

**Hermosillo, Sonora, a veintiocho de marzo de dos mil veintitrés.**

**VISTOS** para resolver en definitiva los autos del expediente número **329/2020**, relativo al Juicio del Servicio Civil promovido por **XXXX XXXX XXXX XXXX** en contra del **AYUNTAMIENTO DE NAVOJOA, SONORA.**

**RESULTANDO:**

**1.-** Mediante escrito recibido el doce de marzo de dos mil veinte por la Sala Superior del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, se tiene a **XXXX XXXX XXXX XXXX** demandando al **AYUNTAMIENTO DE NAVOJOA, SONORA**, en los siguientes términos:

**“PRESTACIONES:**

*1.- Que mediante resolución firme que se sirva dictar ese H. Tribunal se reconozca al suscrito como un trabajador de base y por ende con derecho a la inamovilidad en el empleo.*

*2.- Como consecuencia de la prestación inmediata anterior, se condene al Ayuntamiento de Navojoa a pagarme las prestaciones consistentes en aguinaldo, vacaciones y prima vacacional en el mismo monto que se los paga a los trabajadores de base a su servicio, prestaciones que se reclaman desde el inicio de la relación laboral y hasta que el juicio concluya.*

3.- Que se condene al Ayuntamiento de Navojoa a pagarme las prestaciones contenidas en los contratos colectivos laborales firmados entre el citado Ayuntamiento y el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Municipio de Navojoa, correspondientes a los años 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019.

4.- Que se me inscriba con efectos retroactivos al régimen de seguridad social que brinda el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.

5.- Que se nos pague el salario igual que a los trabajadores de base que realizan las mismas funciones que nosotros, atendiendo a la máxima constitucional de "a trabajo igual, salario igual", con efectos retroactivos a la fecha de ingreso a laborar

#### HECHOS.

1.- El suscrito XXXX XXXX XXXX XXXX, inicié a laborar para el Ayuntamiento de Navojoa el día 17 de XXX de XXXX, mediante la expedición de un nombramiento, en el cual se estableció que el puesto que desempeñaría sería como XXXXXX XXXXX, Adscrito a la Secretaría de Servicios Públicos e Imagen Urbana, salario base de XXXXXX mensuales, el citado nombramiento me fue otorgado por el Dr. XXXX XXXX XXXX XXXX, posteriormente esta administración municipal me cambió nombramiento por el de XXXX adscrito a sindicatura municipal con un sueldo de \$XXXXXX mensuales otorgado por la mtra. XXXX XXXX XXXX XXXX.

2.- No obstante que en el nombramiento mencionado en el punto que antecede se me otorgó para desempeñar un puesto considerado por la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, como de confianza,

ARTICULO 5o.- Son trabajadores de confianza:

II. Al servicio de los municipios: El Secretario del Ayuntamiento, el Oficial Mayor, el Tesorero Municipal, el contador o contralor, cajeros, recaudadores e XXXXes; jefes, subjefes, directores y subdirectores de dependencias o departamentos; Alcaldes y personal de vigilancia de las cárceles municipales; secretario particular y ayudantes del Presidente Municipal y todos los miembros de los servicios policíacos y de tránsito.

La realidad es que el suscrito no realizó ninguna función considerada de confianza por la misma ley, ya que en el mismo artículo 5Q fracción de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, se establece que las funciones consideradas como de confianza son

"...y, en general, todos aquellos funcionarios o empleados que realicen labores de inspección, auditoría, supervisión, fiscalización, mando y vigilancia o que por la índole de sus actividades laboren en contacto directo con el titular del Ejecutivo, o con los titulares de las dependencias.

Toda vez que las funciones que realiza el suscrito son en específico como XXXXXX XXXXX, además de sustentarlo con un oficio de descripción detallada de mis actividades, por lo que evidentemente no encuadran en las funciones consideradas como de confianza por la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, y la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencia en la cual se señala que para determinar el carácter de un trabajador al servicio del Estado, es necesario atender a las funciones que realiza y no al nombramiento, dichas jurisprudencias son:

Época: Décima Época

Registro: 2011993

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Gaceta de! Semanario Judicial de la Federación

Libro 32, Julio de 2016, Torno I

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 71/2016 (10a.)

Página: 771

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LOS ESTADOS Y MUNICIPIOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA. PARA DETERMINAR SI TIENEN ESA CATEGORÍA ES INDISPENSABLE COMPROBAR LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE ALGUNA DISPOSICIÓN NORMATIVA LES ATRIBUYA UN CARGO O FUNCIÓN CON ESE CARÁCTER.

Las leyes estatales que regulan las relaciones laborales entre los trabajadores y los titulares de las dependencias estatales y municipales, describen diversos puestos y funciones a los que se les asigna la calidad de confianza; sin embargo, si alguna ley, reglamento o cualquier otra disposición normativa de carácter general atribuye a un cargo o función la calidad excepcional referida, como acontece con la mayor parte de las legislaciones laborales de los Estados de la República Mexicana, ello no es determinante para concluir que se trata de un trabajador de confianza, pues no debe perderse de vista que, al constituir una presunción, admite prueba en contrario y a) ser aplicable sobre todo a los hechos jurídicos, deben encontrarse plenamente demostrados, esto es, lo relativo a las actividades desplegadas por el trabajador, pues sólo así, el hecho presumido se tendrá por cierto, lo cual es coherente con el carácter protector de las leyes laborales hacia el trabajador, quien es la parte débil de la relación laboral.

Contradicción de tesis 48/2016. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito y el Pleno del Vigésimo Primer Circuito. 18 de mayo de 2016. Cinco votos de los Ministros Eduardo Medina Mora, Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Alberto Pérez Dayán. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Tesis y criterio contendientes:

Tesis PC.XXL: J/3Vi L (10a.), de título y subtítulo: 'TRABAJADORES DE % CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DE GUERRERO. PARA DETERMINAR SI TIENEN ESA CALIDAD DEBE COMPROBARSE LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE ALGUNA DISPOSICIÓN NORMATIVA ATRIBUYA A UN CARGO O FUNCIÓN ESE CARÁCTER.', aprobada por el Pleno del Vigésimo Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 30 de octubre de 2015 a las 11:30 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 23, Tomo III, octubre de 2015, página 3213, y

El sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito, al resolver el ampare directo 258/2015.

*Tesis de jurisprudencia 71/2016 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del ocho de junio de dos mil dieciséis.*

*Esta tesis se publicó el viernes 01 de julio de 2016 a las 10:05 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 04 de julio de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.*

*Época: Décima Época*

*Registro: 2013642*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Tipo de Tesis: Jurisprudencia*

*Fuente: Gaceta, el Semanario Judicial de la Federación*

*Libro 39, Febrero de 2017, Tomo III*

*Materia(s): Laboral*

*Tesis: I.9o.T. J/2 (10a.)*

*Página: 2122*

**TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. BASTA QUE DESARROLLEN ALGUNA DE LAS FUNCIONES DESCRITAS EN EL ARTÍCULO 5o., FRACCIÓN II, DE LA LEY RELATIVA, PARA SER CONSIDERADOS CON ESE CARÁCTER.**

*Del contenido del artículo 5o., fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se advierte no sólo cuáles son las categorías de los trabajadores al servicio del Estado, que tienen la calidad de confianza, sino además, una serie de funciones que también tienen esa naturaleza, como lo son, en su caso, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, entre otras; sin embargo, ello no implica que para considerar a un trabajador como de confianza, sea necesario que desempeñe simultáneamente todas esas atribuciones, pues esto dependerá de la naturaleza del trabajo que le sea asignado y, en todo caso, de la categoría que desempeñe; por lo que basta que realice alguna de éstas para tener tal carácter, ya que el precepto citado sólo es enunciativo en cuanto a ellas, mas no puede deducirse de él que deban forzosamente reunirse todas para que un trabajador al servicio del Estado pueda considerarse como de confianza, siendo suficiente que represente al patrón en alguna de esas actividades, sin que para ese fin se requiera necesariamente tener trabajadores a su cargo pues, como en el caso de la supervisión, ello resulta irrelevante.*

**NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

*Amparo directo 207/2011. 18 de marzo de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretaria: Esperanza Crecente Novo.*

*Amparo directo 472/2015. José de Jesús Rodríguez Mora. 8 de julio de 2015. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretaria: Iris Marroquín Serrano.*

*Amparo directo 586/2015. Sandra María Bibiana Alcántara Ortiz. 19 de agosto de 2015. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: Benjamín Martín Ortiz Cruz.*

*Amparo directo 216/2016. María del Socorro Martínez Saucedo o Ma. Socorro Martínez Saucedo. 20 de abril de 2016. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: Zeferino Jordán Barrón Torres.*

*Amparo directo 772/2016. José Luis Baez Pérez. 21 de septiembre de 2016. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: Zeferino Jordán Barrón Torres.*

*Esta tesis se publicó el viernes 10 de febrero de 2017 a las 10:12 horas en el Semanario Judicial de la Federación y; por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 13 de febrero de 2017, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.*

*Y bastará con que el suscrito demuestre que mis funciones desempeñadas para el Ayuntamiento de Navojoa no son de las consideradas como de confianza, para que ese H. Tribunal determine que el suscrito soy un trabajador de base.*

*Como consecuencia de lo anterior, se solicita que se me pague el mismo salario que a los empleados de base que realizan la misma función del suscrito, puesto que por ejemplo a Rosa Nidia Frías Ruiz, que desempeña la misma labor del suscrito gana la cantidad de 6,797.00 mensuales, y el suscrito solo gana 6,000.04 mensuales, es por ello que solicito se aplique en mi beneficio la máxima del derecho laboral mexicano "a trabajo igual, salario igual".*

*De igual manera las prestaciones consistentes en aguinaldo, vacaciones y prima vacacional no se me han pagado en la misma cantidad que a los demás trabajadores del Ayuntamiento de Navojoa, ya que a ellos se les paga por concepto de aguinaldo 65 días de salario al año, por concepto de vacaciones diez (10) días de sueldo íntegro dos (2) veces al año y por concepto de prima vacacional el 25% del sueldo mensual 2 veces al año, por ello el reclamo se hace con efectos retroactivos a la fecha de ingreso.*

*4.- Por el mismo motivo de no reconocermelo como empleado de base, el Ayuntamiento de Navojoa ha sido omiso en otorgarme las prestaciones contenidas en los contratos colectivos laborales firmados entre el citado Ayuntamiento y el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Municipio de Navojoa, correspondientes a los años 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, no obstante que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, que señala:*

*Artículo 396.- Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con limitación consignada en el artículo 184*

*Y se hace saber que las prestaciones que ha omitido otorgarme y contenidas en dichos contratos laborales, son las siguientes:*

- 1.- Aguinaldo 65 días*
- 2.- Vacaciones cada 6 meses con goce de sueldo*
- 3.- Prima vacacional del 25% del sueldo mensual*
- 4.- uniformes cada seis meses consistente en 2 pantalones, 2 Blusas, 1 saco y 1 chaleco.*
- 5.- entre otras que ampara el contrato colectivo de trabajo*

*6.- Por todo lo anterior, vengo solicitando que mediante resolución que emita ese H. Tribunal se obligue al Ayuntamiento de Navojoa a reconocermelo como trabajador de XXXXXX, con todas las prerrogativas y derechos.”*

2.- Mediante auto de siete de agosto de dos mil veinte, se le admite al actor la demanda en la vía y forma propuesta, ordenándose el emplazamiento a **AYUNTAMIENTO DE NAVOJOA, SONORA.-**

3.- En auto de nueve de junio de dos mil veintiuno, como al Ayuntamiento de Navojoa le transcurrió el termino para dar contestación a la demanda, debido a que el demandado fue emplazado el veintisiete de XXXX de dos mil XXXXX, dándole cinco días hábiles, más dos días en razón de la distancia, contados a partir del día siguiente de su notificación para que contestara, feneciéndole el día siete de XXXX de dos mil XXXXX, si que a la fecha lo haya hecho, por lo que se hace efectivo el apercibimiento y se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo.-

4.- En audiencia de Pruebas y alegatos celebrada el veintiuno de septiembre de dos mil veintiuno, se admiten como pruebas del actor las siguientes: 1.- DOCUMENTALES, consistentes en: A).- Copia de credencial para votar a nombre de la actora, que obra a foja trece; B).- Oficio número XXX/XXXX de siete de XXXX de dos mil XXXX, que obra a foja catorce; C).- Cinco comprobantes de pago a nombre de la actora, que obran a fojas quince y de la diecinueve a la veintidós; D).- Copia de tres nombramientos, que obran a fojas de la dieciséis a la dieciocho; 2.- DOCUMENTAL, consistente en contratos colectivos laborales firmados entre el Ayuntamiento de Navojoa y el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Municipio de Navojoa, correspondientes a los años del dos mil diez al dos mil diecinueve, que obran agregados al expediente número XX/XX del índice de esta Sala Superior, relativo al Registro Sindical del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Municipio de Navojoa.- 3.- PRESUNCIONAL LÓGICA, LEGAL Y HUMANA; 4.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES; 5.- CONFESIONAL

EXPRESA; 6.- INFORME, CARGO DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE SONORA.-

5.- Desahogados que fueron todos y cada uno de los medios de convección admitidos a las partes, mediante auto de dos de septiembre de dos mil veintidós, **se citó el presente asunto para oír resolución definitiva.-**

### **C O N S I D E R A N D O:**

**I.- Competencia:** La Sala Superior del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, es competente para conocer y resolver la presente controversia, de conformidad con lo establecido en la Constitución Política del Estado de Sonora, en su artículo 67 Bis, relacionado con los artículos 112 fracción I y Artículo Sexto Transitorio de la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora; artículos 1, 2, 3 y 13 fracción IX de la Ley de Justicia Administrativa para el Estado de Sonora, y Artículos **NOVENO y DECIMO, segundo párrafo**, Transitorios del Decreto 130.

**II.- Oportunidad de la demanda:** el plazo de presentación de la demanda resultó oportuna, toda vez que no fue controvertida por la demandada y no se advierte opuesta excepción de prescripción de la acción en términos del artículo 102 de la Ley del Servicio Civil.

**III.- Vía:** Resulta ser correcta y procedente la elegida por el actor del presente juicio, en los términos de los artículos 113, 114 y demás aplicables de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora; así como el Artículo Sexto Transitorio de la Ley de Justicia Administrativa para el Estado de Sonora, y **ARTÍCULO NOVENO TRANSITORIO del Decreto 130 que reforma y adiciona diversas disposiciones a la Ley de Justicia**

**Administrativa del Estado de Sonora**, que faculta a la Sala Superior de este Tribunal para el trámite de este juicio en la vía elegida por el actor.

**IV.- Personalidad:** Al presente juicio la parte actora **XXXX XXXX XXXX XXXX**, compareció por su propio derecho como persona física, mayor de edad, con capacidad de goce y ejercicio, en los términos previstos en el artículo 120 de la Ley del Servicio Civil; el H. Ayuntamiento de Navojoa, Sonora, mediante auto de fecha nueve de XXXX de dos mil XXXX, le transcurrió el término para dar contestación a la demanda, por lo que se le hizo el apercibimiento contenido en autos y se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo.

**V.- Legitimación:** La legitimación de las partes en el proceso, en el caso de **XXXX XXXX XXXX XXXX**, se acredita con las facultades y derechos que al efecto prevé la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora en los numerales 2°, 3°, 4°, 5°, 6° y demás aplicables de dicho ordenamiento; la Secretaría de Educación y Cultura del Estado de Sonora, demandada se legitima también por ser precisamente de las entidades públicas, comprendidas en los numerales 1° y 2°; y que son sujetos de derechos y obligaciones como entes en que prestan sus servicios los trabajadores del servicio civil según se establece en el artículo 3° y 5° fracción I de la ley; pero además se corrobora lo anterior, con las defensas y excepciones que opuso y que estimó aplicables al presente juicio en los términos señalados en el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la materia.

**VI.- Verificación del Emplazamiento:** Por ser de orden público se estima abordar el estudio del correcto emplazamiento, siendo el caso que la Secretaría de Educación y



Cultura del Estado de Sonora, demandado fue emplazada por el actuario adscrito a este Tribunal, actuación que por cierto cubrió todas las exigencias que la ley al efecto prevé, arribando a esta conclusión por el hecho de que con fecha veintiséis de abril de dos mil veintiuno se dejó citatorio a XXXX XXXX XXXX XXXX, quien dijo ser XXXX XXXX en el domicilio señalado para el H. Ayuntamiento de Navojoa, para llevar a cabo la diligencia con fecha veintisiete de XXXX de dos mil XXXX, misma que tuvo lugar en el mismo domicilio con la misma persona que se dejó citatorio previamente; dándose con ello vida y estableciéndose la relación jurídico procesal, quedando convalidado cualquier defecto que pudiere haber tenido el emplazamiento practicado al efecto.

**VII.- Oportunidades Probatorias:** todas la partes contendientes en el presente juicio gozaron de dicha prerrogativa en igualdad de circunstancias y oportunidades, pues abierta la dilación probatoria que al efecto se concedió, el representante legal del actor ofreció los medios de convicción que estimó convenientes para acreditar sus pretensiones de hecho y de derecho así como las defensas y excepciones que estimaron aplicables al caso, y en igualdad de circunstancias estuvo la demandada, quien estando notificada no compareció a juicio. En la especie, no se opusieron ni se advierten actualizadas las excepciones de litispendencia, caducidad de la acción, o la cosa juzgada, por lo que satisfechos todos y cada uno de los presupuestos procesales exigidos para que el presente juicio tenga existencia jurídica y validez formal.

**VIII.-** Analizados que fueron todos y cada uno de los presupuestos procesales en los considerandos que anteceden y al resultar en la existencia jurídica y validez formal del juicio se procede a entrar al estudio del fondo del asunto.

En la especie, se tiene que la parte actora **XXXX XXXX XXXX** demanda del Ayuntamiento de Navojoa, Sonora, se le reconozca como trabajador de base y por ende derecho a inamovilidad en el empleo, así como el pago de las prestaciones consistentes en aguinaldo, vacaciones y prima vacacional a que tiene derecho los trabajadores de base, las prestaciones contenidas en los contratos colectivos laborales firmados, se le inscriba con efectos retroactivos al régimen de seguridad social, desde la fecha de ingreso, así mismo el otorgamiento de uniforme de trabajo previsto en el contrato colectivo.

Ahora bien, se tiene que el **H. AYUNTAMIENTO DE NAVOJOA, SONORA**, mediante auto de fecha nueve de XXXX de dos mil XXXX se tiene que le transcurrió el término para dar contestación a la demandada planteada por el actor, toda vez que según se desprende de las razones actuariales que obran en autos, siendo emplazado el veintisiete de XXXX del dos mil XXXXX, dándole cinco días hábiles, más dos en razón de la distancia contados a partir del día siguiente de su notificación para que la contestara, es decir el término para hacerlo le empezó a correr el día veintiocho de XXXX, feneciéndole el día siete de XXXXX del año dos mil XXXX, sin que a la fecha del acuerdo lo haya hecho, por lo que se le hizo el apercibimiento contenido en autos y se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Ahora bien, no obstante al Ayuntamiento demandado se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, este Tribunal analiza el derecho de acción por ser de orden público, a fin determinar la existencia de nexo laboral de los actores con los demandados, para estar en posibilidades de emitir el pronunciamiento correspondiente a la pretensión de la parte actora.

Sirve de apoyo a lo anterior, la siguiente tesis jurisprudencial XXVII.3o. J/15 (10a.) Décima Época, emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito, con registro digital 2008444, materia laboral, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 15, Febrero de 2015, Tomo III, página 2139 que establece:

**“ACCIÓN EN MATERIA LABORAL. REQUISITOS QUE LA JUNTA DEBE CUMPLIR PARA EL ANÁLISIS DE SU PROCEDENCIA AL DICTAR EL LAUDO.**

*De los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, vigente al 30 de noviembre de 2012, se colige que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de examinar la acción deducida en la demanda. Lo anterior, con independencia de que ésta se hubiera tenido por contestada en sentido afirmativo, o bien, se tuvieran por admitidos los hechos de ésta sobre los que no se suscitó controversia, así como de las excepciones opuestas por la contraparte. En ese tenor, para cumplir con dicho examen, tratándose de prestaciones legales, las Juntas deben: 1. Analizar el contenido de las normas jurídicas que regulan las prestaciones; 2. Con base en lo anterior, determinar los presupuestos legales para obtenerlas; y, 3. Dilucidar si esos presupuestos se encuentran satisfechos, para lo cual tomarán en consideración si: i) el actor en su demanda expuso los hechos necesarios y suficientes para respaldar los presupuestos de la acción; ii) los hechos resultan congruentes, verosímiles y acordes con la lógica o la razón, derivada de la sana crítica y la experiencia; y, iii) solamente se dio la presunción de hechos salvo prueba en contrario, verificar si no están desvirtuados. Asimismo, tratándose de prestaciones extralegales, como presupuesto de lo señalado, deben estar demostrados la existencia y el contenido de la norma que regula el beneficio invocado, pues solamente así el juzgador puede realizar los pasos indicados. Por tanto, la omisión o insuficiencia del anterior análisis por la autoridad, implica el dictado de un laudo violatorio de los derechos de legalidad y seguridad jurídica, por infracción a los principios de congruencia y de fundamentación y motivación, que amerita conceder el amparo.”*

Así mismo, tesis jurisprudencial por reiteración, emitida por otrora Cuarta Sala del Alto Tribunal de la Séptima Época con registro digital 242926, materia laboral, Semanario Judicial de la Federación, Volumen 151-156, Quinta Parte, página 86 que establece:

**“ACCION, PROCEDENCIA DE LA. OBLIGACION DE LAS JUNTAS DE EXAMINARLA, INDEPENDIEMENTE DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS.**

*Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen obligación, conforme a la ley, de examinar la acción deducida y las excepciones opuestas, y si encuentran que de los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas no procede la acción, deben absolver, pese a que sean inadecuadas las excepciones opuestas.”*

Ahora bien la litis en el presente juicio se constriñe a determinar la calidad de trabajadora que la une con el Ayuntamiento demandado, para estar en posibilidades de emitir el pronunciamiento correspondiente a la pretensión de la parte actora. En la anterior tesitura es necesario establecer que la patronal demandada al contestar la demanda en sentido afirmativo se presume está reconociendo la existencia de un hecho, esto es, la relación jurídica que lo vincula al actor, llevando implícita una afirmación, por lo que necesario dilucidar la relación jurídica que lo une con el actor, que en la especie afirma se le reconozca es un trabajador base como **XXXX**.

A efecto de acreditar, sus pretensiones la parte actora, ofreció como medios de convicción entre otros, la documentales públicas consistentes en nombramiento a nombre de **C. XXXX XXXX XXXX XXXX**, como XXXX, adscrito a Sindicatura Municipal, con vigencia temporal del día 16 de XXXXX del año XXX y más tardar el 15 de XXX del año XXXX, acreditando con ello el nexo laboral con el H. Ayuntamiento demandado, así mismo las documental exhibida en el sumario consistente en recibo de pago a nombre de **XXXX XXXX XXXX XXXX**, por el periodo comprendidos de la primera quincena de XXX de dos mil XXXX,

se infiere que laboraba para el H. Ayuntamiento de Navojoa, Sonora, en el Departamento Sindicatura, en el puesto como **XXXX**, señalando se trata que era un empleado carácter de **XXXXX**, documentales públicas que fueron oportunamente ofrecidas en este juicio asimismo no consta en autos que haya realizado manifestación alguna y mucho menos desconozca su contenido, por lo cual este Tribunal a verdad sabida y buena fe guardada le concede valor probatorio pleno en los términos del artículo 123 de la Ley del Servicio Civil, y de los diversos 776, 795 y 803 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la mencionada Ley, para acreditar su contenido.

Al efecto, es necesario remitirnos al Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora que al efecto establece en su artículo 6° establece lo siguiente:

***“ARTICULO 6o.-** Son trabajadores de base los no incluidos en el precepto anterior y que, por ello, no podrán ser removidos de sus cargos sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente; los titulares de la entidad en que presten sus servicios podrán removerlos libremente sin expresión de causa y sin responsabilidad.*

***No adquirirán la calidad de trabajadores de base, los interinos, eventuales, temporales y los que sean contratados para obra o por tiempo determinado, aún cuando la prestación del servicio se prolongue más de seis meses y por varias ocasiones”.***

En primer lugar, cabe señalar que el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, por disposición de la primera parte establece que no podrán ser considerados trabajadores de base, los temporales, tal como se advierte de las constancias ofrecidas por el propio demandante.

Tomando en consideración la interpretación de los Tribunales Colegiados sobre el criterio establecido por la Segunda Sala derivada de la tesis jurisprudencial por contradicción de tesis **2a./J. 134/2006**, en cual estima que la prerrogativa de la inamovilidad prevista en el artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, (en similitud con el mismo

precepto con la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora) sólo corresponde a los servidores públicos a quienes se les otorga un nombramiento en una plaza de nueva creación o en una vacante definitiva, pues sería ilógico que en aras de hacer extensivo el derecho a la inamovilidad a los trabajadores temporales el Estado, en su calidad de patrón equiparado, estuviese imposibilitado para dar por terminado un nombramiento sin su responsabilidad, con el consiguiente problema presupuestal que esto puede generar.

De lo anterior, la conclusión alcanzada por la Segunda Sala del Mas Alto Tribunal, se obtiene de la circunstancia de que el legislador quiso conferir ese derecho a la inamovilidad sólo a aquellos trabajadores que se les otorga un **nombramiento definitivo** en una plaza donde se realizan labores que no sean de confianza, además limita expresamente a los interinos, eventuales, temporales y los que sean contratados para obra o por tiempo determinado aun cuando la prestación del servicio se prolongue más de seis meses y por varias ocasiones.

A mayor ilustración, se transcribe el criterio jurisprudencial por contradicción de tesis **2a./J. 134/2006**, establecido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 174166, Novena Época, Materias(s): Laboral, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIV, septiembre de 2006, página 338 que establece lo siguiente:

**“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA INAMOVILIDAD PREVISTA EN EL ARTÍCULO 6o. DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO CORRESPONDE A QUIENES SE LES EXPIDE UN NOMBRAMIENTO TEMPORAL, AUNQUE LAS FUNCIONES DEL PUESTO QUE DESEMPEÑEN SEAN CONSIDERADAS DE BASE.**

*Conforme a los artículos 5o., fracción II, 6o., 7o., 12, 15, fracciones II y III, 46, fracción II, 63, 64 y 65 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, éstos pueden ser de base o de confianza, y sus nombramientos pueden ser definitivos, interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada. Sin embargo, la prerrogativa a la inamovilidad en su puesto*

*prevista en el mencionado artículo 6o., sólo corresponde a quienes se les otorga un nombramiento en una plaza donde se realizan labores que no sean consideradas de confianza, ya sea de nueva creación o en una vacante definitiva, siempre que hayan laborado por más de 6 meses sin nota desfavorable en su expediente. Lo anterior, en virtud de que el legislador quiso conferir el indicado derecho sólo a los trabajadores con nombramiento definitivo para que no fueran separados de sus puestos sino por causa justificada, lo que deriva del referido artículo 46; de otra manera, no se entiende que en este precepto se contemple como causa de terminación del nombramiento sin responsabilidad del Estado la conclusión del término o la obra determinada, pues sería ilógico que en aras de hacer extensivo el derecho a la inamovilidad a los trabajadores eventuales el Estado, en su calidad de patrón equiparado, estuviese imposibilitado para dar por terminado un nombramiento sin su responsabilidad, con el consiguiente problema presupuestal que esto puede generar; de ahí que en este aspecto no pueda hablarse de que los servidores públicos eventuales deban gozar de la prerrogativa a la inamovilidad que se creó para dar permanencia en el puesto a quienes ocupen vacantes definitivas.*

*Contradicción de tesis 133/2006-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Octavo y Décimo, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 30 de agosto de 2006. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Genaro David Góngora Pimentel. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretarios: Sofía Verónica Ávalos Díaz e Israel Flores Rodríguez.*

*Tesis de jurisprudencia 134/2006. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada de ocho de septiembre de dos mil seis.”*

Así mismo, se tiene que de acuerdo con lo previsto por los artículos 116 fracción VI, y 123, apartado B, fracciones IX y XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

*I. Corresponde a las legislaturas de los Estados expedir las leyes que regulen las relaciones de trabajo entre las entidades del gobierno estatal y municipal y sus trabajadores; y tales ordenamientos jurídicos deben emitirse con base en lo dispuesto en el artículo 123 de la Carta Magna y sus leyes reglamentarias.*

*II. La ley fundamental consagra el derecho que toda persona tiene de realizar un trabajo digno y socialmente útil, además de la estabilidad en el empleo, pues de manera expresa se establece que los trabajadores sólo por causa justificada podrán ser suspendidos o cesados de su empleo.*

*III. Los trabajadores al servicio del Estado pueden ocurrir ante los tribunales de arbitraje para dirimir los conflictos de carácter laboral que pudieran surgir, incluyendo aquellos en que, como consecuencia de su separación injustificada, se pretenda la reinstalación en el empleo o el pago de la indemnización correspondiente.*

Por otra parte, los artículos 5º, 6º y 7º de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, como ya se enunciaron, establecen la clasificación de los trabajadores al servicio del Estado y municipio y los puestos o cargos del servicio público considerados de confianza en los órganos de la administración pública. Así, tales empleados se catalogan de la siguiente manera: de confianza, de base, interinos, eventuales, **temporales**, los contratados por obra o tiempo determinado. Donde a los trabajadores con calidad de eventuales se les excluye de los beneficios de dicha legislación; mientras que a los de base se les otorga el derecho a la estabilidad o inamovilidad en el empleo, entre otros.

En los artículos invocados se advierte también que sólo los trabajadores de base gozarán del derecho a la estabilidad en el empleo; que los trabajadores interinos, eventuales o temporales que sean contratados por obra o tiempo determinado no adquirirán el carácter de trabajador de base ni aun en el supuesto que el contrato o servicio se prolongue por un período mayor de seis meses; que los trabajadores de confianza quedarán excluidos de la ley respectiva y sólo tendrán derecho a las medidas protectoras del salario y el derecho a la seguridad social.

Ahora bien, al interpretar los artículos 5, 6 y 7 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, a la luz de los principios derivados del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se colige que sólo los cargos que ahí se especifican tendrán tal carácter, y cualquier otro se ubica como empleado de base, salvo que existan elementos para considerarlos como **eventuales, interinos, temporales,**



**etcétera.**

En esa tesitura, por todo lo anterior y no obstante al Ayuntamiento demandado se le tuvo por contestada en sentido afirmativo, teniéndose por presuntivamente los hechos que se pretendían por la parte actora, del propio caudal probatorio se advierte que el actor se desempeña como trabajador con carácter temporal, máxime que en este último puesto desempeñado como **XXXX** con las funciones que delata no se advierte haya laborado por más de 6 meses y en este sentido, el demandante no goza de estabilidad en el empleo, prevista en el artículo 6 de la Ley de Servicio Civil, sino únicamente tendrán derecho a las medidas protectoras del salario y el derecho a la seguridad social, por lo que resulta improcedente el reconocimiento del demandante como trabajador de base.

Ahora bien, cabe aclarar no es óbice para los trabajadores con calidad de temporales, que como se estableció y de conformidad con el artículo 123 de la Constitución Federal, en su apartado B, inciso XIV, que determina quienes tengan ese carácter **disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social"**

Concatenado a lo anterior, se tiene que la Ley Federal de Trabajo de aplicación supletoria a Ley del Servicio Civil, establece en su artículo 184, lo siguiente:

***“Artículo 184.- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.”***

Por lo tanto, en ese sentido si no existe alguna disposición limitando a los trabajadores de confianza del Ayuntamiento de Navojoa, Sonora, respecto a que gocen del pago

de las prestaciones consistentes en aguinaldo, vacaciones, prima vacaciones y demás prestaciones contenidas en los contratos colectivos laborales firmados por el Ayuntamiento de Navojoa, Sonora, se deberá pagarse dichas prestaciones de conformidad con lo establecido en la Constitución, leyes laborales aplicables y los contratos colectivos salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Al efecto, se tiene que dentro del Contrato Colectivo de los Trabajadores del Municipio de Navojoa, Sonora en su cláusula 27, referente al pago de aguinaldo establece de manera expresa lo siguiente:

***“CLAUSULA 27. PAGO DE AGUINALDO. AMBAS PARTES ACUERDAN QUE EL AYUNTAMIENTO OTORGARA A SUS TRABAJADORES SINDICALIZADOS LA CANTIDAD DE 65 DIAS DE AGUINALDO, LOS CUALES SE PAGARAN 35 DIAS A MAS TARDAR EL 15 DE DICIEMBRE Y 30 DIAS AL 15 DE ENERO.***

***EL AYUNTAMIENTO ADELANTARA 15 DIAS DE AGUINALDO EN EL MES DE JULIO, PARA EL PAGO DE INSCRIPCIONES Y GASTOS ESCOLARES A TODO EL PERSONAL SINDICALIZADO QUE ASI LO REQUIERA, QUE SERA DESCONTADO DE LA PARTE QUE CORRESPONDE EN EL MES DE ENERO.”***

De lo anterior, se advierte que dentro del Contrato Colectivo celebrado resulta evidente que el Ayuntamiento de Navojoa, pactó y se encuentra obligado de otorgar la cantidad 65 días de aguinaldo, únicamente a su trabajadores sindicalizados, limitando con ello, a los demás trabajadores incluyendo a los temporales y de confianza a otorgar dicha cantidad por concepto de aguinaldo, por lo tanto deviene improcedente el pago en los términos reclamados por la parte actora.

En lo que respecta a las vacaciones, aun cuando en el Contrato Colectivo, no prevé distinción dentro de su cláusula 40 si se trata de trabajadores temporales, confianza o de base sobre

dicha prestación, puesto que únicamente señala en clausula la palabra “TRABAJADORES” mismo que se traduce para ambos grupos de trabajadores, y en el caso en concreto, no le aplica beneficio inmediato alguno al actor, toda vez, que según se desprende de los hechos facticos narrados por la parte actora, inició a laborar para el Ayuntamiento demandado el día 17 de XXXX de XXXX y a la fecha de la fecha de interposición de la demanda 12 de XXX de XXXX, no cuenta con los cinco años de servicio que establece la cláusula para obtener mayores beneficios a lo estipulado en el artículo 28 de Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, esto es, el aumento de dos días “extras” por cada cinco años de servicio.

Por otra parte, respecto a la prima vacacional, de conformidad con lo establecido en el Contrato Colectivo, si aplica mayor beneficio a lo estipulado por la Ley burocrática, puesto que por una parte en el Contrato Colectivo establece un 25% sobre el salario íntegro mensual, es decir, sobre 30 días de salario, distinto a lo previsto en el artículo 28 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, que establece un veinticinco por ciento sobre el sueldo presupuestal correspondiente a los dos períodos de diez días, por lo que el Ayuntamiento de Navojoa, Sonora deberá cubrir, dichas prestaciones en favor de su trabajador en términos de lo pactado en el Contrato Colectivo por tener mayores beneficios a lo establecido en la Ley burocrática y no encontrarse limitado el pago de tales prestaciones a los trabajadores de confianza dentro del mismo, lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley del Servicio Civil.

Para mayor ilustración, se transcribe la cláusula prevista en el Contrato Colectivo celebrado entre el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Municipio de Navojoa y el Ayuntamiento de Navojoa, que a la letra dice:

**“CLAUSULA 40. PERIODO VACACIONALES. LOS TRABAJADORES QUE TENGAN MAS DE DOCE MESES CONSECUTIVOS DE SERVICIO DISFRUTARAN DE DOS PERIODOS DE VACACIONES AL AÑO DE 10 DIAS HABILES CADA UNO, CON UN GOCE DE SALARIO INTEGRO Y SE AUMENTARA DOS DIAS POR CADA 5 AÑOS DE SERVICIO, O SEA EL QUE TENGA MAS DE 5 AÑOS DE ANTIGÜEDAD GOZARA DE DOS PERIODOS DE 11 DIAS HABILES, Y DESPUES DE 10 AÑOS DE SERVICIO DISFRUTARA DE DOS PERIODOS DE VACACIONES DE 12 DIAS HABILES, DESPUES DE 15 AÑOS DE SERVICIO DISFRUTARA DE DOS PERIODOS DE VACACIONES DE 13 DIAS HABILES, Y DESPUES DE 20 ANOS DE SERVICIO DISFRUTARA DE DOS PERIODOS DE 14 DIAS HABILES, DESPUES DE 25 AÑOS DE SERVICIO DISFRUTARA DE 15 DIAS HABILES CADA UNO, SEGUN EL ROL DE DISFRUTE DE VACACIONES QUE SE ELABORE.**

ACUERDAN AMBAS PARTES, QUE EL PERSONAL ADMINISTRATIVO GOZARA DE SUS PERIODOS VACACIONALES EN EL MES DE JULIO Y DICIEMBRE, RESPETANDO LA ANTIGÜEDAD DE CADA TRABAJADOR. ASI MISMO ACUERDAN ELABORAR ENTRE SINDICATO Y AYUNTAMIENTO, EL ROL DE GUARDIAS PARA CUBRIR LOS PERIODOS VACACIONALES.

ADEMAS LOS TRABAJADORES DISFRUTARAN DE UNA **PRIMA VACACIONAL DEL 25%, SOBRE EL MONTO DE SU SALARIO INTEGRO MENSUAL**”.

Ahora bien, con respecto al uniforme de trabajo consistente en dos pantalones, dos blusas, un saco y un chaleco, resultan improcedentes su reclamo, esto, en virtud de que en dicha cláusula 8 del Contrato Colectivo de los Trabajadores del Municipio de Navojoa, se establece lo siguiente:

**“CLAUSULA 8. EL AYUNTAMIENTO SE COMPROMETE A DOTAR A SUS TRABAJADORES EN LAS SIGUIENTES AREAS DE TRABAJO DE LOS UNIFORMES EN LA FORMA Y TIPO QUE A CONTINUACION SE DETALLAN:**

1. EN EL AREA DE SERVICIOS, OBRAS PUBLICAS E INTENDENCIA, SE DOTARAN DE 2 (DOS) PARES DE CALZADO MARCA GERONIMO, 2 (DOS) CAMISOLAS MARCA JEAN WEST Y 2 (DOS) PANTALONES MARCA JEAN WEST.

LOS CUALES SE ENTREGARAN DURANTE LOS MESES DE FEBRERO Y AGOSTO, RESPECTIVAMENTE EL PERSONAL DE OFICINA SE DIFERENCIARA CON PANTALON MARCA OGGI, CAMISAS DE VESTIR MARCA BLUESTONE Y ZAPATO GERONIMO.

2. AL PERSONAL SECRETARIAL DE LAS DIFERENTES DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACION SE LE DOTARA CON UN UNIFORME Y UNA BLUSA EXTRA DOS VECES AL AÑO, QUE SE OTORGARA EN EL MES DE ABRIL Y DE OCTUBRE, EL MONTO DEL VALOR DEL UNIFORME LO ABSORBERA EL AYUNTAMIENTO.

CON EL PROPOSITO DE DETERMINAR EL ESTILO Y COLOR DEL UNIFORME, SE CONSTITUIRÁ UNA COMISIÓN MIXTA DE 3 MIEMBROS POR PARTE DEL SINDICATO Y 3 MIEMBROS POR PARTE DEL AYUNTAMIENTO; EN CASO DE EXISTIR UN EMPATE EN LA TOMA DE DECISIONES, EL AYUNTAMIENTO RESOLVERÁ EN DEFINITIVA A TRAVES DE LA SECRETARIA DE PROGRAMACIÓN DEL GASTO PUBLICO POR CONDUCTO DE LA PERSONA QUE ESTA DESIGNE.

3. LOS UNIFORMES OTORGADOS AL PERSONAL SE UTILIZARAN DE MANERA OBLIGATORIA DURANTE SU JORNADA DE TRABAJO Y DEBERA SER EL UNIFORME DE TEMPORADA, SE DOTARA DE GUANTES AL PERSONAL QUE LO REQUIERA, Y DE FAJAS ORTOPÉDICAS A LOS AYUDANTES DE RECOLECCIÓN DE BASURA EN CASO DE QUE ALGUN TRABAJADOR NO UTILICE SU UNIFORME PODRA SER SUSPENDIDO TEMPORALMENTE O EN SU CASO SER INHABILITADO PARA CONTINUAR RECIBIENDO ESTE BENEFICIO.

4. POR CADA TRES INCIDENCIAS RELATIVAS A LA NO PORTACION DEL UNIFORME POR PARTE DE UN TRABAJADOR, ESTE SE HARA ACREEDOR A UN DESCUENTO DE UN DIA DE TRABAJO INTEGRO.”

De lo anterior, se advierte que el H. Ayuntamiento de Navojoa, Sonora no se encuentra obligado a otorgar uniformes a personal administrativo, adscrito a las distintas dependencias, puesto que en el Contrato Colectivo, no contempla dentro de clausulado, la entrega de uniformes al personal administrativo, por lo tanto se absuelve al H. Ayuntamiento de Navojoa, Sonora a entregar a la trabajadora uniforme de trabajo, consistente dos pantalones, dos blusas, un saco y un chaleco, pues no se

contempla en el Contrato Colectivo dicho beneficio al personal administrativo de dichas dependencias.

Por otra, respecto a la inscripción del trabajador a régimen de seguridad social, se advierte la documental exhibida por la parte actora consistentes en recibos de nómina anteriormente valorados y expedidos por el Municipio de Navojoa de los periodos comprendidos de la primera quincena de XXXX de dos mil XXXX, primera quincena del año dos mil diecisiete y primera quincena de XXXX de dos mil XXXX, a nombre de la trabajadora **XXXX XXXX XXXX XXXX**, de la cual se desprende que se le realizaban deducciones por concepto de **XXX XXXX XXXX XXX 3%** bajo la clave (**XXX**) que lleva a la presunción que la trabajadora **XXXX XXXX XXXX XXXX** se le tiene otorgado el servicio médico, por parte del H. Ayuntamiento de Navojoa, Sonora garantizando con ello la seguridad social consagrada en el artículo 123, apartado B, fracción XI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece el derecho que tienen los trabajadores al servicio del Estado inherente a las medidas de seguridad social, las cuales disponen que son obligaciones de las entidades públicas del Estado, incorporar a sus trabajadores al régimen de seguridad social, así como cubrir las aportaciones que les correspondan, en los términos en que la ley o los convenios de incorporación así lo establezcan.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, se resuelve:

### **R E S O L U T I V O S:**

**PRIMERO:** Esta Sala Superior del Tribunal de Justicia Administrativa, actuando en funciones de Tribunal de Conciliación y Arbitraje es competente para conocer y decidir sobre los juicios del Servicio Civil, siendo la vía elegida por el actor para su trámite, la correcta y procedente.

**SEGUNDO:** Han procedido parcialmente las acciones intentadas por **XXXX XXXX XXXX XXXX**, en contra del **H. AYUNTAMIENTO DE NAVOJOA, SONORA**.

**TERCERO:** Se absuelve al **H. AYUNTAMIENTO DE NAVOJOA, SONORA**, al reconocimiento de la **C. XXXX XXXX XXXX XXXX**, como trabajador de base, al pago de aguinaldo a razón de 65 días de salario, a la inscripción de la **C. XXXX XXXX XXXX XXXX** en el régimen de seguridad social ISSSTESON, por razones expuestas en el último considerando.

**CUARTO:** Se condena al **H. AYUNTAMIENTO DE NAVOJOA, SONORA**, al pago y otorgamiento de las prestaciones consistentes en vacaciones, prima vacacional en términos de las cláusulas previstas en Contrato Colectivo celebrado entre el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Municipio de Navojoa y el Ayuntamiento de Navojoa, por razones expuestas en último considerando.

**QUINTO:** Se absuelve al **H. AYUNTAMIENTO DE NAVOJOA, SONORA**, al otorgamiento de uniforme de trabajo en favor del **C. XXXX XXXX XXXX XXXX**, consistentes en dos pantalones, dos blusas, un chaleco y un saco, por las razones expuestas en el último considerando.

**A S Í** lo resolvió la Sala Superior del Tribunal de Justicia Administrativa en funciones de Tribunal de Conciliación y Arbitraje por unanimidad de votos de los Magistrados José Santiago Encinas Velarde, María Carmela Estrella Valencia, Aldo Gerardo Padilla Pestaño, María del Carmen Arvizu Bórquez y, Vicente Pacheco Castañeda siendo ponente la segunda en orden de los nombrados, quienes firman con la Secretario General, 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.

Lic. Vicente Pacheco Castañeda.  
Magistrado.

Lic. Luis Arsenio Duarte Salido  
Secretario General de Acuerdos

En veintinueve de marzo de dos mil veintitrés, se publicó en lista de acuerdos la resolución que antecede.- CONSTE.

