además que los códigos de ética se establecen a efecto de lograr el mejor desempeño posible de los distintos servidores públicos que integran la administración pública, a diferencia de las disposiciones legales en materia del servicio civil y de responsabilidad administrativa, que prevén los aspectos mínimos que deben respetar todos los funcionarios para no incurrir en responsabilidad y evitar ser sancionados con la terminación del nombramiento y/o el fincamiento de una responsabilidad. Esto es así porque los códigos de ética judicial, no contienen normas jurídicas coercibles y obligatorias, y por ende de existir y haber sido emitido por autoridad o funcionario competente de la demandante el Código de Ética a que hace alusión, este no puede servir de sustento para fincar causas de terminación de la relación del servicio civil que me une a la demandante, considera lo contrario sería ilegal, pues desnaturaliza la esencia de los principios éticos que, entre otras cosas, son intrínsecos y no coercibles, pues no corresponde a las características de un cuerpo normativo.

El hecho número 6 del capítulo de hechos de la demanda es cierto en parte y falso en parte. Es cierto que a la fecha en que se presentó la demanda la que suscribe **XXXXXXXXXXXXX** me desempeñara en el **puesto de “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC”** dentro del

Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del H. Ayuntamiento de Cajeme, Sonora. Es falso que a la fecha en que se presentó la demanda la que suscribe XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX me desempeñara en el puesto de “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC” dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, sin cumplir con la totalidad de los requisitos que para el desempeño de dicho puesto supuestamente se establecen en el documento que denomina la demandante “descripción del puesto del formato” OFM-SDO-F01.04/REV.02, pues en el señalado formato se describe el puesto denominado “4080 COORDINADOR PROGRAMA AMAC”, y no el puesto que ocupa la que suscribe y que se denomina “COORDINADOR PROGRAMA AMAC” en mi carácter de trabajadora de base sindicalizada. Además se patentiza el hecho de que el documento a que hace alusión la demandante fue un documento en el cual la que XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX en fecha 01 de febrero de 2012 proveí información en mi carácter de “COORDINADORA PROGRAMA AMAC” respecto del perfil que debería reunir el puesto denominado “4080 COORDINADOR PROGRAMA AMAC”, más no el que la que suscribe ocupaba en mi carácter “COORDINADORA PROGRAMA AMAC”; aspectos todos que se advierten del formato” OFM-SDO-F01.04/REV.02. Por otra parte, la que suscribe desempeñaba el puesto de COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del H. Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, desde el 1°. de mayo de 2008, sin que en esa fecha se hubiere hecho de mi conocimiento por parte de la demandada que existía algún requisito para comprobar estudios completos en el área de licenciatura en

Psicología, Sociología, o administración, ni existía en esas fechas un Manual de Puestos debidamente autorizado por la Oficialía Mayor del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, y por tanto la que suscribe no tengo ni tenía ninguna obligación de exhibir lo que me fue requerido, pues desde el día 1°. de mayo de 2008, ocupo el puesto de “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC” dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del H. Ayuntamiento de Cajeme, Sonora; sin que a la fecha de mi nombramiento en fecha 1o de mayo de 2008 se me hubiera requerido documentación o estudios en los términos que ahora lo pretenden la demandante; además que en mi carácter de trabajador de base sindicalizado no puede la demandada aplicarme un perfil de puesto, que además no corresponde al puesto que ocupo; sin que exista un Manual de Puestos o Manual de Perfil de Puestos o Catálogo de Puestos debidamente expedido por autoridad o funcionario de la demandante, en el que hubiera tenido intervención el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Cajeme (SUTSAC) y por ello es falso que debiera entregar la documentación que señala la demandante, y falso es que la que suscribe debiera acreditar lo que pretende, pues resulta inverosímil que desde hace más de once años ocupo el puesto de **“COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC”** dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del H. Ayuntamiento de Cajeme, Sonora y que se me atribuya ahora la falta de documentación que nunca me fue requerida cuando inicié mis labores como “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC”, no obstante que es requisito sine qua non que se verifique el cumplimiento de los requisitos para ocupar un puesto. Este aspecto se acredita con los recibos de pago

de sueldo y con la documental que la demandante denomina “descripción de puesto” de fecha primero de febrero de dos mil doce que ofrece la demandada y que en realidad no corresponde a un documento de ese tipo, pues el documento a que hace alusión la demandante fue un documento en el cual la que suscribe **XXXXXXXXXXXXX** en fecha **01 de febrero de 2012** proveí información en mi carácter de “**COORDINADORA PROGRAMA AMAC**” respecto del perfil que debería reunir el puesto denominado “**4080 COORDINADOR PROGRAMA AMAC**”, más no el que la que suscribe ocupaba en mi carácter “COORDINADORA PROGRAMA AMAC”; aspectos todos que se advierten del formato” OFM-SDO-F01.04/REV.02, Es falso que la que suscribe **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX** hubiera violado el inexistente código de conducta del Municipio de Cajeme, por ello es falso que consecuentemente con el supuesto y falso actuar que se me atribuye haya incurrido en faltas de probidad y honradez, y actos de desobediencia sin justificación, pues es falso que desobedeciera las órdenes que recibí de mi superior, y falso es que hubiera ocultado la supuesta circunstancia que supuestamente me excluiría del servicio al no contar con la documentación que me fue requerida; es falso que la que suscribe tuviera que acreditar que cuento con documento alguno para comprobar estudios completos en el área de licenciatura en Psicología, Sociología, o administración. Se reitera el hecho de que cuando se me otorgó el puesto de “COORDINADORA PROGRAMA AMAC” en fecha 1º de mayo de 2008 no me fueron requeridos estudios completos en el área de licenciatura en Psicología, Sociología, o administración, ni existía en esas fechas un Manual de Puestos debidamente autorizado por la Oficialía Mayor del

Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, que se me hubiere dado a conocer o exigido, y la que suscribe no tengo ni tenía ninguna obligación de exhibir lo que me fue requerido, pues desde el día 1º de mayo de 2008, ocupó el puesto de “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC” dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora; sin que a la fecha de mi nombramiento en fecha 1º de mayo de 2008 se me hubiera requerido documentación o estudios en los términos que ahora lo pretenden la demandante; además que en mi carácter de trabajador de base sindicalizado no puede la demandada aplicarme un perfil de puesto, que además no corresponde al puesto que ocupó, sin que exista un Manual de Puestos en el que hubiera tenido intervención el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Cajeme (SUTSAC) y por ello es falso que debiera entregar la documentación que señala la demandante. Para los efectos legales correspondientes debe decirse que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Reglamento interior de trabajo del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, se establecen como **REQUISITOS DE ADMISION: ... IX. Entregar la totalidad de los documentos que le sean solicitados por Oficialía Mayor, para la integración de su expediente, y..... La falta de cumplimiento de los requisitos anteriores retardará la contratación hasta su debido cumplimiento.**”. Luego entonces si fui nombrada el primero de mayo de 2008 en el puesto de “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC” dentro del Sistema Municipal de Desarrollo integral de la Familia del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, y vengo ocupando ese puesto desde hace más de **once años** se infiere que desde esa fecha entregué los documentos que se me requirieron para ocupar el

puesto, pues de lo que contrarió no se me hubiera contratado en él ni se me hubiera dado nombramiento, y por ende no podría empezar a prestar mis servicios en el puesto de en el puesto de “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC” dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del H. Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, pues de conformidad con el artículo 16 del Reglamento interior de trabajo del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, ningún trabajador podrá empezar a prestar sus servicios si previamente no se ha expedido el nombramiento correspondiente. Además, resultaría ilegal si que se pretendiera dar por terminado mi nombramiento si con posterioridad a que se me otorgó el puesto de “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC” dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, en fecha 01 de mayo de 2008, fuera emitido un perfil de puestos con requisitos que no existían al momento de mi contratación, pues en todo caso al haber ocupado durante más de once años el citado puesto, sin que se me hubiere requerido documento alguno como el que señala la demandante al momento de mi contratación, tendría que ponderarse dicho aspecto a conciencia conforme a los principios de verdad sabida y buena fe guardada, esto es, de bien analizarse mi antigüedad en el puesto y que lo he desarrollado sin problemas y hasta con el reconocimiento de parte de la demandante de haberme distinguido como empleado en mi área de trabajo, pues en uso de una sana lógica, si de las pruebas que ofrezco se advierte que ocupé el mismo puesto durante más de once años, ello constituye un claro indicativo de que tengo la capacidad y el adiestramiento necesarios para desempeñarlo y, en todo caso, si la demandante señala ahora cualidades o exigencias legales

adicionales, era a la patronal demandante a quien le correspondía la fatiga procesal de precisarlas de acreditar que existían a la fecha en que se me otorgó mi nombramiento en fecha 01 de mayo de 2008 y demostrar su eventual incumplimiento. **Es falso que la que suscribe XXXXXXXXXXXXXXXX** hubiera incurrido en las causales de la terminación justificada de la relación laboral o del servicio civil en términos de los incisos a), g), m), y o) de la fracción VI del artículo 42 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, y por ello es falso que deba determinarse la relación del Servicio Civil que me une a la demandante, por las razones siguientes: **El inciso a) de la fracción VI del artículo 42 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora establece como causal:** “a) Por incurrir el trabajador en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, independientemente de la sanción que le corresponda si constituye un delito;” la que suscribe jamás incurrí en ninguno de esos supuestos, pero además dado que la demandante hace valer esta causal partiendo de la falsa premisa de que la que suscribe violé el inexistente Código de conducta del Municipio de Cajeme, tal causal resulta improcedente pues como ya se dijo no existe en los autos un documento expedido por autoridad o funcionario competente de la demandada que se denomine “Código de Ética del Municipio de Cajeme”, pues si bien es cierto obra agregado a la copia de traslado que me fue entregada un documento ofrecido como prueba en el apartado IV inciso e) bajo la denominación “Copia certificada del Código de Ética del Municipio de Cajeme”, lo cierto es que tal documento constante de 12 fojas (portada y

contenido) carece de firmas de la autoridad o funcionario que lo expidió o emitió, no consta que se hubiera publicado en los “Estrados del Palacio Municipal del H. Ayuntamiento de Cajeme, Sonora” como se estableció en el párrafo final de la foja 11 del citado documento; sin que conste que se hubiera sido publicado tampoco en el Boletín Oficial del Estado de Sonora, y sin que se hubiera hecho de mi conocimiento. No es obstáculo para lo anterior el que el documento que se señala se hubiera exhibido en copia certificada pues ello implicaría que de existir tal documento existe sin todos los elementos que se señalan pues se hizo constar que coincidía fiel y literalmente con su original que obra en los archivos del Ayuntamiento; por lo expuesto es que. no se actualiza la causal establecida en el inciso a) de la fracción VI del artículo 42 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora. Debe decirse además que los códigos de ética se establecen a efecto de lograr el mejor desempeño posible de los distintos servidores públicos que integran la administración pública, a diferencia de las disposiciones legales en materia del servicio civil y de responsabilidad administrativa, que prevén los aspectos mínimos que deben respetar todos los funcionarios para no incurrir en responsabilidad y evitar ser sancionados con la terminación del nombramiento y/o el fincamiento de una responsabilidad. Esto es así porque los códigos de ética judicial, no contienen normas jurídicas coercibles y obligatorias, y por ende de existir y haber sido emitido por autoridad o funcionario competente de la demandante el Código de ética a que hace alusión, este no puede servir de sustento para fincar causas de terminación de la relación del servicio civil que me une a la demandante, considera lo contrario sería ilegal, pues desnaturaliza la

esencia de los principios éticos que, entre otras cosas, son intrínsecos y no coercibles, pues no corresponde a las características de un cuerpo normativo. **Por lo que hace a la causal establecida en el inciso g)** que establece: “Por desobedecer sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores;” la que suscribe jamás incurrió en ninguno de esos supuestos, pues se me estaban requiriendo documentos para acreditar aspectos respecto de ellos que no tengo obligación de acreditar, y por ende el requerimiento que me fue formulado resulta ilegal pues la que suscribe desempeñaba el puesto de COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, desde el 1º de mayo de 2008, sin que en esa fecha se hubiere hecho de mi conocimiento por parte de la demandada que existía algún requisito para comprobar estudios completos en el área de licenciatura en Psicología, Sociología, o administración, ni existía en esas fechas un Manual de Puestos debidamente autorizado por la Oficialía Mayor del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, y por tanto la que suscribe no tengo ni tenía ninguna obligación de exhibir lo que me fue requerido, pues desde el día 1º. de mayo de 2008, ocupo el puesto de “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC” dentro del Sistema Municipal de Desarrollo integral de la Familia del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora; sin que a la fecha de mi nombramiento en fecha 1º de mayo de 2008 se me hubiera requerido documentación o estudios en los términos que ahora lo pretenden la demandante; además que en mi carácter de trabajador de base sindicalizado no puede la demandada aplicarme un perfil de puesto, que además no corresponde al puesto que ocupo; sin que exista un Manual

de Puestos o Manual de Perfil de Puestos o Catálogo de Puestos debidamente expedido por autoridad o funcionario de la demandante, en el que hubiera tenido intervención el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Cajeme (SUTSAC) y por ello es falso que debiera entregar la documentación que señala la demandante, y falso es que la que suscribe debiera acreditar lo que pretende, pues resulta inverosímil que desde hace más de once años ocupó el puesto de “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC” dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del H. Ayuntamiento de Cajeme, Sonora y que se me atribuya ahora la falta de documentación que nunca me fue requerida cuando inicié mis labores como “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC”, no obstante que es requisito sine qua non que se verifique el cumplimiento de los requisitos para ocupar un puesto. Este aspecto se acredita con la documental que la demandante denomina “descripción de puesto” de fecha primero de febrero de dos mil doce que ofrece la demandada y que en realidad no corresponde a un documento de ese tipo, pues el documento a que hace alusión la demandante fue un documento en el cual XXXXXXXXXXXXXXXX en fecha 01 de febrero de 2012 proveí información en mi carácter de “COORDINADORA PROGRAMA AMAC” respecto del perfil que debería reunir el puesto denominado “4080 COORDINADOR PROGRAMA AMAC”, más no el que la que suscribe ocupaba en mi carácter “COORDINADORA PROGRA MA AMAC”; aspectos todos que se advierten del formato” OFM-SDO-F01.04/REV.02. **Es falso que la que suscribe XXXXXXXXXXXXXXXX** hubiera violado el inexistente código de conducta del Municipio de Cajeme, por ello es falso que

consecuentemente con el supuesto y falso actuar que se me atribuye haya incurrido en faltas de probidad y honradez, y actos de desobediencia sin justificación, pues es falso que desobedeciera las órdenes que recibí de mi superior, y falso es que hubiera ocultado la supuesta circunstancia que supuestamente me excluiría del servicio al no contar con la documentación que me fue requerida; se reitera que es falso que la que suscribe tuviera que acreditar que cuento con documento alguno para comprobar estudios completos en el área de licenciatura en Psicología, Sociología, o administración. **Por lo que hace a la causal establecida en el inciso m) que establece:** “Por presentar documentos falsos para obtener el empleo u ocultar circunstancias que lo excluirían del servicio, o haber ejecutado actos ilícitos para el mismo objeto;” la que suscribe jamás incurrió en ninguno de esos supuestos, jamás presenté documentos falsos para obtener el empleo u oculté circunstancias que me excluirían del servicios, aspectos que son atinentes a la fecha en que se me dio el nombramiento COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del H. Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, que lo fue el 1º. de mayo de 2008, y resulta inverosímil que desde hace más de once años ocupó el puesto de “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC” dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del H. Ayuntamiento de Cajeme, Sonora y que se me atribuya ahora la falta de documentación que nunca me fue requerida cuando inicié mis labores como “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC” o se me atribuya que oculté información que me excluiría del servicio, no obstante que es requisito sine qua non que se verifique el cumplimiento de los requisitos para ocupar un puesto. Además dado la

razón por la que se pretende dar por terminada la relación del servicio civil que me une a la demandada derivado del requerimiento de los documentos a que hace alusión la demandada, se reitera que se me estaban requiriendo documentos para acreditar aspectos respecto de los que no tengo obligación de acreditar, y por ende el requerimiento que me fue formulado resulta ilegal pues la que suscribe desempeñaba el puesto de COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del H. Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, desde el 1º de mayo de 2008, sin que en esa fecha se hubiere hecho de mi conocimiento por parte de la demandada que existía algún requisito para comprobar estudios completos en el área de licenciatura en Psicología, Sociología, o administración, ni existía en esas fechas un Manual de Puestos debidamente autorizado por la Oficialía Mayor del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, y por tanto la que suscribe no tengo ni tenía ninguna obligación de exhibir lo que me fue requerido, pues desde el día 1º de mayo de 2008, ocupó el puesto de “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC” dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora; sin que a la fecha de mi nombramiento en fecha 1º de mayo de 2008 se me hubiera requerido documentación o estudios en los términos que ahora lo pretenden la demandante; además que en mi carácter de trabajador de base sindicalizado no puede la demandada aplicarme un perfil de puesto, que además no corresponde al puesto que ocupó; sin que exista un Manual de Puestos o Manual de Perfil de Puestos o Catálogo de Puestos debidamente expedido por autoridad o funcionario de la demandante, en el que hubiera tenido intervención el Sindicato Único

de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Cajeme y por ello es falso que debiera entregar la documentación que señala la demandante, y falso es que la que suscribe debiera acreditar lo que pretende, pues resulta inverosímil que desde hace más de once años ocupó el puesto de “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC” dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora y que se me atribuya ahora la falta de documentación que nunca me fue requerida cuando inicié mis labores como “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC”, no obstante que es requisito sine qua non que se verifique el cumplimiento de los requisitos para ocupar un puesto. Este aspecto se acredita con los recibos de pago de sueldo y con la documental que la demandante denomina “descripción de puesto” de fecha primero de febrero de dos mil doce que ofrece la demandada y que en realidad no corresponde a un documento de ese tipo, pues el documento a que hace alusión la demandante fue un documento en el cual la que suscribe **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX** en fecha **01 de febrero de 2012** proveí información en mi carácter de **“COORDINADORA PROGRAMA AMAC”** respecto del perfil que debería reunir el puesto denominado “4080 COORDINADOR PROGRAMA AMAC”, más no el que la que suscribe ocupaba en mi carácter “COORDINADORA PROGRAMA AMAC”; aspectos todos que se advierten del formato” OFM-SDO-F01.04/REV.02. **Es falso que la que suscribe XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX** hubiera violado el inexistente código de conducta del Municipio de Cajeme, por ello es falso que consecuentemente con el supuesto y falso actuar que se me atribuye haya incurrido en faltas de probidad y honradez, y actos de desobediencia sin

justificación, pues es falso que desobedeciera las órdenes que recibí de mi superior, y falso es que hubiera ocultado la supuesta circunstancia que supuestamente me excluiría del servicio al no contar con la documentación que me fue requerida; se reitera que es falso que la que suscribe tuviera que acreditar que cuento con documento alguno para comprobar estudios completos en el área de licenciatura en Psicología, Sociología, o administración. Se reitera el hecho de que cuando se me otorgó el puesto de “COORDINADORA PROGRAMA AMAC” en fecha 1º de mayo de 2008 no me fueron requeridos estudios completos en el área de licenciatura en Psicología, Sociología, o administración, ni existía en esas fechas un Manual de Puestos debidamente autorizado por la Oficialía Mayor del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, que se me hubiere dado a conocer o exigido, y la que suscribe no tengo ni tenía ninguna obligación de exhibir lo que me fue requerido, pues desde el día 1º de mayo de 2008, ocupé el puesto de **“COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC”**; sin que a la fecha de mi nombramiento en fecha 1º de mayo de 2008 se me hubiera requerido documentación o estudios en los términos que ahora lo pretenden la demandante; además que en mi carácter de trabajador de base sindicalizado no puede la demandada aplicarme un perfil de puesto, que además no corresponde al puesto que ocupé, sin que exista un Manual de Puestos en el que hubiera tenido intervención el (SUTSAC) y por ello es falso que debiera entregar la documentación que señala la demandante. Para los efectos legales correspondientes debe decirse que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Reglamento interior de trabajo del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, se establecen como

REQUISITOS DE ADMISION:IX. Entregar la totalidad de los documentos que le sean solicitados por Oficialía Mayor, para la integración de su expediente, y La falta de cumplimiento de los requisitos anteriores retardará la contratación hasta su debido cumplimiento.”. Luego entonces si fui nombrada el primero de mayo de 2008 en el puesto de “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC” dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, y vengo ocupando ese puesto desde hace más de once años se infiere que desde esa fecha entregué los documentos que se me requirieron para ocupar el puesto, pues de lo que contrario no se me hubiera contratado en él ni se me hubiera dado nombramiento, y por ende no podría empezar a prestar mis servicios en el puesto de “**COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC**” dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del H. Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, pues de conformidad con el artículo 16 del Reglamento interior de trabajo del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, ningún Trabajador podrá empezar a prestar sus servicios si previamente no se ha expedido el nombramiento correspondiente. Además, resultaría ilegal el que se pretendiera dar por terminado mi nombramiento si con posterioridad a que se me otorgó el puesto de “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC” dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, en fecha 01 de mayo de 2008, fuera emitido un perfil de puestos con requisitos que no existían al momento de mi contratación, pues en todo caso al haber ocupado durante más de once años el citado puesto, sin que se me hubiere requerido documento alguno como el que señala la demandante al

momento de mi contratación tendría que ponderarse dicho aspecto a conciencia conforme a los principios de verdad sabida y buena fe guardada, esto es, deben analizarse mi antigüedad en el puesto y que lo he desarrollado sin problemas y hasta con el reconocimiento de parte de la demandante de haberme distinguido como empleado en mi área de trabajo, pues en uso de una sana lógica, si de las pruebas que ofrezco se advierte que ocupé el mismo puesto durante más de once años, ello constituye un claro indicativo de que tengo la capacidad y el adiestramiento necesarios para desempeñarlo y, en todo caso, si la demandante señala ahora cualidades o exigencias legales adicionales, era a la patronal demandante a quien le correspondía la fatiga procesal de precisarlas de acreditar que existían a la fecha en que se me otorgó mi nombramiento en fecha 01 de mayo de 2008 y demostrar su eventual incumplimiento. **Por lo que hace a la causal establecida en el inciso o) que establece:** “Por cualquier otra causa similar a las anteriores, a juicio del Tribunal.”, la que suscribe jamás incurrió en ningún supuesto que posibilite que se decrete lo que la demandada pide; se reitera que la fecha en que se me dio el nombramiento COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC, lo fue el 1º de mayo de 2008, y resulta inverosímil que desde hace más de once años ocupó el puesto de “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC y que se me atribuya ahora la falta de documentación que nunca me fue requerida cuando inicié mis labores como “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC” o se me atribuya que oculté información que me excluiría del servicio, no obstante que es requisito sine qua non que se verifique el cumplimiento de los requisitos para ocupar un puesto. Además dado la razón por la que se pretende dar por terminada

la relación del servicio civil que me une a la demandada derivado del requerimiento de los documentos a que hace alusión la demandada, se reitera que se me estaban requiriendo documentos para acreditar aspectos respecto de los que no tengo obligación de acreditar, y por ende el requerimiento que me fue formulado resulta ilegal pues desempeñaba el puesto de COORDINADORA DEL PROGRAMA ANAC dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del H. Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, desde el 1º. de mayo de 2008, sin que en esa fecha se hubiere hecho de mi conocimiento por parte de la demandada que existía algún requisito para comprobar estudios completos en el área de licenciatura en Psicología, Sociología, o administración, ni existía en esas fechas un Manual de Puestos debidamente autorizado por la Oficialía Mayor del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, y por tanto la que suscribe no tengo ni tenía ninguna obligación de exhibir lo que me fue requerido, pues desde el día 1º de mayo de 2008, ocupo el puesto de “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC”; sin que a la fecha de su nombramiento en fecha 1º de mayo de 2008 se me hubiera requerido documentación o estudios en los términos que ahora lo pretenden la demandante; además que en mi carácter de trabajador de base sindicalizado no puede la demandada aplicarme un perfil de puesto, que además no corresponde al puesto que ocupo; sin que exista un Manual de Puestos o Manual de Perfil de Puestos o Catálogo de Puestos debidamente expedido por autoridad o funcionario de la demandante, en el que hubiera tenido intervención el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Cajeme y por ello es falso que debiera entregar la documentación que señala la demandante, y falso es que la

que suscribe debiera acreditar lo que pretende, pues resulta inverosímil que desde hace más de once años ocupó el puesto de “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC y que se me atribuya ahora la falta de documentación que nunca me fue requerida cuando inicié mis labores como “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC”, no obstante que es requisito sine qua non que se verifique el cumplimiento de los requisitos para ocupar un puesto. Este aspecto se acredita con la documental que la demandante denomina “descripción de puesto” de fecha primero de febrero de dos mil doce que ofrece la demandada y que en realidad no corresponde a un documento de ese tipo, pues el documento a que hace alusión la demandante lite un documento en el cual la que suscribe XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX en fecha 1º de febrero de 2012 proveí información en un carácter de “COORDINADORA PROGRAMA AMAC” respecto del perfil que debería reunir el puesto denominado “4080 COORDINADOR PROGRAMA AMAC”, más no el que la que suscribe ocupaba en mi carácter **“COORDINADORA PROGRAMA AMAC”**; **aspectos todos que se advierten del formato” OFM-SDO-F01.04/REV.02.** Es falso que la que XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX hubiera violado el inexistente código de Conducta del Municipio de Cajeme, por ello es falso que consecuentemente con el supuesto y falso actuar que se me atribuye haya incurrido en faltas de probidad y honradez, y actos de desobediencia sin justificación, pues es falso que desobedeciera las órdenes que recibí de mi superior, y falso es que hubiera ocultado la supuesta circunstancia que supuestamente me excluiría del servicio al no contar con la documentación que me fue requerida; se reitera que es falso que la que

suscribe tuviera que acreditar que cuento con documento alguno para comprobar estudios completos en el área de licenciatura en Psicología, Sociología, o administración. Por otra parte se destaca que la demandante hace valer esta causal pero de forma alguna menciona o explica cuál es la causa similar a las establecidas en el artículo 42 fracción VI que hace valer con base en el inciso o), ni explica las razones por las que debe considerarse esa similitud que no menciona, sin que este H. Tribunal esté facultado para realizar un análisis partiendo de bases que no le fueron proporcionadas, específicamente las razones del porqué la demandante considera que una determinada conducta es similar al resto de las establecidas en los incisos del artículo 42 fracción VI. **DE LA IMPROCEDENCIA DE LA DEMANDA POR NO AGOTAR EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN PREVISTO EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DEL H. AYUNTAMIENTO DE CAJEME, SONORA:** Por otra parte, se hace valer la particularidad consiste en el hecho de que, de conformidad con el Reglamento Interior de Trabajo del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, reglamento publicado en el Boletín Oficial del Estado de Sonora 31, sección III, de fecha 17 de Abril de 2008, la demandante previamente a solicitar la terminación de la relación del servicio civil que nos une, debió haber agotado el procedimiento de investigación administrativa establecido en el capítulo XIII DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS que establece: "Artículo 111.- Las actas administrativas se levantarán cuando el Trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la Fracción VI del Artículo 42 de la Ley 40, el Titular de la Dependencia u Oficialía Mayor procederá a levantar el Acta Administrativa con intervención del Trabajador y un representante

del Sindicato, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del Trabajador afectado y las de los testigos de cargo y descargo que se propongan. El acta se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiéndose entregar en ese mismo acto una copia al Trabajador y otra al Representante Sindical, quienes acusarán el recibo correspondiente. Para los efectos del párrafo anterior, los citatorios correspondientes deberán girarse cuando menos con tres días de anticipación al Trabajador y al Representante Sindical respectivo. En estos citatorios se precisará las faltas u omisiones que se le imputan, fecha, hora, y lugar determinados para la celebración de la diligencia, misma que deberá levantarse dentro del horario del trabajador afectado, dicha ausencia deberá justificarse con pase de salida oficial cuando se celebre fuera de su área de Trabajo lo que no aplica para Trabajadores que tengan jornada nocturna o dominical. La diligencia se iniciará asentándose en el Acta los datos propios de ella, tales como el motivo del levantamiento del acta, lugar, fecha y hora; nombre y puesto del Trabajador y oportunamente, cuando rinda su declaración, sus generales; las declaraciones de los testigos de cargo y descargo que se propongan, las del interesado y del Representante Sindical; el nombre y domicilio de los testigos de asistencia, haciéndose mención de los citatorios enviados al Trabajador y al Sindicato a que se refiere el Artículo anterior. Deberá hacerse una relación pormenorizada de las faltas u omisiones que se le imputan al Trabajador y pruebas que existan con relación a los hechos atribuibles, así como las manifestaciones y alegatos por escrito que con respecto al contenido del acta expongan el interesado y el Sindicato en su caso. El Trabajador acusado tendrá

derecho a designar asesor legal para su defensa, y en ningún caso podrá ser sancionado sin ser escuchado, dándole la oportunidad de aportar las pruebas necesarias para comprobar su inocencia siempre que estén permitidas por el derecho común y no contravengan con el uso y las buenas costumbres. Las declaraciones de quienes intervengan en el acta serán expresadas con plena libertad y asentadas con la mayor fidelidad posible. Los participantes en esta diligencia, si así lo desean, tendrán derecho de dictar sus propias declaraciones, las que deberán asentarse en el acta textualmente teniendo derecho, igualmente, a que le sean leídas antes de proceder a firmar el acta, para que en su caso, se hagan las rectificaciones correspondientes. Artículo 112.- La inasistencia del Trabajador o del Representante Sindical, debidamente notificados, no suspende ni invalida la diligencia. En su caso, deberá hacerse constar en ella tal circunstancia, agregándose los acuses de recibo correspondientes del citatorio que le fue entregado o de las constancias de notificación. Cuando el Trabajador no asista se hará de conocimiento del sindicato cuando éste tenga la categoría de sindicalizado y al área de adscripción cuando su categoría sea distinta, informándole que el procedimiento se efectuará en rebeldía. En el supuesto de que el Trabajador no se presente a la actuación y acredite la causa que motivó su inasistencia, deberá ser citado nuevamente para la ejecución del procedimiento. Artículo 113. Las faltas o reincidencias en que incurran los trabajadores y que no tengan sanción expresamente establecida en este Reglamento, darán lugar a la que determine el H. Ayuntamiento, tomando en cuenta la opinión del Sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de los trabajadores. Artículo 114. Las sanciones previstas en este capítulo se aplicarán con

independencia de la procedencia de las disposiciones aplicables en materia de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, así como de la aplicación de las normas penales o civiles que corresponden en su caso, de conformidad con las Leyes respectivas.” Lo anterior de conformidad con lo que establece el propio Reglamento en su artículo 22: “Cuando el Trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la Fracción VI del artículo 42 de la Ley 40 y las que menciona el artículo 70 de este Reglamento procederá la terminación del nombramiento, el Titular del área y Oficialía Mayor levantará el Acta Administrativa con intervención del Trabajador y un representante del sindicato, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y descargo que se propongan.”, así como con lo que establece la cláusula cuadragésima del capítulo XI del Convenio Colectivo de Trabajo vigente para 201 8202l celebrado entre el Ayuntamiento de Cajeme y el (SUTSAC): “Respecto de la suspensión y terminación de la relación del Servicio Civil, Ayuntamiento y Sindicatos acuerdan apegarse en lo estipulado en el artículo 40, 41 y 42 de la Ley 40 del Servicio Civil o a las concernientes en la Ley Federal del Trabajo del artículo 42 al 55 y sobre lo que en lo particular esté consignado en el Reglamento Interior de Trabajo.” Luego, si la que suscribe tengo el carácter de trabajador de base sindicalizado perteneciente al (SUTSAC) y ocupó el puesto de “COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC” dentro del Sistema Municipal de Desarrollo integral de la Familia del H. Ayuntamiento de Cajeme, Sonora desde hace más de once años, y si la demandante me atribuye haber incurrido en las causales de la terminación justificada de la

relación laboral o del servicio civil en términos de los incisos a), g), m), y o) de la fracción VI del artículo 42 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, entonces debió seguir el procedimiento de investigación administrativa previsto en los artículos del 111 al 114 del Reglamento Interior de Trabajo del H. Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, en cumplimiento a lo que dispone el propio Reglamento en su artículo 22, así como con lo que establece la cláusula cuadragésima del capítulo XI del Convenio Colectivo de Trabajo vigente para 2018-2021 celebrado entre el Ayuntamiento de Cajeme y el (SUTSAC); sin embargo la demandante actora no le dio cumplimiento a estos preceptos pues jamás realizó la investigación administrativa; nunca citó a la que suscribe ni al sindicato; nunca levantó el acta correspondiente, y nunca se pidió la opinión del sindicato en términos de lo que dispone el citado procedimiento y por ende la acción que ejercitó ante este Tribunal está afectada de nulidad, pues previo a solicitar la terminación de la relación del servicio civil que nos une y que se decretara mi suspensión en el puesto, debió agotar el procedimiento que se señala de conformidad con las tesis de rubro de aplicación analógica al caso: **“RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CON EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. DEBE CITARSE AL TRABAJADOR Y AL REPRESENTANTE SINDICAL A TODAS LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA.** Conforme a lo que establecen las cláusulas primera, 50, 55 bis y 135 del contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones laborales del Instituto Mexicano del Seguro Social con sus trabajadores, para el desahogo del procedimiento de investigación debe citarse en forma previa y otorgarse intervención tanto al sindicato como al

interesado, y si bien dichas cláusulas no exigen textualmente que la citación se haga para todas y cada una de las etapas del procedimiento, como la finalidad de las disposiciones contractuales que requieren la investigación para la validez de la rescisión laboral, es dar oportunidad al trabajador de defenderse de las faltas que se le imputen, y esto no podría lograrse si solamente se le citara a alguna o algunas de las diligencias por practicar, debe concluirse que es indispensable que se les cite a todas. Por otra parte, aunque el sindicato constituye un organismo de defensa de sus agremiados y representa a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les corresponden, cabe precisar que es un principio fundamental que el contrato es ley especial para los contratantes y debe cumplirse en el modo y la forma en que está establecido; de manera que si el pacto colectivo exige que se cite en forma previa y se dé intervención en la investigación tanto al sindicato como al interesado, tiene que aceptarse que para la validez del procedimiento debe citarse a ambos, pues lo contrario implicaría desconocer la fuerza obligatoria del contrato, haciendo nugatorias sus disposiciones. Además, no siempre los representantes o abogados sindicales podrían tener conocimiento de todas y cada una de las circunstancias que rodean los hechos materia de la investigación, para estar en posibilidad de defender adecuadamente al trabajador; y, a la inversa, la sola intervención de este, sin asesoría de la representación sindical, traería igualmente como consecuencia disminuir su capacidad de defensa; de ahí que la exigencia contractual de que se cite a ambos al procedimiento de investigación, encuentre plena justificación. La anterior conclusión se ve corroborada por la aplicación de los principios del derecho del trabajo de in dubio pro operario, reconocido

expresamente en la cláusula 135 del contrato colectivo de que se trata y de progresividad de las prestaciones laborales. Consecuentemente, cuando la rescisión de la relación de trabajo se funda en una investigación administrativa que carece de dichas formalidades, debe considerarse que existió un despido injustificado. “INVESTIGACION ADMINISTRATIVA PREVIA AL DESPIDO DE UN TRABAJADOR DEL SEGURO SOCIAL. DEBE REALIZARSE DURANTE SU JORNADA LABORAL. Si en la cláusula 55 bis del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social se pactó que ninguna rescisión de contrato tendrá validez si no es precedida de una investigación y que el trabajador debe ser citado con treinta y seis horas de anticipación para comparecer a dicha investigación dentro de su jornada de trabajo, a excepción de la nocturna, la inobservancia de estas disposiciones contraviene la voluntad de los contratantes y trae consigo que la rescisión contractual carezca de validez, tornando por este hecho, injustificado el despido. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE PETRÓLEOS MEXICANOS Y SUS ORGANISMOS SUBSIDIARIOS. PARA QUE LA INVESTIGACIÓN PREVIA A AQUÉLLA TENGA VALIDEZ, DEBE CITARSE TANTO AL TRABAJADOR COMO AL REPRESENTANTE SINDICAL A TODAS SUS ETAPAS (INTERPRETACIÓN DE LA CLÁUSULA 24 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO BIENIO 1995-1997). De la interpretación de la cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones entre Petróleos Mexicanos y sus organismos subsidiarios, como lo es Pemex Exploración y Perforación, y sus trabajadores, vigente en el bienio mil novecientos noventa y cinco-mil novecientos noventa y siete, se

advierte que para el desahogo de la investigación previa a la rescisión de la relación de trabajo, la patronal debe cumplir con los siguientes requisitos: 1. Citar a la investigación tanto al representante sindical como a los trabajadores sindicalizados involucrados, quienes tienen la posibilidad de proporcionar todos los elementos probatorios en apoyo de su defensa. 2. La citación debe realizarse por escrito y cuando menos 24 horas antes de la fecha señalada para la investigación; además, debe plasmar en el citatorio, sucintamente, los hechos imputados. 3. En caso de inasistencia del representante sindical, la investigación será diferida para iniciarla dentro de las 48 horas siguientes, por lo que de nueva cuenta deberá efectuarse la citación con 24 horas de anticipación a la fecha fijada para tal efecto. 4. En el supuesto de que en la nueva citación no acudiera ni el representante sindical ni el o los trabajadores sindicalizados, o alguno de ellos, el patrón tiene la posibilidad de llevar a cabo la investigación o citar para otra fecha, 5. Durante el tiempo que se lleve a cabo la investigación, el patrón tiene expedito su derecho para suspender al trabajador en sus labores, sin perjuicio de cubrirle el salario y prestaciones que venía percibiendo. 6. El patrón, previa petición del sindicato, citará a la investigación a la persona que originó el reporte de los hechos o conductas atribuidos al o los trabajadores. 7. Una vez terminada la investigación el patrón puede ejercitar su facultad y rescindir la relación laboral; sin embargo, en ese intervalo, el sindicato podrá aportar otros medios de prueba a fin de esclarecer los hechos investigados, por lo que las partes contratantes, en forma conjunta los apreciarán a efecto de llegar a un acuerdo para resolver el caso concreto. 8. En el supuesto de que empresa y sindicato no pudieran arreglarse aquélla tendrá expedito su

derecho a rescindir la relación de trabajo. 9. La rescisión deberá comunicarla al sindicato con 3 días de anticipación, indicando los motivos y fundamentos en que ésta se sustenta. Ahora bien, como dicha cláusula no exige textualmente que la citación se haga para todas y cada una de las etapas del procedimiento, y la investigación administrativa constituye un requisito de validez de la relación de trabajo que consiste en dar oportunidad al trabajador de defenderse de las faltas que se le imputan y, en su caso, aportar pruebas con el objeto de desvirtuar los hechos o conductas que se le atribuyen, lo cual no podría lograrse si sólo se le cita a alguna de ellas o únicamente al sindicato; resulta evidente que para que tenga validez dicha investigación se requiere que tanto el trabajador como el representante sindical sean citados a comparecer a todas sus fases. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. "PEMEX. LA COMUNICACIÓN PREVISTA EN EL SÉPTIMO PÁRRAFO DE LA CLÁUSULA 24 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PUEDE REALIZARSE PREVIAMENTE A LA TOMA DE DECISIÓN DE APLICAR UNA SANCIÓN O DE RESCINDIR EL CONTRATO DE TRABAJO, O POSTERIORMENTE A DICHA DETERMINACIÓN, PERO ANTES DE SU APLICACIÓN. De la cláusula citada se advierte que una vez concluida la investigación, el sindicato aún puede llegar a un acuerdo para resolver el caso específico y que el patrón ya no tendría que tomar la decisión de aplicar la sanción o rescindir el contrato. Sin embargo, si no se llega al acuerdo, o bien, si el sindicato no agotó la posibilidad de presentar "otros elementos" tendientes a esclarecer los hechos motivo de la investigación, no se afecta "la facultad del patrón para aplicar la sanción o rescindir el contrato de trabajo del o los

trabajadores involucrados”. Por tanto, dicha cláusula al establecer: “Invariablemente el patrón comunicará al sindicato con 3 días hábiles de anticipación su decisión de aplicar una sanción o rescindir el contrato del trabajador, informándole sobre las razones de su determinación y los fundamentos legales en que la apoya”, debe interpretarse en el sentido de que al no tener prevista ninguna consecuencia jurídica específica tal comunicación, cualquiera de los dos momentos en que se realice: previamente a la toma de decisión de aplicar una sanción o de rescindir el contrato de trabajo, o en forma posterior a dicha determinación, pero antes de su aplicación, se ajustan a la disposición en comento y, en consecuencia, no implica un vicio del procedimiento en el que se imponga la sanción o la rescisión del contrato del trabajador de que se trate. Derivado de lo expuesto no existe justificación para que la demandante pidiera la terminación de la relación del servicio civil que nos une por lo que se me deberá restituir en mis derechos y ordenar se pague el salario y prestaciones que he dejado de devengar; debiendo este H. ‘Tribunal determinar un ingreso mínimo para mi subsistencia durante el procedimiento en el que se promueve. **INCIDENTE DE CADUCIDAD DE LA INSTANCIA:** En los términos del artículo 125, 129 y relativos de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, se interpone Incidente de Caducidad de la Instancia, que procede por la falta de actividad procesal de la actora; fundo y motivo la solicitud de caducidad de la instancia en las siguientes consideraciones de hecho y derecho: UNICO: Se radicó la demanda por parte del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora con fecha 15 de agosto de 2019, y es hasta el 10 de marzo de 2020, que se me notificó sobre la demanda interpuesta por el H.

Ayuntamiento de Cajeme; las razones por las cuales procede se decrete la caducidad de la instancia, derivan de que la parte actora fue omisa en promover ante ese H. Tribunal para la continuación del juicio.

EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN: Se opone la EXCEPCION DE PRESCRIPCION con fundamento en el artículo 102 fracción II de la Ley del Servicio Civil, que dispone que prescriben en dos meses las acciones de los titulares para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contados desde que se conozcan las causas; por lo que si el 14, Ayuntamiento hace valer la causal establecida en el inciso m) que establece: “Por presentar documentos falsos para obtener el empleo u ocultar circunstancias que lo excluirían del servicio, o haber ejecutado actos ilícitos para el mismo objeto;” la que suscribe jamás incurrió en ninguno de esos supuestos, jamás presenté documentos falsos para obtener el empleo u oculté circunstancias que me excluirían del servicios, aspectos que son atinentes a la fecha en que se me dio el nombramiento COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del H, Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, que lo fue el 1º de mayo de 2008, por lo que, si el nombramiento me fue otorgado en fecha primero de mayo de 2008, y surtió sus efectos en término de lo dispuesto en el artículo 14 párrafo final, es evidente que, transcurrió en exceso el término de dos meses que tenía para demandar lo que pide, y si presentó su demanda ante este Tribunal hasta el día 19 de julio de 2019, es evidente que prescribió la acción para demandarme, al haber transcurrido en exceso los dos meses que tenía para ello, los cuales le fenecieron el 1 de julio de 2008 inclusive, y por lo tanto la acción se encontraba prescrita a la fecha de la presentación de la demanda, lo que

origina la improcedencia de la acción ejercitada.- - - - -

- - - IV.- La Síndico del Municipio del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora demanda la terminación de la relación del Servicio Civil existente entre su representada y XXXXXXXXXXXXX, sin responsabilidad para la patronal, por haber incurrido en las causales de terminación de la relación del servicio civil previstas por el artículo 42 fracción VI, incisos a), g), m) y o) (sic), de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora. En su relatoría de hechos señala que XXXXXXXXXXXXX inició a laborar al servicio de su representado el 16 de septiembre de 2004, con número de empleado XXXXXXXXXXXX, desempeñando actualmente el puesto de Coordinadora del Programa AMAC dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del Ayuntamiento de Cajeme; que percibe un salario mensual integrado a razón de \$22,542.16; que sus labores la desempeña dentro de un horario comprendido de las 08:00 a las 15:00 horas, de lunes a viernes de cada semana, descansando sábados y domingos, tal y como se acreditará en el momento procesal oportuno; que el 20 de Mayo del año 2019, la C. MTRA. ANA MARISSA ACOSTA SOTO, en su carácter de Sub Directora de Desarrollo Organizacional de Oficialía Mayor del H. AYUNTAMIENTO DE CAJEME, SONORA, realizó una auditoría operativa, consistente en la revisión de expedientes al personal del Centro de Integración de la Familia y del Adolescente de Cajeme (CITA), con el objeto de corroborar la existencia de documentos que acrediten el nivel de escolaridad requerido para desempeñar los diferentes puestos y en dicha auditoría detectó que la C. XXXXXXXXXXXXX, quien se desempeña como Coordinadora del Programa AMAC dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia, no cubre los

requisitos señalados en el documento llamado descripción del puesto del formato OFM-SDO-F01.04/REV.02, en el cual se establece que para el desempeño del puesto que ocupa debe contar con estudios profesionales completos en las carreras de Licenciado en Psicología, Sociología o Administración; que el 24 de del Mayo del año 2019, y mediante oficio OM/SDO/0F94/05/2019, suscrito por el LIC. JESUS MANUEL LEON FELIX Oficial Mayor del H. AYUNTAMIENTO DE CAJEME, SONORA, y dirigido a la demandada XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX en su carácter de Coordinadora Programa AMAC, se le informó que del resultado de una revisión de expedientes solicitada por el ISAF como parte de una auditoría, se había observado que en los documentos que integran su expediente, no existe un comprobante de estudios que acredite la escolaridad requerida para desempeñar el puesto de Coordinador programa AMAC, el cual en su descripción de puesto especifica que, para coordinar ese programa y el personal a su cargo, se requiere como mínimo estudios profesionales completos en el área de Licenciado en Psicología, Sociología o Administración, habiéndose anexado a dicho oficio la descripción del puesto y se le solicitó a la demandada en el mismo que de contar con el documento que acreditara el requisito anterior, lo hiciera llegar a la Oficialía Mayor a la brevedad para integrarlo a su expediente; que no obstante que la demandada recibió el oficio ese mismo día 24 de Mayo del año 2019, a la fecha de presentación de la demanda continua sin aportar o hacer entrega del documento con el cual acredite contar con los estudios profesionales completos en el área de la Licenciatura en Psicología, Sociología o Administración para el desempeño del puesto de Coordinadora del Programa AMAC que actualmente tiene; que la actora

viola el Código de Ética del MUNICIPIO DE CAJEME, en su artículo 6, establece que todo servidor público, debe de anteponer en el desempeño de sus funciones los siguientes principios, **fracción X LEGALIDAD**: Como servidor público su actuación se debe ajustarse a lo expresamente establecido en la Ley y en su artículo 7 se establece que todo servidor público, deberá anteponer en el desempeños de sus funciones los siguientes valores: **FRACCION III DISCIPLINA**: Los servidores públicos, deberán de cumplir con su deber ajustándose a las políticas, normas y lineamientos del H. AYUNTAMIENTO DE CAJEME, SONORA; **FRACCION Y PROFESIONALIZACION**: Se refiere que a toda tarea a realizar dentro de la administración pública municipal debe ser ejecutada por personal experto en su área, gentes con profesión, sin hacer en la improvisación y en su **FRACCION VII RESPONSABILIDAD**: El servidor público debe de realizar las funciones encomendadas, cumpliendo con las metas y objetivos del H. AYUNTAMIENTO DE CAJEME, SONORA; a fin de alcanzar con eficiencia y eficacia los resultados esperados, mejorando su desempeño y la atención al ciudadano, asumiendo así las consecuencias de sus actos y decisiones. Que la conducta llevada a cabo por la actora encuadra en las causales de terminación de la relación del servicio civil previstas por el artículo 42 fracción VI incisos a), g), m) y o) de la Ley del Servicio civil para el Estado de Sonora, ya que El hecho de que la demandada XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX se encuentra desempeñando actualmente el puesto de Coordinadora del Programa AMAC dentro del Sistema de Desarrollo Integral de la Familia, sin cumplir con la totalidad de los requisitos que para el desempeño de dicho puesto se establecen en la descripción del puesto del formato OFM-SDO-F01.04/REV.02, dado

que no ha acreditado en forma alguna ante la Oficialía Mayor del Ayuntamiento que represento, contar con el documento idóneo que acredite haber concluido sus estudios profesionales completos en el área de la Licenciatura en Psicología, Sociología o Administración, no obstante el requerimiento formal que para tal efecto se le hizo el día 24 de Mayo del año 2019, mediante el oficio OM/SDO/OF94/05/2019, a que se hace referencia en el punto 3 de hechos del presente escrito, es violatorio de los artículos referidos en el punto que precede del Código de Ética del MUNICIPIO DE CAJEME, y consecuentemente con tal actuar la demandada ha incurrido en faltas de probidad y honradez, actos de desobediencia sin justificación de las ordenes que recibió de su superior en el oficio mencionado; y muy particularmente al ocultar la circunstancia que la excluiría del servicio consistente en el hecho de que no cuenta con documento alguno con el cual pueda acreditar haber concluido sus estudios profesionales completos en el área de la Licenciatura en Psicología, Sociología o Administración. Para acreditar su acción le fueron admitidas las pruebas que se describen en el resultando III de la presente resolución.-----

- - - La demandada contestó que es cierto que en fecha 16 de septiembre de 2004 inició a laborar al servicio del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora con número de empleado XXXXXXXXXXXXX; es cierto que a la fecha en que se presentó la demanda desempeñara el puesto de **Coordinador de Programa AMAC** dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora; que es falso que el puesto de **“Coordinadora del Programa AMAC”** dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora,

lo desempeñe desde el 01 de mayo de 2018, con motivo del nombramiento expedido a su favor por el Ayuntamiento de Cajeme, Sonora de fecha 01 de mayo del 2018 y del acta de protesta que ahí se menciona, ya que señala que ha venido ocupando dicho cargo desde el 1º de mayo de 2008, ya que desde esa fecha ocupaba el puesto de Coordinadora del Programa AMAC dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora; que el documento que la actora denomina **“descripción de puesto”** de fecha primero de febrero de dos mil doce, no corresponde a un documento de ese tipo, pues el documento a que hace alusión la demandante fue un documento en el cual la hoy demandada en fecha 01 de febrero de 2012 proveyó información en su carácter de **“Coordinadora Programa AMAC”** respecto del perfil que debería reunir el puesto denominado **“4080 Coordinador Programa AMAC”**, que es diverso al puesto que la actora ocupaba como **“Coordinadora Programa AMAC”**; que ni se niega ni se afirma si con fecha 20 de mayo del año 2019 la **C. MTRA. ANA MARISSA ACOSTA SOTO**, en su carácter de Subdirectora de Desarrollo Organizacional de Oficialía Mayor del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, realizó o no una auditoría operativa consistente en la revisión de expedientes al personal del Centro de Integración de la Familia y del Adolescente de Cajeme (CIFA), con el objeto de corroborar la existencia de documentos que acrediten el nivel de escolaridad requerido para desempeñar los diferentes puestos; que es falso que en la supuesta auditoría se haya detectado que la demandada no cubre los requisitos señalados en el documento denominado **“descripción del puesto del formato” OFM-SDO-F01.04/REV.02**; que es cierto que, con fecha de 24 de mayo de 2019,

mediante oficio OM/SDO/0F94/05/2019 se le hizo entrega de dicho oficio; que cuando se le otorgó el puesto de **“COORDINADORA PROGRAMA AMAC”** en fecha 1° de mayo de 2008 no le fueron requeridos estudios completos en el área de licenciatura en Psicología, Sociología, o administración; que al desempeñar el cargo de Coordinadora del Programa AMAC, desde el 01 de mayo de 2018, cumplió con lo dispuesto en el artículo 7 del Reglamento Interior de Trabajo del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, se establecen como **REQUISITOS DE ADMISIÓN:**

...IX. Entregar la totalidad de los documentos que le sean solicitados por Oficialía Mayor, para la integración de su expediente, y La falta de cumplimiento de los requisitos anteriores retardará la contratación hasta su debido cumplimiento”, por lo que señala que si desde esa fecha viene ocupando dicho cargo, se infiere que desde esa fecha entregué los documentos que se me requirieron para ocupar el puesto, pues de lo que contrarió no se le hubiera contratado en él ni se le hubiera dado nombramiento; que resultaría ilegal el que se pretendiera dar por terminado su nombramiento si con posterioridad a que se le otorgó el puesto de **“COORDINADORA DEL PROGRAMA AMAC”** dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, en fecha 01 de mayo de 2008, fuera emitido un perfil de puestos con requisitos que no existían al momento de su contratación; que no existe un documento denominado **“Catalogo de Perfil de Puestos”** o **“Manual de Puestos”** expedido por autoridad o funcionario competente de la demandante, del que se pueda derivar o concluir que el documento que denomina la demandante **“descripción del puesto del formato” OFM-SDO-F01 .04/REV.02**, en el que se describe el puesto denominado **“4080**

COORDINADOR PROGRAMA AMAC”. Y hace valer las excepciones de falta de requisitos de procedibilidad para que prospere la demanda y de prescripción. Para acreditar sus defensas y excepciones le fueron admitidas las pruebas que se describen en el resultando III de la presente resolución.- - - - -

- - - Al estar demostrada la existencia de relación laboral entre las partes, toda vez que ambas partes confesaron expresamente que tienen una relación laboral desde el 16 de septiembre de 2004 y que la demandada a la fecha de presentación de la demanda, ocupaba el cargo de Coordinadora del Programa AMAC dentro del Sistema DIF del Ayuntamiento de Cajeme, confesiones expresas y espontáneas que tienen valor probatorio con fundamento en los artículos 123 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora y 794 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria en la materia, se procede a analizar en primer término si el hecho de que el Ayuntamiento demandado no realizara la investigación previa de la falta atribuida a la actora, tal como lo establecen los artículos del 111 al 114 del Reglamento Interior de Trabajo del H. Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, en cumplimiento a lo que dispone el propio Reglamento en su artículo 22, así como con lo que establece la cláusula cuadragésima del capítulo XI del Convenio Colectivo de Trabajo vigente para 2018-2021 celebrado entre el Ayuntamiento de Cajeme y el (SUTSAC), ello hace improcedente o no la acción de terminación de la relación del servicio civil intentada por la patronal.- - - -

- - - Es infundada la defensa planteada por la demandada, en virtud de que la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, no exige requisitos previos o de procedibilidad que tenga que cumplir la patronal antes de

acudir a presentar demanda de cese en contra de un trabajador por alguna de las causales de terminación de la relación laboral previstas por el artículo 42 fracción VI, incisos de la a) a la p) de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, sin que ello implique que a la trabajadora se le deje en estado de indefensión, porque al instaurarse el Juicio de Terminación de la Relación Laboral ante este Tribunal, se le otorga al trabajador demandado su garantía de audiencia, emplazándosele personalmente y otorgándosele un plazo para que conteste la demanda, ofrezca pruebas y alegue lo que a su derecho convenga, plazo que varía de 5 a 7 días hábiles, dependiendo de la ciudad donde tenga su domicilio el trabajador, lo cual se desprende de los artículos 113 a 131 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, que puntualmente señalan:

ARTÍCULO 113.- El procedimiento para resolver todas las controversias que se sometan al Tribunal de Arbitraje, se reducirá a la presentación de la demanda respectiva, que deberá hacerse por escrito; a la respuesta que se dé en igual forma y a una sola audiencia en la que se presentarán las pruebas y alegatos de las partes y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de diligencias posteriores, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez efectuadas, se dictará la resolución que corresponda.

ARTÍCULO 114.- La demanda deberá contener:

I.- Nombre y domicilio del reclamante;

II.- El nombre y domicilio del demandado;

III.- El objeto de la demanda;

IV.- Una relación detallada de los hechos;

V.- La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que se funde la demanda; y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.

A la demanda se acompañarán las pruebas de que disponga el reclamante y los documentos que acrediten la personalidad del representante, en caso de que aquél no pudiere ocurrir personalmente.

Tratándose de demandas interpuestas por trabajadores, si éstas fueren oscuras, irregulares o no llenan los requisitos de este artículo, el Tribunal deberá prevenir al actor para que la aclare, corrija o complete, dentro del término de cinco días; si dentro de este término no se subsanan los defectos, la demanda será desechada.

ARTÍCULO 115.- La contestación de la demanda deberá reunir los mismos requisitos que ésta y será presentada en un término que no exceda de cinco días contados a partir de la fecha en que aquélla fuere notificada. El término se ampliará en dos días cuando el demandado resida fuera de la capital del Estado.

ARTÍCULO 116.- El Tribunal, inmediatamente que se reciba la contestación de la demanda, o una vez transcurrido el plazo para contestarla ordenará la práctica de las diligencias que fueren necesarias y citará a las partes y a los testigos y peritos para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

ARTÍCULO 117.- Las audiencias estarán a cargo del secretario de acuerdos, quien resolverá todas las cuestiones que en ellas se susciten. Estas resoluciones serán revisadas por el Tribunal a petición de parte, la que deberá formularse por escrito dentro de las veinticuatro horas siguientes.

ARTÍCULO 118.- El día y hora de la audiencia se abrirá el período de recepción de pruebas; el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquéllas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis. Acto continuo se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor, después las del demandado, en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento.

ARTÍCULO 119.- En la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a los hechos supervinientes en cuyo caso se dará vista a la contraria, o que tengan por objeto probar las tachas contra testigo, o se trate de la confesional, siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia.

ARTÍCULO 120.- Los trabajadores deberán comparecer por sí o por medio de sus representantes ante el Tribunal. Cuando sean demandados y no comparezcan en ninguna de las formas prescritas, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

ARTÍCULO 121.- Los funcionarios del Estado y los Municipios podrán hacerse representar por medio de apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio.

ARTÍCULO 122.- Los trabajadores acreditarán a sus representantes ante el Tribunal mediante simple carta poder.

ARTÍCULO 123.- El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión.

ARTÍCULO 124.- Cualquier incidente que se suscite con motivo de la personalidad de las partes o sus representantes, de la competencia del Tribunal, del interés de tercero sobre la nulidad de sus actuaciones u otros motivos análogos, será resuelto de plano de acuerdo a los principios a que se refiere el artículo anterior.

ARTÍCULO 125.- La demanda, la citación para absolver posiciones, la declaratoria de caducidad, el laudo y los acuerdos con apercibimiento se notificarán personalmente a las partes o mediante oficio enviado con acuse de recibo. Las demás notificaciones se harán por estrados.

Todos los términos correrán a partir del día siguiente a aquél en que se haga el emplazamiento, citación o notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.

ARTÍCULO 126.- El Tribunal sancionará las faltas de respeto que se le cometan, ya sea por escrito o en cualquier forma.

Las sanciones consistirán en amonestación o multa y ésta no excederá de \$200.00 tratándose de trabajadores y de \$2,000.00 tratándose de funcionarios.

ARTÍCULO 127.- Toda compulsa de documentos deberá hacerse a costa del interesado.

ARTÍCULO 128.- Los miembros del Tribunal de Arbitraje no podrán ser recusados.

ARTÍCULO 129.- Se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. El Tribunal, de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido este término, declarará la caducidad.

ARTÍCULO 130.- Las resoluciones dictadas por el Tribunal de Arbitraje, serán inapelables y deberán cumplirse desde luego por las autoridades correspondientes. El Estado se sujetará a ellas para ordenar el pago de sueldos, indemnizaciones y demás que se deriven de las mismas resoluciones.

Para los efectos de este artículo, el Tribunal de Arbitraje, una vez pronunciado el laudo, lo pondrá en conocimiento de todas las personas y autoridades interesadas.

ARTÍCULO 131.- Las autoridades administrativas y judiciales estarán obligadas a prestar auxilio al Tribunal de Arbitraje, para hacer respetar sus resoluciones, cuando fueren requeridas para ello.

De ahí que no sea necesario agotar el procedimiento de investigación establecido en el Reglamento Interior de Trabajo del Ayuntamiento de Cajeme, previo a acudir a demandar el cese de un trabajador por alguna

de las causales establecidas en el artículo 42 fracción VI, incisos a) al p) de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora.-----

--- Ahora bien, la demandada aduce que la acción ejercitada por la actora y sustentada en el inciso m del artículo 42 fracción VI de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, se encuentra prescrita, porque el cargo de Coordinadora del Programa AMAC lo viene desempeñando desde el primero de mayo de 2008 y la demanda fue presentada hasta el 19 de julio de 2019, por lo que aduce que fue presentada fuera del plazo de 2 meses a que se refiere el artículo 102 fracción II inciso a) de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora.-----

--- Es infundada la excepción de prescripción en los términos expuestos por la demandada, en virtud de que la parte actora Ayuntamiento de Cajeme demuestra con la copia certificada del documento denominado Auditorías Operativas emitido el 21 de mayo de 2019, por el Subdirector de Desarrollo Organizacional de la Oficialía Mayor del Ayuntamiento de Cajeme, que en esa fecha se tuvo conocimiento de que, entre otros trabajadores, la hoy demandada XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, Coordinador del Programa AMAC, requería para desempeñar dicho cargo como escolaridad, la Licenciatura en Psicología, Sociología o Administración, y que solo tenía comprobada la Preparatoria, luego entonces, es a partir de esa fecha cuando la patronal tuvo conocimiento de que la actora no contaba con la “escolaridad requerida” para ocupar el cargo que venía desempeñando como Coordinador del Programa AMAC, y si la demanda fue presentada el 19 de julio de 2019 ante la entonces Secretaria General de Acuerdos de este Tribunal, Licenciada María Elena Sánchez Rosas, según se advierte del sello de

recibido en horas inhábiles que aparece en el reverso de la foja uno del presente expediente, es evidente que la demanda fue presentada dentro del término de dos meses que para tal efecto le concede el artículo 102 fracción II inciso A) de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, por ello deviene infundada la excepción de prescripción.- - - - - Ahora bien, se procede a analizar las causales de terminación de la relación laboral invocadas por la parte actora. Como primera causal hace valer la prevista por el artículo 42 fracción VI, inciso a) de la Ley de la materia, que establece:

ARTÍCULO 42.- La relación de trabajo termina:

VI.- Por resolución firme del Tribunal, en los casos siguientes:

a) Por incurrir el trabajador en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, independientemente de la sanción que le corresponda si constituye un delito;

- - - En virtud de que el precepto en cita, no define lo que debe considerarse como una falta de probidad u honradez, es necesario acudir a las jurisprudencias y tesis aisladas emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación para entender el concepto de falta de probidad u honradez y en ese sentido las siguientes tesis nos dan una idea de lo que se entiende por dichas faltas:

Registro digital: 2011954, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materias(s): Constitucional, Laboral, Tesis: 2a. XXX/2016 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 31, Junio de 2016, Tomo II, página 1208, Tipo: Aislada, que dice:

“FALTA DE HONRADEZ Y PROBIDAD. LA CAUSAL DE SUSPENSIÓN DEL NOMBRAMIENTO PREVISTA EN EL ARTÍCULO 46, FRACCIÓN V, INCISO A), DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO NO ES INCONSTITUCIONAL. El tercer párrafo del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que el nombramiento de los trabajadores puede ser suspendido hasta en tanto el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje determine en forma definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de sus efectos, siempre que se actualice alguna de las causas graves previstas por la fracción V del mismo artículo. A su vez, el inciso a) de la citada fracción prevé, entre otras, una de las causales graves consistente en que el trabajador incurra en una falta de probidad u honradez. No obstante, si bien el Congreso de la Unión omitió señalar los parámetros de configuración, así como los supuestos que deben ser considerados como una "falta de honradez o probidad" de los trabajadores, ello es así, debido a la imposibilidad del legislador de prever todos los supuestos que configuren dicha categoría. Por tanto, debe concluirse que el legislador creó un concepto jurídico indeterminado al establecer como causa grave la "falta de honradez o probidad". En ese sentido, la necesidad de utilizar estos conceptos jurídicos indeterminados se maximiza en aquellos casos en que la norma es aplicable a diversas personas o hechos. Tal es el caso de la norma en cuestión, pues al estar dirigida a una generalidad de trabajadores, sus funciones, obligaciones y responsabilidades dependerán de la actividad que realicen, así como de la institución o

dependencia pública a la que presten sus servicios. Por tanto, es jurídicamente imposible que el legislador hubiera podido prever criterios o supuestos específicos que permitieran determinar la configuración de una falta de "honradez o probidad" de manera general, sin el riesgo de que ciertos trabajadores pudieran quedar fuera de su ámbito de aplicación. Por tanto, la indeterminación de la frase "falta de honradez y probidad" no resulta inconstitucional ni impide su aplicación, no obstante, debe ser analizado caso por caso.

Registro digital: 197120, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Materias(s): Laboral, Tesis: VI.2o.107 L, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VII, Enero de 1998, página 1098, Tipo: Aislada, cuyos título y texto son: - - - - -

“FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ. LAS INASISTENCIAS DEL TRABAJADOR NO LAS ACREDITAN. Es incorrecto estimar que la causal de rescisión de la relación laboral relativa a las faltas de probidad u honradez pueda acreditarse con las simples inasistencias del trabajador al centro de trabajo, puesto que tales inasistencias por sí mismas son susceptibles de acreditar la diversa causal rescisoria prevista en el artículo 47, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo y, además, la primera de las causales citadas consiste en hechos que denoten una actuación del trabajador que lesione la confianza en que se basa el nexo laboral, con detrimento para el patrón de admitir lo contrario, no tendría razón de ser que el legislador estableciera las causales de rescisión aludidas en diversas fracciones de la disposición legal citada”.- - - - -

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 202090, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Materias(s): Laboral, Tesis: XI.2o.6 L, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo III, Junio de 1996, página 837, Tipo: Aislada, que reza:

“FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ. SE EQUIPARA A. DEJAR DE PRESTAR EL SERVICIO PARA LA PATRONAL SIN SU AUTORIZACION. Si el actor no demostró que fue despedido el día que asegura y sí, en cambio, la patronal acreditó cuál fue el último día que laboró aquél y que a partir de esa fecha dejó de prestar sus servicios para la demandada sin autorización de ésta y sin causa justificada, apartándose de las obligaciones que tenía a su cargo, dejando de hacer lo que tenía encomendado conforme a lo pactado en el contrato individual de trabajo, es indudable que con tal proceder el trabajador incurrió en faltas de probidad, al haber observado una conducta ajena a un recto proceder, actualizándose con ello la causa de rescisión prevista en la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo”.- - - - -

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 212328, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Octava Época, Materias(s): Laboral, Tesis: XVI.2o.21 L, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo XIII, Junio de 1994, página 629, Tipo: Aislada, que dice: - - - - -

“PROBIDAD Y HONRADEZ, FALTAS DE. PARA QUE SE ACTUALICEN NO ES NECESARIO QUE SE CAUSE UN DAÑO PATRIMONIAL U

OBTENGA UN LUCRO INDEBIDO. Si con motivo de sus funciones, verificadores adscritos al Instituto Mexicano del Seguro Social, al inspeccionar una empresa detectaron irregularidades de trabajadores no inscritos a ese Instituto, y para evitar que el patrón fuese sancionado, le solicitaron una determinada cantidad de dinero a cambio de darle oportunidad para que se regularice y aquél se negó, los actores y quejosos incurrieron en faltas de probidad y honradez a pesar de que no recibieran el dinero pedido, es decir, aunque no se haya causado un daño patrimonial a la empresa ni obtenido un lucro indebido, pues basta para que se actualicen aquellas hipótesis, que los trabajadores no procedan rectamente en el desempeño de las labores que les han sido encomendadas, con mengua de su honestidad en el cumplimiento de sus obligaciones, conducta que por sí sola deteriora la buena imagen de la fuente de trabajo, con corruptelas de la naturaleza que se les imputa”. - - - - -

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 217633, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Octava Época, Materias(s): Laboral, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo XI, Enero de 1993, página 349, Tipo: Aislada, que es del tenor siguiente: - - - - -

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. FALTAS DE PROBIDAD. Incurrir en las causales de cese previstas en el artículo 46, fracción V, inciso a) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el trabajador que cuando para el desempeño de sus labores cobra a los interesados determinadas sumas de dinero

para atender o acelerar los trámites de los asuntos que tiene a su cargo”.-----

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 163594, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Materias(s): Laboral, Tesis: I.13o.T.278 L, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXII, Octubre de 2010, página 3148, Tipo: Aislada:

“PETRÓLEOS MEXICANOS. LA PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS FALSOS QUE ACREDITAN A UN TRABAJADOR DE CONFIANZA COMO PROFESIONISTA, ES UNA FALTA DE PROBIDAD U HONRADEZ QUE POR SU NATURALEZA ES PARTICULARMENTE GRAVE Y ORIGINA LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. El artículo 47, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo establece que es causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, que el trabajador incurra en faltas de probidad u honradez. Por su parte, el numeral 98 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios vigente a partir del primero de agosto de mil novecientos noventa y tres, prevé que cuando el personal de confianza de planta tenga una antigüedad general de empresa de veinte años o más sólo se le podrá rescindir su contrato por alguna de las causas señaladas en el citado artículo 47, cuando sea particularmente grave. Ahora bien, como el elemento sustancial del vínculo laboral es la confianza depositada en el empleado, entonces, si en un juicio se acredita que el trabajador presentó ante su patrón documentos falsos que lo acreditaban como profesionista, reviste

una falta de probidad u honradez que por su naturaleza es particularmente grave, pues es inherente a la forma en que debe conducirse el empleado, esto es, con rectitud de ánimo en su actuar, por ende, la pérdida de la confianza constituye un motivo razonable para separarlo del empleo, a pesar de que haya computado más de veinte años de servicios”.- - - - -

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 194225, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Materias(s): Laboral, Tesis: XVII.2o.48 L, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IX, Abril de 1999, página 589, Tipo: Aislada, que dice:

“PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. SE CONFIGURA AL PRETENDER SUSTRAER MATERIAL, PROPIEDAD DE LA PATRONAL, DE LA EMPRESA. La causa de rescisión de la relación laboral prevista en el artículo 47 fracción II de la Ley Federal del Trabajo consistente en que el trabajador incurra durante sus labores en faltas de probidad u honradez, por ser genérica, se configura cuando el trabajador motu proprio pretende sacar de las instalaciones de la empresa material propiedad de ésta; por lo que no es indispensable para que se actualice que el material sea efectivamente extraído de la misma, toda vez que dicha causal no se integra única y exclusivamente en este último supuesto. En consecuencia el solo intento del trabajador de extraer de la fuente de trabajo material propiedad de la patronal sin consumir la sustracción, acredita la falta de probidad u honradez”.- - - - -

- - - Y en esa tesitura, de las tesis antes transcritas se desprende que

habrá una falta de probidad u honradez cuando los trabajadores no procedan rectamente en el desempeño de las labores que les han sido encomendadas, con mengua de su honestidad en el cumplimiento de sus obligaciones, ya que con dicha conducta se deteriora la buena imagen de la fuente de trabajo.- - - - -

- - - Y las conductas atribuidas a la hoy demandada, no encuadran en dicho concepto, **puesto que no se le está imputando hechos concretos que hayan menguado su honestidad en el servicio que presta como Coordinadora del Programa AMAC**, de ahí que no se actualiza la primera causal de cese invocada por la patronal.- - - - -

- - - La segunda causal de cese invocada por la patronal es la prevista por el artículo 42 fracción VI, inciso g) de la Ley de la materia, que establece:

ARTÍCULO 42.- La relación de trabajo termina:

VI.- Por resolución firme del Tribunal, en los casos siguientes:

g) Por desobedecer sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores;

En esta hipótesis legal, la parte actora señala que la demandada desobedeció la orden que se le dio mediante oficio OM/SDO/OF94/05/2019, que recibió la actora el 24 de mayo de 2019 y que obra a foja 49 del sumario, mismo documento que no constituye una orden, sino que a través del mismo, se le está comunicando a XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX que de una revisión practicada a los expedientes, se observó que en los documentos que integran su expediente no existe un comprobante de estudios que acredite que cuenta con estudios profesionales completos en el área de Licenciatura en Psicología,

Sociología o Administración y por lo tanto, le solicitan que de contar con el documento que acredite dicho requisito, lo haga llegar a la Oficialía Mayor, documental pública que obra agregada a foja 49 del sumario y que tiene valor probatorio con fundamento en los artículos 123 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora y 795 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria, y el hecho de que la actora no haya hecho llegar dicho documento a la Oficialía Mayor, no implica una desobediencia, ya que es evidente que la trabajadora no cuenta con el mismo, al no haberse demostrado en este juicio que cuente con Título Profesional de alguna de dichas profesiones, por lo tanto, si no cuenta con el documento requerido, no hay incumplimiento, aunado a que no está demostrado en autos que dentro de las funciones a desempeñar por la demandada en el cargo de Coordinador Programa AMAC, realice funciones profesionales como Licenciada en Psicología, Licenciada en Administración o Licenciada en Sociología, porque si bien es cierto que la Ley de Profesiones del Estado de Sonora, exige que para poder desempeñar profesionalmente las Licenciaturas en Administración y en Psicología, es necesario tener título y cédula profesional, al disponer en los artículos 1º, 2º fracción VI, 5 fracciones II y XXXIII, lo siguiente:

Artículo 1.- La presente ley es de observancia general en el Estado de Sonora, sus disposiciones son de orden público e interés social y tienen por objeto: I.- Establecer las autoridades competentes en materia de profesiones; II.- Determinar las profesiones que requieren título para su ejercicio en el Estado, las condiciones que deben cumplirse para obtenerlo y las instituciones que pueden expedirlo; III.- Regular las actividades y establecer los requisitos para la constitución de los colegios de profesionistas; IV.- Fijar las condiciones generales para la

prestación del servicio social; y V.- Establecer las sanciones por infracciones a las disposiciones de esta ley, así como el recurso que podrá interponerse contra las mismas.

Artículo 2.- Para los efectos de esta ley se entiende por: I.- Autoridades educativas competentes: las dependencias y entidades de la administración pública de los diversos ámbitos de gobierno que, conforme a la normatividad, cuentan con facultades y atribuciones en materia educativa; II.- Cédula profesional: el documento con efectos de patente para el ejercicio profesional que otorga la autoridad competente a quien solicita el registro de su título; III.- Certificación profesional: reconocimiento expedido por organismo al que la autoridad competente le haya otorgado la idoneidad para hacerlo, donde se acredite que un profesionista cuenta con los conocimientos, aptitudes, habilidades y ética para su ejercicio profesional; IV.- Colegios de profesionistas: las asociaciones de profesionistas constituidas de conformidad con la legislación civil y esta ley; V.- Constancia de Idoneidad: el acto mediante el cual la Secretaría reconoce a los colegios de profesionistas como auxiliares de la vigilancia del ejercicio profesional, al haber satisfecho y calificado sus procesos de evaluación en materia de actualización de conocimientos y experiencia profesional, para la certificación de profesionistas; **VI.- Ejercicio profesional: la realización en forma onerosa o gratuita de todo acto relacionado con la prestación de cualquier servicio propio de cada profesión;**

Artículo 5.- En el Estado de Sonora, se requieren título para su ejercicio las profesiones siguientes: I.- Acuacultura; III.- Agronomía; IV.- Arquitectura; V.- Biología; VI.- Ciencias de la Comunicación; VII.- Comercio Internacional; VIII.- Contaduría; IX.- Derecho; X.- Docencia; XI.- Economía; XII.- Enfermería; XIII.- Finanzas; XIV.- Física; XV.- Geología; XVI.- Informática; XVII.- Ingeniería; XVIII.- Medicina; XIX.- Medicina Veterinaria; XX.- Mercadotecnia; XXI.- Nutrición; XXII.- Odontología; **XXIII.- Psicología;** XXIV.- Química; y XXV.- Relaciones Industriales. Además de las anteriores, requieren título para su ejercicio todas aquellas profesiones distintas a las señaladas en las fracciones anteriores, incluidas en los planes de estudio impartidos por las instituciones educativas de nivel medio superior y superior establecidas en la Entidad y que formen parte del Sistema Educativo Nacional, siempre que tales profesiones sean de las relacionadas con los conceptos de la salud, el patrimonio, la vida, la seguridad, la educación y la libertad de las personas. Artículo 6.- Los títulos profesionales se

expedirán a favor de las personas que hayan concluido los planes y programas de estudio en los niveles correspondientes o demostrado tener las aptitudes y conocimientos necesarios para ejercer, bajo las siguientes denominaciones: I.- Título de Técnico; II.- Título de Técnico Universitario o Profesional Asociado; III.- Título de Licenciatura; IV.- Diploma de Especialidad; V.- Grado Académico de Maestría; y VI.- Grado Académico de Doctorado.

Artículo 10.- Para ejercer en el Estado de Sonora cualesquiera de las profesiones que establece esta ley, el profesionista deberá cumplir con los siguientes requisitos: I.- Estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos; II.- Poseer título y cédula profesional legalmente expedidos; III.- Los demás que establezca esta ley, su reglamento y demás disposiciones aplicables

De lo apenas transcrito, se obtiene que será necesario contar con título profesional y cédula, **cuando se vaya a ejercer profesionalmente en forma onerosa o gratuita todo acto relacionado con la prestación de cualquier servicio propio de cada profesión**, y en autos no quedó demostrada alguna función que tenga que llevar a cabo la demandada que implique el ejercicio profesional de la Licenciatura en Administración o la Licenciatura en Psicología, de ahí que tampoco se actualice la segunda hipótesis de terminación de la relación laboral invocada por la patronal, dejándose asentado que la Ley de Profesiones del Estado de Sonora no exige contar con título profesional para ejercer la Licenciatura en Sociología.-----

- - - La tercera causal de cese invocada por la patronal es la prevista por el artículo 42 fracción VI, inciso m) de la Ley de la materia, que establece:

ARTÍCULO 42.- La relación de trabajo termina:

VI.- Por resolución firme del Tribunal, en los casos siguientes:

m) Por presentar documentos falsos para obtener el empleo u ocultar circunstancias que lo excluirían del servicio, o haber ejecutado actos ilícitos para el mismo objeto;

En esta causal la parte actora señala que la demandada a ocultado circunstancias que la excluirían del servicio, en virtud de que ha sido omisa en exhibir documentación que compruebe que cuenta con estudios profesionales completos en el área de Licenciatura en Psicología, Sociología o Administración, partiendo de la base de que según la parte actora el documento denominado DESCRIPCIÓN DE PUESTO referente al Puesto de COORDINADOR PROGRAMA AMAC, emitido el 01 de febrero de 2012, por la propia demandada y por la Directora de CIFA, Lic, Norma Angélica García Ortiz, documental que obra agregada a fojas 29 a 31 del sumario, hace referencia a que la persona que deba ocupar dicho puesto, deberá contar con Estudios Profesionales Completos de Licenciado en Psicología, Sociología o Administración, sin embargo, a verdad sabida y buena fe guardada, dicha documental no tiene el alcance que le pretende dar la parte actora, en virtud de que solamente se trata de información referente al puesto de COORDINADOR PROGRAMA AMAC que proporcionó la C. XXXXXXXXXXXXXXXX y que fue aprobada por la Directora de CIFA, Lic. Norma Angélica García Ortiz, es decir, no se trata de un documento emitido por el Ayuntamiento de Cajeme en el cual se establezcan los requisitos que deba contener dicho puesto, ya que ni en el Reglamento Interior de Trabajo del Ayuntamiento de Cajeme, ni en la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, ni en alguna otra disposición legal, se establece que para ocupar el cargo de COORDINADOR PROGRAMA AMAC sea necesario que la persona que lo vaya a ocupar tenga estudios profesionales completos en Licenciatura

de Administración, Psicología o Sociología, amén de que como se dijo con anterioridad, no está demostrado en autos que dentro de las funciones a desempeñar por la demandada en el cargo de Coordinador Programa AMAC, realice funciones profesionales como Licenciada en Psicología, Licenciada en Administración o Licenciada en Sociología, porque si bien es cierto que la Ley de Profesiones del Estado de Sonora, exige que para poder desempeñar profesionalmente las Licenciaturas en Administración y en Psicología, es necesario tener título y cédula profesional, al disponer en los artículos 1º, 2º fracción VI, 5 fracciones II y XXXIII, lo siguiente:

Artículo 1.- La presente ley es de observancia general en el Estado de Sonora, sus disposiciones son de orden público e interés social y tienen por objeto: I.- Establecer las autoridades competentes en materia de profesiones; II.- Determinar las profesiones que requieren título para su ejercicio en el Estado, las condiciones que deben cumplirse para obtenerlo y las instituciones que pueden expedirlo; III.- Regular las actividades y establecer los requisitos para la constitución de los colegios de profesionistas; IV.- Fijar las condiciones generales para la prestación del servicio social; y V.- Establecer las sanciones por infracciones a las disposiciones de esta ley, así como el recurso que podrá interponerse contra las mismas.

Artículo 2.- Para los efectos de esta ley se entiende por: I.- Autoridades educativas competentes: las dependencias y entidades de la administración pública de los diversos ámbitos de gobierno que, conforme a la normatividad, cuentan con facultades y atribuciones en materia educativa; II.- Cédula profesional: el documento con efectos de patente para el ejercicio profesional que otorga la autoridad competente a quien solicita el registro de su título; III.- Certificación profesional: reconocimiento expedido por organismo al que la autoridad competente le haya otorgado la idoneidad para hacerlo, donde se acredite que un profesionista cuenta con los conocimientos, aptitudes, habilidades y ética para su ejercicio profesional; IV.- Colegios de profesionistas: las asociaciones de profesionistas constituidas de conformidad con la legislación civil y esta ley; V.- Constancia de Idoneidad: el acto mediante el cual la Secretaría reconoce a los colegios de profesionistas como auxiliares de la vigilancia del ejercicio profesional, al haber

satisfecho y calificado sus procesos de evaluación en materia de actualización de conocimientos y experiencia profesional, para la certificación de profesionistas; **VI.- Ejercicio profesional: la realización en forma onerosa o gratuita de todo acto relacionado con la prestación de cualquier servicio propio de cada profesión;**

Artículo 5.- En el Estado de Sonora, se requieren título para su ejercicio las profesiones siguientes: I.- Acuacultura; III.- Agronomía; IV.- Arquitectura; V.- Biología; VI.- Ciencias de la Comunicación; VII.- Comercio Internacional; VIII.- Contaduría; IX.- Derecho; X.- Docencia; XI.- Economía; XII.- Enfermería; XIII.- Finanzas; XIV.- Física; XV.- Geología; XVI.- Informática; XVII.- Ingeniería; XVIII.- Medicina; XIX.- Medicina Veterinaria; XX.- Mercadotecnia; XXI.- Nutrición; XXII.- Odontología; **XXIII.- Psicología**; XXIV.- Química; y XXV.- Relaciones Industriales. Además de las anteriores, requieren título para su ejercicio todas aquellas profesiones distintas a las señaladas en las fracciones anteriores, incluidas en los planes de estudio impartidos por las instituciones educativas de nivel medio superior y superior establecidas en la Entidad y que formen parte del Sistema Educativo Nacional, siempre que tales profesiones sean de las relacionadas con los conceptos de la salud, el patrimonio, la vida, la seguridad, la educación y la libertad de las personas. Artículo 6.- Los títulos profesionales se expedirán a favor de las personas que hayan concluido los planes y programas de estudio en los niveles correspondientes o demostrado tener las aptitudes y conocimientos necesarios para ejercer, bajo las siguientes denominaciones: I.- Título de Técnico; II.- Título de Técnico Universitario o Profesional Asociado; III.- Título de Licenciatura; IV.- Diploma de Especialidad; V.- Grado Académico de Maestría; y VI.- Grado Académico de Doctorado.

Artículo 10.- Para ejercer en el Estado de Sonora cualesquiera de las profesiones que establece esta ley, el profesionista deberá cumplir con los siguientes requisitos: I.- Estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos; II.- Poseer título y cédula profesional legalmente expedidos; III.- Los demás que establezca esta ley, su reglamento y demás disposiciones aplicables

De lo apenas transcrito, se obtiene que será necesario contar con título profesional y cédula, **cuando se vaya a ejercer profesionalmente en forma onerosa o gratuita todo acto relacionado con la prestación de**

cualquier servicio propio de cada profesión, y en autos no quedó demostrada alguna función que tenga que llevar a cabo la demandada que implique el ejercicio profesional de la Licenciatura en Administración o la Licenciatura en Psicología, dejándose asentado que la Ley de Profesiones del Estado de Sonora no exige contar con título profesional para ejercer la Licenciatura en Sociología, de ahí que tampoco se actualice la tercera hipótesis de terminación de la relación laboral invocada por la patronal.- -

- - - La cuarta causal de cese invocada por la patronal es la prevista por el artículo 42 fracción VI, inciso o) de la Ley de la materia, y que la actora señala que es por: “o).- Por cualquier otra causa similar a las anteriores, a juicio del Tribunal”; sin embargo, el inciso correcto es el inciso p), el cual establece:

ARTÍCULO 42.- La relación de trabajo termina:

VI.- Por resolución firme del Tribunal, en los casos siguientes:

p) Por cualquier otra causa similar a las anteriores, a juicio del Tribunal.

En esta causal la parte actora señala que la demandada ha incurrido en dicha causal, porque al no contar con el título de Licenciada en Psicología, en Administración o en Sociología, ha violado el Código de Ética del Municipio de Cajeme, que en su fracción V denominada PROFESIONALIZACIÓN señala que toda tarea a realizar dentro de la Administración Pública Municipal debe ser ejecutada por personal experto en su área, sin caer en la improvisación, esta causal de cese también deviene improcedente, en virtud de que no está demostrado que el Código

de Ética antes referido haya sido publicado en el Boletín Oficial del Estado de Sonora, que es el órgano de difusión oficial en el Estado de Sonora, para que el mismo surta efectos, de ahí que no pueda aplicarse en perjuicio de la hoy demandada el mismo, ni señalársele su inobservancia, si aún no ha sido publicado en el medio de difusión oficial del Estado, para que pueda empezar con su vigencia, de ahí que resulta infundada la cuarta causal invocada por la patronal.- - - - -

- - - En virtud de todo lo anterior, se declara improcedente la acción e terminación de la relación del servicio civil existente entre el Ayuntamiento de Cajeme y la demandada XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, por lo que en consecuencia, se deja sin efectos la suspensión laboral de la trabajadora demandada que aconteció en la fecha en que quedó emplazada a este juicio (10 de marzo de 2020) y se condena a la patronal a reinstalarla en el puesto de Coordinadora del Programa AMAC dentro del Sistema Municipal de Desarrollo Integral de la Familia del H. Ayuntamiento de Cajeme, Sonora, en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando y a pagarle los salarios caídos hasta por un máximo de 12 meses en términos del artículo 42 penúltimo párrafo de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, salarios que ascienden a la cantidad de \$270,505.72 (DOSCIENTOS SETENTA MIL QUINIENTOS CINCO PESOS 72/100 MONEDA NACIONAL), tomando como base el salario mensual de \$22,542.16 que venía percibiendo la actora.- - - - - Aplica al criterio anterior la siguiente tesis:

Registro digital: 2021364, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: I.11o.T.37 L (10a.), Fuente:

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 74, Enero de 2020,
Tomo III, página 2709, Tipo: Aislada

“TRABAJADORES DE BASE AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO NO PROSPERE LA ACCIÓN DEL CESE DE SU NOMBRAMIENTO Y SE ENCUENTREN SUSPENDIDOS POR RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, ÉSTE DEBE PRONUNCIARSE EN EL MISMO LAUDO RESPECTO DE LA REINCORPORACIÓN EN EL CARGO Y EL PAGO DE LOS SALARIOS CAÍDOS, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE AQUÉLLOS NO LOS HUBIESEN RECLAMADO EN SU CONTESTACIÓN. De la interpretación del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se advierte que ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa, lo que conlleva que su nombramiento o designación sólo dejará de surtir efectos, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, por resolución firme del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante el procedimiento establecido en el diverso 127 BIS de esa ley; asimismo, la fracción V y penúltimo párrafo del artículo 46 citado, prevé la posibilidad de que el titular de la dependencia suspenda los efectos del nombramiento en todos los casos que señala esa fracción, si con ello está conforme el sindicato correspondiente, pero si no lo está y se trata de una de las causas graves previstas en los incisos a), c), e) y h), el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento ante el citado tribunal, quien proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento. Bajo este contexto, cuando el titular de una dependencia solicita al tribunal el cese del nombramiento de un trabajador de base por haber incurrido en alguna de las causales establecidas en el artículo 46 referido, y con base en la suspensión solicitada, el trabajador es suspendido, el tribunal está obligado a pronunciarse en el propio laudo respecto de la reincorporación del empleado y del pago de los salarios caídos, independientemente de que aquél no los hubiese reclamado en su contestación, cuando no prospere la acción del cese del nombramiento (que tiene por objeto separar al servidor de su plaza sin responsabilidad para el patrón), pues ello genera el regreso del empleado a sus funciones en las mismas condiciones que regían la relación hasta antes de ser separado”.- - - - -

- - - También se condena al Ayuntamiento demandado a pagar a la actora aguinaldo, vacaciones y prima vacacional hasta por un término máximo de 12 meses, en términos de lo dispuesto por el artículo 42 penúltimo párrafo de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, ordenándose la apertura de incidente de liquidación con la finalidad de efectuar su cálculo,

con fundamento en el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria en la materia.-----

--- En virtud de que el juicio duró más de doce meses, toda vez de que inició el 19 de julio de 2019, según se advierte del sello de recibido que aparece en el anverso de la foja uno del presente expediente y la resolución se está pronunciando el 31 de marzo de 2022, también se condena a la patronal a pagar los intereses que se generen sobre el monto de la condena, a razón del 12% anual, capitalizable al momento del pago, con fundamento en el artículo 42 Bis de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, que dispone: **ARTÍCULO 42 BIS.- Si al término del plazo de los doce meses señalado en el artículo 42 de la presente Ley, no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe del adeudo, a razón del 12 por ciento anual capitalizable al momento del pago**”-----

--- Por todo lo expuesto y fundado, se resuelve:-----

--- PRIMERO: No ha procedido la acción de terminación de la relación del servicio civil intentada por el AYUNTAMIENTO DE CAJEME, SONORA en contra de XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.-----

SEGUNDO.- Se condena al AYUNTAMIENTO DE CAJEME, SONORA a reinstalar a XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX en el puesto de Coordinador Programa AMAC, en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando y a pagarle los salarios caídos hasta por un término máximo de 12 meses en términos del artículo 42 penúltimo párrafo de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, salarios que ascienden a la cantidad de \$270,505.72 (DOSCIENTOS SETENTA MIL QUINIENTOS

CINCO PESOS 72/100 MONEDA NACIONAL); y a pagarle las prestaciones consistentes en aguinaldo, vacaciones y prima vacacional hasta por un máximo de 12 meses, ordenándose la apertura de incidente de liquidación para efectuar su cálculo, con fundamento en el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria en la materia; por las razones expuestas en el último considerando.-----

----- TERCERO.- En virtud de que que el juicio duró más de doce meses, se condena a la patronal a pagar los intereses que se generen sobre el monto de la condena, a razón del 12% anual, capitalizable al momento del pago, con fundamento en el artículo 42 Bis de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora; y por las razones expuestas en el último considerando.-----

----- CUARTO.- NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE. En su oportunidad, archívese el expediente como asunto total y definitivamente concluido.----- A S Í lo resolvieron y firmaron por unanimidad los Magistrados de la Sala Superior del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, José Santiago Encinas Velarde (Presidente), María Carmela Estrella Valencia, Aldo Gerardo Padilla Pestaño, María del Carmen Arvizu Bórquez (Ponente) y Vicente Pacheco Castañeda, quienes firman con el Secretario General de Acuerdos, Licenciado Luis Arsenio Duarte Salido, que autoriza y da fe.- DOY FE.-----

LIC. JOSÉ SANTIAGO ENCINAS VELARDE.
MAGISTRADO PRESIDENTE

LIC. MARÍA CARMELA ESTRELLA VALENCIA.
MAGISTRADA

LIC. ALDO GERARDO PADILLA PESTAÑO.
MAGISTRADO

LIC. MARÍA DEL CARMEN ARVIZU BÓRQUEZ.
MAGISTRADA PONENTE

LIC. VICENTE PACHECO CASTAÑEDA.
MAGISTRADO

LIC. LUIS ARSENIO DUARTE SALIDO.
SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS Y PROYECTOS.

- - - En cuatro de abril de dos mil veintidós, se publicó en Lista de Acuerdos
y Proyectos, la resolución que antecede.- CONSTE.- - - - -

TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA
DEL ESTADO DE SONORA (SALA SUPERIOR).
EXPEDIENTE NÚMERO 1547/2019/IV.
JUICIO DEL SERVICIO CIVIL
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
VS.
ANA MARÍA PALOMARES VAZQUEZ

COPIA