

Expediente Número: 726/2023

VS

Demandada:

Prestación Principal: Reinstalación

SENTENCIA

Mexicali, Baja California, tres de julio de dos mil veinticinco.

VISTOS, los autos del expediente **726/2023** para resolver **DE NUEVA CUENTA** el juicio **ORDINARIO LABORAL**, mediante el que se determinará si le asiste o no la razón a la actora respecto a las prestaciones que reclama al demandado.

RESULTANDO

PRIMERO. Antecedentes. Resulta innecesario realizar una transcripción acerca de los antecedentes del presente asunto, así como de puntualizar cada uno de los requisitos que refiere el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, ya que los hechos y actos que le dieron origen, constan en las actuaciones que fueron debidamente integradas al expediente, así como en el audiencia preliminar celebrada en fecha **ocho de noviembre del dos mil veintitrés y la de juicio del veintiséis de febrero del dos mil veinticuatro**, sin que lo anterior implique una violación de derechos fundamentales de las partes.

Apoya lo anterior la jurisprudencia I.10o.T. J/3, emitida por el Décimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Novena Época, localizable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo XIV, octubre de 2001, página 964, con número de registro digital 188579 de rubro y texto siguiente:

“LAUDOS, SU REDACCIÓN. Si la autoridad responsable omite hacer un extracto de la demanda, de su contestación, así como de los alegatos expuestos por las partes, tal omisión no es suficiente para considerar que por ello la resolutoria conculcó las garantías individuales de la quejosa, lo que es acorde con una correcta interpretación del artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, que señala la forma en que deben redactarse los laudos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que en dicho precepto no se contienen formalidades esenciales del procedimiento que en caso de no cumplirse coloquen a las partes en estado de indefensión, de tal suerte que la

infracción de las reglas comprendidas en el dispositivo de referencia, no es suficiente para considerar que el laudo sea ilegal y violatorio de los artículos 14 y 16 constitucionales, si se estudia y define la cuestión esencial planteada en la controversia.”

SEGUNDO. -Mediante escrito presentado ante la Oficialía de partes de este Tribunal, el **once de abril de dos mil veintitrés**, el actor [REDACTED] por su propio derecho, demandó [REDACTED] [REDACTED] diversas prestaciones, la cual quedó radicada en este **Tribunal Laboral de Mexicali Baja California**, seguida la secuela procesal, el **cuatro de marzo de dos mil veinticuatro** la suscrita dictó la sentencia en el cual se resolvió lo siguiente:

“RESUELVE

PRIMERO: Se condena a la parte demandada [REDACTED]

[REDACTED] al pago de las prestaciones con identificadas con los incisos **1, 2, 3, 5, 7 y 9** consistentes en:

- 1) Reinstalación
- 2) Salarios vencidos o caídos
- 3) Reconocimiento de antigüedad a partir del 15 de agosto de 2019
- 4) Reconocimiento y declaración que el actor tiene la categoría de trabajador a partir del 15 de agosto de 2019
- 5) Reconocimiento de que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado. (marcada con el número 6)
- 6) Reconocimiento que el actor es de planta (marcada como 7)
- 9) La aplicación, pago y cumplimiento de todas y cada una de las prestaciones económicas y de derechos que se contiene en el contrato colectivo de trabajo a partir de que cause estado la presente sentencia en los términos de resolutive sexto.
- 11) Otorgamiento de nivel salarial a partir de que le es reconocido el carácter de trabajador de planta en los términos de resolutive sexto.
- 13) Pago de cuotas y aportaciones obrero patronales a otorgar la seguridad social integral en términos del considerando sexto de la presente resolución.

CONDENAS que se establecen en términos de considerando **SEXTO** de la presente resolución.

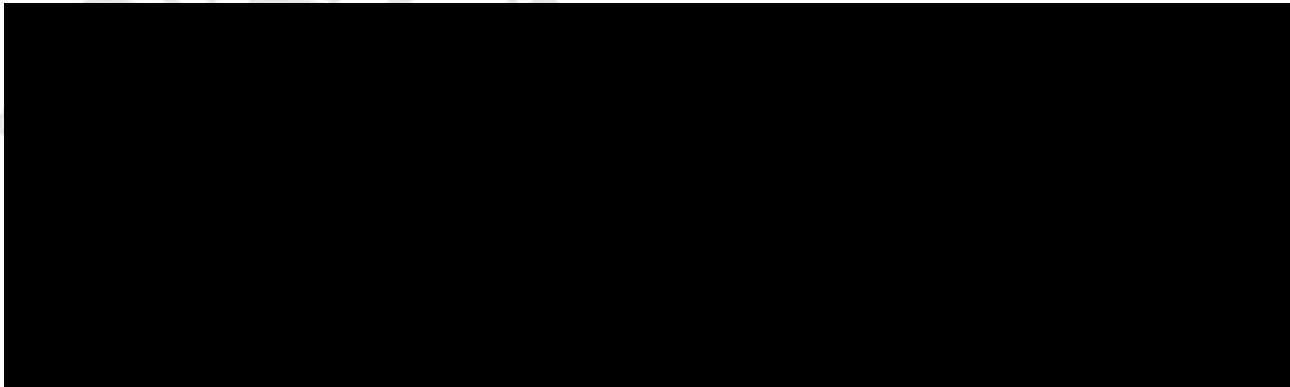
SEGUNDO: Se absuelve a la demandada del pago de las prestaciones marcadas con los números **8), 10) y 12)** consistente en 8) nulidad de la cláusula de exclusión, **10)** pago de horas extraordinarias, **12)** respeto y reconocimiento respecto de la compensación de pesos en términos de considerando sexto de la presente resolución.

TERCERO: Concede a la parte demandada el término de **QUINCE**

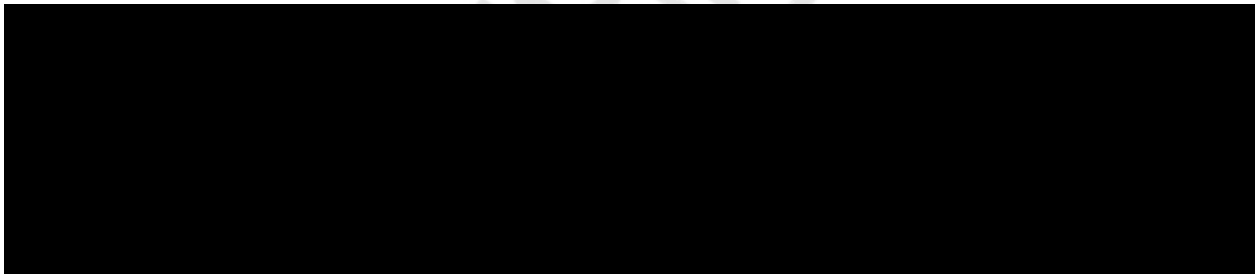
DÍAS, contados a partir de su notificación, a efecto de que dé cumplimiento a la presente resolución, en términos de lo dispuesto por el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE.”

TERCERO. Inconforme con tal determinación, el demandado promovió juicio de amparo, el cual, por cuestión de turno, tocó conocer al **Sexto Tribunal Colegiado del Decimoquinto Circuito**, quien lo radicó con el número de expediente **149/2024** y, en sesión del **doce de junio de dos mil veinticinco**, resolvió lo siguiente:



Bajo los lineamientos que indican:



CUARTO. Luego, una vez devueltos los autos del presente juicio, el **Sexto Tribunal Colegiado del Decimoquinto Circuito**, requirió a este Tribunal el cumplimiento de la ejecutoria; así, por medio de la presente, **se dejó sin efectos la sentencia impugnada** y se emitió una nueva sentencia que en derecho procediera;

En virtud de lo anterior, se procede a realizar el estudio que en derecho corresponde; y,

CONSIDERANDO

PRIMERO. Competencia. Este Tribunal Laboral del Poder Judicial del Baja California con sede en Mexicali, es competente para conocer y resolver el presente conflicto laboral individual conforme lo dispuesto por los artículos 123, Apartado A, fracción XXXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 527, 529 y 700, fracción II, inciso b, de la Ley Federal del Trabajo y 90 OCT 10 de la Ley Orgánica de Baja California; por el cual otorga competencia territorial a los Tribunales Laborales del Poder Judicial de Baja California.

SEGUNDO. Fijación de la Litis. La Litis en el presente se fija para determinar lo siguiente:

1. Determinar si la fecha de ingreso del actor lo fue 15 de agosto de 2019 bajo el régimen de honorarios profesionales, sin embargo la realidad es que la patronal mantuvo una relación profesional civil simulada, pues las actividades y circunstancias en la que se desarrolló la relación, esa relación de trabajo **o bien** como lo indicó el patrón el actor del 15 de agosto de 2019 al 20 de febrero de 2022 no existió relación de trabajo, sino existieron diversos contratos de prestación de servicios profesionales.
2. Determinar si el actor laboraba tiempo extraordinario para la demandada ya que laboraba 9 horas diarias en lugar de 7 horas diarias que establece el contrato colectivo de trabajo **o bien como lo señala la demandada** el trabajador actor labora jornada conforme a derecho le corresponde y lo señala la Ley Federal del Trabajo.
3. Determinar si la naturaleza del contrato individual de trabajo es por tiempo indeterminado **o como señala la demandada** el contrato celebrado entre el hoy actor y la demandada es por tiempo determinado, dada las necesidades de la patronal-
4. Determinar si las funciones del actor no son de confianza **o bien** como lo señala la demandada las funciones del trabajador son de confianza al realizar funciones de dirección fiscalización y vigilancia
5. Determinar si al actor le corresponde la aplicación del Contrato Colectivo de trabajo, **o como se excepciona el** [REDACTED] por disposición expresa las prerrogativas establecidas en las condiciones generales de trabajo, son dables únicamente a los empleados que cuenten con nombramiento de base sindical, excluyendo de su aplicación al respeto de los trabajadores

el cual, la parte actora no cuenta.

- Determinar si el 10 de marzo de 2023 aproximadamente a las 10:00 horas estando el actor en las instalaciones de centro de rehabilitación integral (CRI) recibió una llamada de teléfono en el que se le indicó por parte de [REDACTED] como director del albergue que regresara al albergue, el actor preguntó que si era urgente a lo que le respondió que si era urgente; a las 10:13 horas la misma persona le envió un mensaje de texto diciéndole “si ayúdame a regresarte porfas”. El actor llegó al albergue aproximadamente a las 11:20 horas y ahí se encontraba [REDACTED] como jefe administrativo quien se retiró del lugar y lo dejó solo con [REDACTED] quien se presentó como Jefe de departamento de contrataciones y desarrollo del personal de recursos humanos y le dijo “vengo a darte noticias lamentables vengo a notificarte tu baja e informarte que a partir de hoy ya no formas parte de la institución y le indicó que las razones no las traía, que la instrucción venía de “muy arriba” y que la tenía que acatar y que desde ese momento cuando saliera de esa oficina ya no formaba parte de la institución. O como se excepcionó la patronal [REDACTED] [REDACTED] es cierto que el 10 de marzo de 2023 se le notificó al actor que ya no laboraba más para el [REDACTED] sin embargo se presentó aviso de rescisión de la relación laboral presentada ante este Tribunal Laboral el 17 de marzo de 2023 radicado con el número expediente 595/2023 en el cual se señala que el actor incurrió en falta de probidad y honradez, ya que se negó a recibir insumos que se encontraban en mal estado y dado dicha circunstancias al ser un trabajador de confianza al desobedecer instrucciones perdió la confianza en términos del artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERO. Cargas probatorias. De conformidad con lo establecido por los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, atendiendo a la forma en que ha quedado fijada la Litis en el presente asunto, corresponde a la demandada [REDACTED] acreditar que del periodo 15 de agosto de 2019 al 20 de febrero de 2020 la relación de trabajo no fue de carácter laboral, sino civil.

Lo anterior con fundamento en la jurisprudencia 2a./J. 40/99, emitida por la

Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Novena época, localizable Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX, Mayo de 1999, página 480, de rubro y texto siguiente:

“RELACIÓN LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE AL PATRÓN CUANDO SE EXCEPCIONA AFIRMANDO QUE LA RELACIÓN ES DE OTRO TIPO. Cuando el demandado niega la existencia de una relación de trabajo y afirma que es de otro tipo, en principio, está reconociendo la existencia de un hecho, a saber, la relación jurídica que lo vincula al actor, esa negativa también lleva implícita una afirmación, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario; por consiguiente, debe probar cuál es el género de la relación jurídica que lo une con el actor, verbigracia, un contrato de prestación de servicios profesionales, una comisión mercantil, un contrato de sociedad o cualquier otra, porque en todos esos casos su respuesta forzosamente encierra una afirmación.”

Por otra parte, toda vez que la demandada señala que a partir del 21 de febrero de 2022 se contrató **por tiempo determinado al actor** de conformidad con lo establecido por los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde a la demandada acreditar que la relación de trabajo es por tiempo determinado, con la que se excepciono, y la misma se encuentra justificada por alguno de los supuestos de excepción establecidos en el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo ya que de lo contrario deberá entenderse que la relación de trabajo es por tiempo indefinido, lo anterior en base a lo establecido por el artículo 784.

Sirve de apoyo la jurisprudencia 2a./J. 24/2021 (10a.), emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Undécima Época, localizable en Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 3, Julio de 2021, Tomo II, página 1797, con número de registro digital 2023346, de rubro y texto siguiente:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO POR TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL ESTADO, EN SU CARÁCTER DE EMPLEADOR EQUIPARADO, JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DE SU NOMBRAMIENTO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICA FEDERAL Y DEL ESTADO DE COLIMA).

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sostuvieron conclusiones diferentes en relación con los nombramientos de carácter temporal de trabajadores al servicio del Estado; así, mientras uno consideró suficiente para acreditar el carácter eventual de un trabajador el nombramiento en el que se establece una relación de trabajo por tiempo determinado, el otro consideró que para ello también era necesario que el Estado, en su carácter de empleador, justificara la razón que motivó su otorgamiento bajo dicha temporalidad.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que el Estado, en su carácter de empleador equiparado, está obligado a justificar el otorgamiento de nombramientos temporales, los cuales sólo podrán celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, tengan por objeto cubrir a otro trabajador, o bien el cumplimiento de una obra determinada.

Justificación: De acuerdo con los artículos [11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado](#) y [15, fracción II, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima](#), en lo no previsto por ellas, será aplicable

supletoriamente la Ley Federal del Trabajo. En ese sentido, a efecto de determinar los requisitos que deben cumplir los nombramientos de los servidores públicos por tiempo determinado, debe atenderse a lo establecido en los artículos [35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo](#), de acuerdo con los cuales la celebración de una relación de trabajo para obra o por tiempo determinado debe estar justificada en el desarrollo de una obra específica, la naturaleza de las funciones a desempeñar, o bien cubrir alguna vacante temporal. En consecuencia, de la interpretación sistemática de las disposiciones señaladas, se advierte que el otorgamiento de nombramientos por tiempo determinado es excepcional, de ahí que el Estado esté obligado a justificar la necesidad de su celebración bajo dicha temporalidad, pues sólo así se actualizará la prerrogativa de éste de dar por terminada la relación laboral al concluir el término del nombramiento sin responsabilidad para las entidades o dependencias, ya que de lo contrario se entenderá que el nombramiento fue por tiempo definitivo.”

Asimismo, al señalar que las funciones del actor eran de confianza, también corresponderá a [REDACTED]

[REDACTED] acreditar las funciones del actor trabajador lo anterior en virtud que de conformidad al artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo para considerar que un trabajador es de confianza no basta que en el nombramiento aparezca la denominación formal que el patrón le otorga, sino que también debe acreditarse que las funciones desempeñadas son de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Sirve de sustento, la jurisprudencia I.13o.T. J/17, emitida por Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, localizable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXXIII, mayo de 2011, página 975 con registro digital 161946, de rubro y texto siguiente:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO Y EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ARGUMENTANDO QUE ERA DE CONFIANZA, A ÉSTE LE CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA. Cuando el trabajador reclama la reinstalación por haber sido despedido o cesado injustificadamente y el patrón se excepciona argumentando que aquél era de confianza, conforme al artículo [784, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo](#), de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, corresponde a éste demostrar dicha calidad y que las labores desarrolladas por el trabajador se encuentran dentro de las enunciadas expresamente en el dispositivo [5o.](#) de la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, para ser consideradas con tal carácter, tomando en cuenta que esa categoría depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, toda vez que el patrón es el que cuenta con más y mejores elementos para acreditar las labores que realizaba el trabajador.”

Asimismo, apoya a lo anterior, la jurisprudencia I.1o.T. J/60, emitida por Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, localizable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIX, febrero de 2009, página 1786 con registro digital 167816, de rubro y texto siguiente:

“TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARÁCTER CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCIÓN. Si el actor se

dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se exceptiona manifestando que por ser trabajador de confianza fue despedido y pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el artículo [49 de la Ley Federal del Trabajo](#), corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza y que con toda precisión establece el artículo [9o.](#) del citado ordenamiento legal, a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad en su demanda, de no acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y condenarse a la reinstalación solicitada.”

De igual manera, corresponde a la demandada [REDACTED] [REDACTED] acreditar la causa de terminación de la relación o contrato de trabajo, así como la constancia de haber dado por escrito al trabajador o al Tribunal de la fecha y causa del despido, lo anterior de conformidad con el artículo 784 que a la letra dice:

“**Artículo 784.-** El Tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto a petición del trabajador o de considerarlo necesario requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. **Causa de rescisión de la relación de trabajo;**
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley;
- VI. **Constancia de haber dado por escrito al trabajador o al Tribunal de la fecha y la causa del despido.**
La negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba.
Asimismo, la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador, no exime al patrón de probar su dicho;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;
- XIV. Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro...”

En ese sentido, la parte **ACTORA** ofreció las siguientes pruebas:

1. **Confesional** a cargo de la parte demandada [REDACTED], ofrecida en el numeral 1, del capítulo de pruebas de la demanda que fue desahogada en audiencia de juicio celebrada el **veintiséis de febrero del dos mil veinticuatro**, y cuyo interrogatorio íntegro consta en la videograbación correspondiente. Probanza que beneficia a los intereses del actor trabajador en las siguientes cuestiones:

1. Que las condiciones de trabajo que realizaba el actor desde la fecha de ingreso hasta el despido fueron las mismas, es decir no existe diferencia entre las condiciones y funciones que realizaba el actor bajo el contrato por honorarios y trabajador de contrato. (señaló el absolvente que únicamente fue el tipo de contratación) .
2. Las actividades eran las mismas desde el 15 de agosto de 2019 hasta el 6 de marzo de 2023.
3. Que desde un inicio no se contrató al trabajador bajo la calidad de trabajador por falta de presupuesto.
4. Que en “ambas relaciones” el actor tuvo un jefe directo y le informaba las funciones.
5. Que el actor siempre ha estado bajo subordinación.
6. Que nunca hubo interrupción entre la calidad de contrato honorarios y contrato de trabajo.
7. Que el actor no realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general (no obstante que el absolvente señaló que el hecho de revisar e inspeccionar, insumos, y decidir el menú era a su consideración de confianza)

2. **Confesional** a cargo del C. [REDACTED], ofrecida en el numeral 3, del capítulo de pruebas de la demanda y toda vez que la parte demandada acreditó que dicho absolvente no labora para su representada se cambió de naturaleza la prueba confesional a testimonial en términos del artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, la parte actora y oferente de la prueba se desistió en su perjuicio de la referida probanza circunstancia que se advierte en la videograbación correspondiente del **veintiséis de febrero del dos mil veinticuatro**.

3. **Documental marcada** con el número **6 y 7** consistente en 30 facturas del C. [REDACTED] y **25 constancias de pago y retenciones de ISR, IVA e IEPS a nombre del actor de fecha agosto de 2019 a abril de 2022**, las cuales no benefician a los intereses del actor, ya que la demandada manifestó ser cierto que el actor fue contratado bajo el esquema de “honorarios” del periodo 15 de agosto de 2019 al 20 de febrero de 2020, circunstancia que será retomada al momento de emitir las conclusiones correspondientes.

4. **Testimonial** marcada con el número **9** a cargo de los CC. [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED] probanza que no beneficia los intereses de su oferente puesto que la parte actora y oferente de la prueba se desistió de dicha probanza circunstancia que se advierte en la videograbación correspondiente del **veintiséis de febrero del dos mil veinticuatro**

5. **Documental** marcada con el número **11** consistente en **constancia de trabajo emitido por la patronal a nombre del actor** documental que no aporta elemento alguno para dirimir la presente Litis, pues se advierte diversa fecha de ingreso, la constancia indica que el puesto del actor es de “psicólogo” y el salario no fue controvertido por el patrón.

6. **La Presuncional Legal y Humana, e Instrumental De Actuaciones** ofrecidas en los numerales 12 y 13 mismas que fueron admitidas, y se desahogan por su propia y especial naturaleza de conformidad con los artículos 776, fracción VI y VII, 830, 831, 832, 833, 834, 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo; pruebas que adquieren valor probatorio en términos de las consideraciones de hecho y derecho en la presente resolución.

Por su parte, la parte demandada [REDACTED] **ofreció las siguientes pruebas:**

7. **Confesional** a cargo del actor [REDACTED] ofrecida en el numeral 1, del capítulo de pruebas de la demanda que fue desahogada en audiencia de juicio celebrada el **veintiséis de febrero del dos mil veinticuatro**, la cual no beneficia a los intereses de la patronal demandada, ya que el trabajador reiteró lo señalado en su escrito inicial de demanda.

8. **Testimonial** marcada con el número **2** a cargo de la C. [REDACTED] que fue desahogada en audiencia de juicio celebrada el **veintiséis de febrero del dos mil veinticuatro**, prueba que no beneficia a los intereses de la patronal, puesto que la testigo indicó que no se encontraba presente físicamente al momento que el actor trabajador recibió los insumos, lo cual será retomado al emitir las conclusiones correspondientes.

9. **Documental** marcada con el número **3** original de contrato individual de trabajo documento que aporta nada a la presente Litis pues no se desprende de dicho contrato elementos que se infieran que el trabajador es de confianza y respecto la fecha de ingreso es controvertida en relación bajo qué tipo de contratación se dio la relación.

10. **Documental** marcada con el número **4** consistentes en contratos de prestación de servicios: de dichas documentales, es de señalarse que no es hecho controvertido que el actor se le contrató bajo ese régimen y que expidió facturas, siendo controvertido determinar si en efecto la relación fue de carácter civil, o bien se trató de una simulación.

11. **Documental** ofrecida bajo el número **5** consistente en **escrito dirigido al C. [REDACTED]** en su carácter de director **de Recursos Humanos de [REDACTED] Estatal de fecha 6 de marzo de 2023**, oficio que no se le otorga valor probatorio alguno puesto que resulta ser un oficio realizado por la propia patronal del cual únicamente se desprende lo señalado en su escrito de contestación, circunstancia que no puede ser probada a través de un documento realizado de manera unilateral.

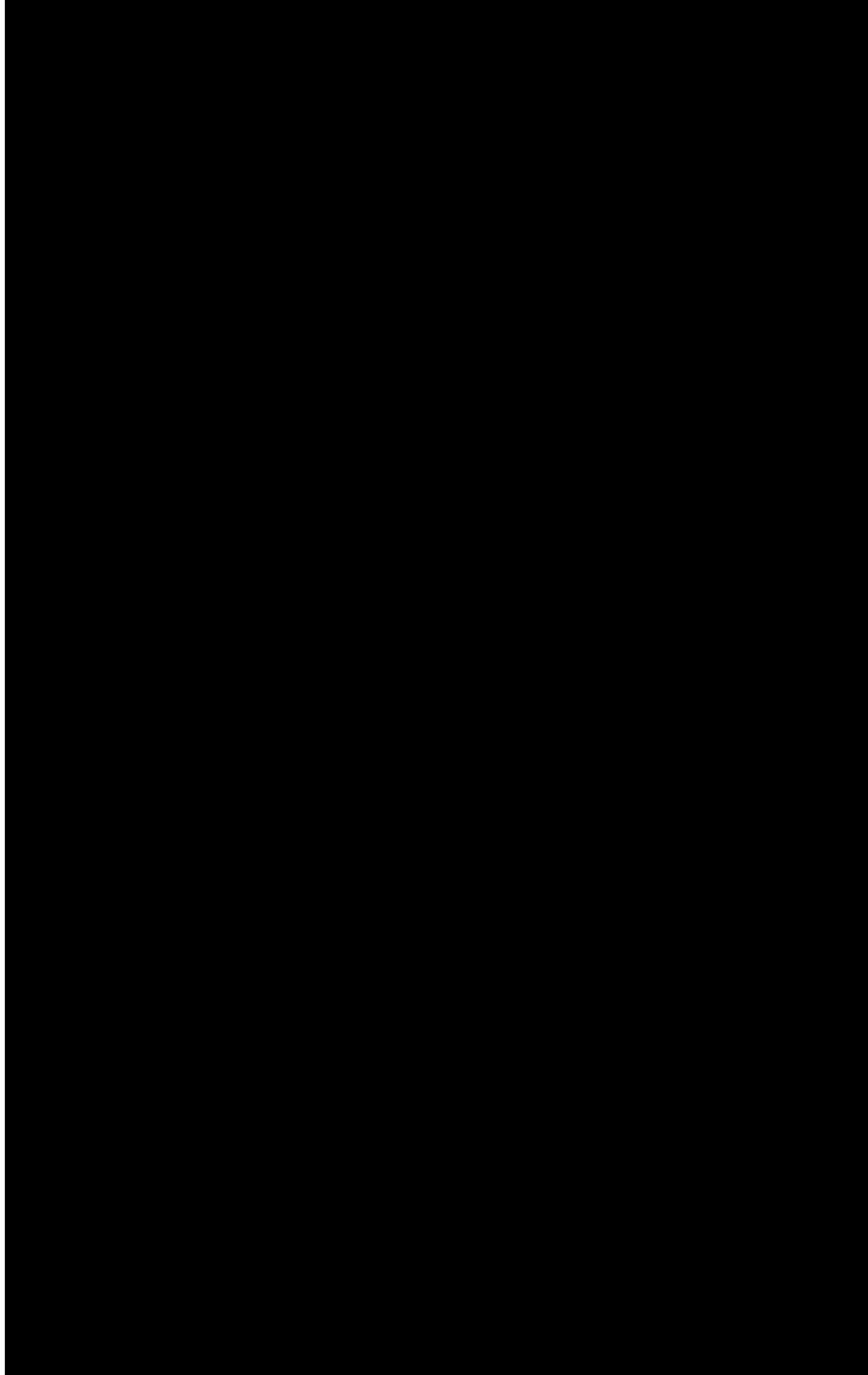
Por cuanto hace al medio de perfeccionamiento el oferente de la prueba se desistió circunstancia que se advierte en la videograbación correspondiente del **veintiséis de febrero del dos mil veinticuatro**.

12. **Documental** marcada con el número **6** consistente en **promoción para aviso de rescisión**, de igual manera por cuanto hace al medio de perfeccionamiento atendiendo que esta autoridad por economía procesal y sencillez **se ordenó agregar a los presentes autos, el expediente 595/ 2023**: documental que se acredita que la patronal demandada realizó el procedimiento paraprocesal correspondiente al aviso de despido, circunstancia que será retomada al momento de dictarse la conclusiones correspondientes.

13. **Instrumental de Actuaciones, la Presuncional en su doble aspecto Legal y Humana** mismas que fueron admitidas, y se desahogan por su propia y especial naturaleza de conformidad con los artículos 776, fracción VI y VII, 830, 831, 832, 833, 834, 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo; pruebas que adquieren valor probatorio en términos de las consideraciones de hecho y derecho en la presente resolución.

PRUEBAS OFRECIDAS EN VÍA DE RÉPLICA

14. **Documental digital** consistente en intercambio de mensajes vía whatsapp ofertando ratificación de contenido, a cargo de la C. [REDACTED], quien reconoció el contenido, sin embargo, de dicho documento se advierte que entre la ratificante y el hoy actor existió un intercambio de mensajes, se infiere que la ratificante le solicitó el menú y posteriormente se advierte que le remite un documento, por lo cual no existe elemento que ayude a dilucidar la presente Litis.



15. **Testimonial** a cargo de la C. [REDACTED] cuyo interrogatorio integró se observa en la videograbación del **veintiséis de febrero del dos mil veinticuatro**. Del desahogo de dicha probanza se infiere que la testigo era supervisora de cocina y señaló que efectivamente el 6 de marzo de 2023 el actor trabajador y ella se negaron a recibir los insumos, porque a su decir, *“los productos se encontraban en mal estado”, “podrido”,* probanza que se le otorga valor probatorio pleno y se acredita que el producto que el trabajador se negó a recibir se encontraba en mal estado.

SEXO. Conclusiones. Del estudio de los anteriores elementos de convicción debidamente valorados, adminiculados y vinculados entre sí de manera lógica y natural, en términos del artículo 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, nos conducen a las siguientes conclusiones:

En primer término, respecto al punto de Litis consistente en definir si desde el inicio de la relación que data del 15 de agosto de 2019 existió relación de trabajo, o una relación civil, tenemos que correspondió a la demandada acreditar que la naturaleza de la relación fue de otra índole distinta a una relación de trabajo, para lo cual trajo a juicio contratos de servicios, lo cual el actor señaló que si bien es cierto se celebraron dichos contratos, también lo cierto es que en realidad se trató de una simulación.

Ahora bien, partiendo de la idea que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, siendo un elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y el trabajador, tal y como se establece en el artículo 8 que a la letra dice: *“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.*

En ese orden de ideas para que exista una relación de trabajo debe de existir a) prestación de servicios, b) subordinación o dependencia del trabajador y c) remuneración por tales servicios. En ese sentido, del sumario se advierte que, existen diversos contratos de prestación de servicio, no obstante de las pruebas obrantes en autos y de la propia confesión expresa de la demandada [REDACTED] en la cual declaró que el actor siempre estuvo subordinado pues tenía un jefe inmediato, prestaba sus labores de 8:00 a las 17:00 horas, se le proporcionaron herramientas para desempeñar sus funciones, concatenado a que se prestó un servicio y se le pagó un salario (a través de los recibos de honorarios) es decir las condiciones reales en las que se dio la relación entre el actor y [REDACTED] no eran las plasmadas en el contrato de prestación de servicios, sino las referentes a una relación de trabajo, pues claramente se advierte los elementos distintivos de una relación de trabajo. Asimismo, los recibos de honorarios resultan insuficientes para acreditar que la

relación de trabajo era contrato de servicios, pues es lógico que, si el actor prestaba sus servicios a cambio recibiría el pago de un salario tal y como lo indica el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo.

Aunando lo anterior, la patronal señaló que a partir del 21 de febrero de 2022 se celebró un contrato individual de trabajo por tiempo determinado y de la confesional el absolvente que las condiciones que desempeño el actor como “contrato por honorarios” y “contrato individual de trabajo” fueron las mismas, es decir, la única diferencia entre la relación entre 15 de agosto de 2019 al 20 de febrero de 2022 era el “**tipo de contratación**”; por cual atendiendo los principios contemplados por el artículo 841 de la ley de la materia, “*a verdad sabida y tomando los hechos de conciencia*”, existe una declaración expresa por parte del patrón en el sentido que la relación de trabajo siempre fue de índole laboral, y por consiguiente deberá reconocerse la antigüedad a partir del 15 de agosto de 2019

Apoya el siguiente criterio la tesis de jurisprudencia identificada con el número: I.1o.T. J/52, Novena época, emitida por el Primer Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Primer Circuito, localizable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIII, junio de 2006, página 1017 con registro digital 174925 cuyo rubro indica:

“CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. LOS RECIBOS DE HONORARIOS NO SON SUFICIENTES PARA ACREDITAR UNA RELACIÓN DE ESA NATURALEZA.

Si ante el despido alegado por el trabajador, la parte patronal niega la existencia del vínculo laboral, afirmando que se trata de un contrato de prestación de servicios, no resulta suficiente el hecho de que para demostrarlo exhiba los recibos de honorarios suscritos por los demandantes, porque no desvirtúan la naturaleza laboral de la relación, toda vez que de acuerdo con lo establecido en el artículo [82 de la Ley Federal del Trabajo](#), salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, aunque se le denomine de manera distinta; considerando que lo que determina la existencia de un contrato de prestación de servicios son sus elementos subjetivos y objetivos, como el que la persona prestataria del servicio sea profesionista, que el servicio lo preste con sus propios medios y se determine expresamente, contando con libertad para realizarlo tanto en su aspecto de temporalidad como en el aspecto profesional propiamente dicho; elementos que si no son debidamente probados en autos, debe estimarse que se trata de un contrato de trabajo para todas sus consecuencias legales.

De igual manera comparte el siguiente criterio la tesis aislada, identificada con el número: III.1o.T.78 L, Novena época, emitida por Primer Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Tercer Circuito, localizable Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XIX, enero de 2004, página 1489 con registro

digital 182442 cuyo rubro y texto señalan:

“CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. LOS RECIBOS DE HONORARIOS SON INSUFICIENTES PARA DEMOSTRAR UNA RELACIÓN JURÍDICA DE ESA ÍNDOLE.

El artículo [2254 del Código Civil para el Estado de Jalisco](#) establece que el contrato de prestación de servicios técnicos o profesionales es aquel por medio del cual el prestador se obliga a proporcionar en beneficio del cliente o prestatario determinados servicios que requieren de una preparación técnica o profesional; en consecuencia, si ante el despido alegado por los servidores públicos la entidad pública demandada niega la existencia del nexo de trabajo aduciendo que se trata de un contrato de prestación de servicios, resulta insuficiente para demostrarlo que exhiba los recibos de honorarios suscritos por los demandantes, porque no desvirtúan la naturaleza laboral de la relación, toda vez que de acuerdo con lo establecido en el artículo [82 de la Ley Federal del Trabajo](#), de aplicación supletoria a la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, aunque se le denomine de manera distinta; además, si en los contratos de prestación de servicios se pactó de manera general que el prestador se obligaba a realizar la recuperación de los créditos fiscales que le asignara la Tesorería Municipal mediante el procedimiento administrativo de ejecución, y que el prestatario pagaría como contraprestación determinado porcentaje de los gastos de ejecución recuperados, es evidente que el prestador no se obligó a proporcionar, en beneficio del cliente, determinados servicios, es decir, la recuperación de débitos tributarios, en específico, en favor del fisco municipal, pues aquella declaración tan general incumple con uno de los requisitos esenciales del contrato de prestación de servicios, como lo es el relativo al objeto, el cual está integrado por la actividad determinada o específica que el prestador se obliga a realizar, por lo que debe entenderse que se trata de una relación laboral, esto es, la prestación de un trabajo personal subordinado a la Tesorería Municipal mediante el pago de un salario, consistente en la recuperación de todos los créditos fiscales que tenga derecho a percibir el erario municipal mediante el empleo de la facultad económico-coactiva.”

Por lo que hace a los puntos de Litis en el sentido de determinar si la naturaleza del contrato individual de trabajo es por tiempo indeterminado **o como señala la demandada** el contrato celebrado entre el hoy actor y la demandada es por tiempo **determinado**, dada las necesidades de la patronal **así como** determinar si las funciones del actor no son de confianza **o bien** como lo señala la demandada las funciones del trabajador son de confianza al realizar funciones de dirección fiscalización y vigilancia.

Para estos puntos es necesario establecer que de acuerdo a los artículos **9, 35 y 38 de la Ley Federal del Trabajo** las relaciones laborales **pueden clasificarse en dos grupos**, uno que atiende a la **naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas** (situación legal laboral) y otro a la durabilidad de dichas relaciones (factor tiempo), por lo que, si se toma en cuenta la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas por el trabajador, serán:

- 1. Trabajadores de confianza**, todos aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter

general así como las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa; y

2.Trabajadores de base o de planta (figura reconocida en la Ley Federal del Trabajo), todos aquellos que, por exclusión, no sean de confianza, esto es, lo que realizan una función o actividad normal en la empresa.

Si se atiende a la durabilidad de la relación laboral (factor tiempo) esta puede clasificarse en:

1)Por obra determinada, se dan cuando un trabajador es contratado por el patrón únicamente por una obra en específico.

2)Por tiempo determinado, se refieren a aquellos contratos donde se determina el tiempo por el cual el trabajador prestará sus servicios al patrón y se puede dar solo en los supuestos que menciona el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo.

3)Por tiempo indeterminado, se refiere a que el trabajador prestara sus servicios de manera permanente, a fin de satisfacer una necesidad fija , normal o constante de la empresa, que en su caso podrá ser:

a) Sujeto a prueba.

Como se observa de autos, las funciones que señala el actor consistentes en: coordinación con comedor externo que presta sus servicios para ■■■, manejo de entradas y salidas de alimentos que son comprados para consumo semanal, manejo del programa del alimentario de entrega de despensas, petición de leches en fórmula, petición de insumo de alimentos realizar menús semanales para el consumo de la población general, manejo de diagnósticos y tratamientos nutricionales personalizados a pacientes con desnutrición, problemas gastrointestinales, sobrepeso u obesidad, las cuales **no fueron controvertidas por la patronal**, agregando que adicionalmente el actor realizaba las siguientes actividades

1. Realizar los menús semanales (desayuno, comida y cena);
2. Realizar el listado y solicitud semanal de los insumos necesarios para elaborar los menús semanales;
3. Supervisión y recibimiento de los insumos necesarios para la preparación de alimentos;
4. Supervisar constantemente las áreas de preparación de alimentos, orientado a brindar un servicio de calidad;
5. Asegurar la correcta implementación del sistema de gestión de calidad en dicha área;

6. Realizar la valoración nutricional y el plan de alimentación para los niños con condiciones médicas especiales (desnutrición, obesidad, sobrepeso, diabetes, intolerancias a alimentos, estreñimiento, parálisis cerebral, gastrostomías, etc.);
7. Elaborar las valoraciones médicas de los niños para adopción;
8. Elaborar la gráfica de peso, talla e IMC de cada niño a su ingreso;
9. Elaborar la ficha o reporte nutricional de los niños que van a casa hogar;
10. Apoyo en área médica, cuando se requiere dar consulta o atender una urgencia médica en caso de que no se encuentre el médico adscrito; y las demás que le sean encomendadas por el superior jerárquico.

Lo cual a decir de la patronal son funciones de confianza.

,Resulta oportuno atender a las definiciones que el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española establece para los vocablos dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, lo anterior a efecto de determinar si las labores descritas por el actor en su demanda, actualizan alguna de ellas:

Dirección: 1. f. Acción y efecto de dirigir. 2. f. Tendencia de algo inmaterial hacia determinados fines. 3. f. Camino o rumbo que un cuerpo sigue en su movimiento. 4. f. Consejo, enseñanza y preceptos con que se encamina a alguien. 5. f. Conjunto de personas encargadas de dirigir una sociedad, un establecimiento, una explotación, etc. 6. f. Cargo de director.

Inspección: 1. f. Acción y efecto de inspeccionar. 2. f. Cargo y cuidado de velar por algo. 3. f. Casa, despacho u oficina del inspector.

Vigilancia: 1. f. Cuidado y atención exacta en las cosas que están a cargo de cada uno. 2. f. Servicio ordenado y dispuesto para vigilar.

Fiscalización: 1. f. Acción y efecto de fiscalizar/ 2. tr. Criticar y traer a juicio las acciones u obras de alguien

Al respecto, tenemos que la propia Ley establece de manera precisa que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Dicho esto, de las actividades enunciadas por la patronal, **ninguna de ellas resulta ser de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización** que sean o resulten de carácter general dentro de la empresa o establecimiento, ni tampoco

la demandada acreditó que el actor tuviera facultades de mando en el establecimiento, o bien, que tuviera personal a su cargo; que vigilara o fiscalizara al resto del personal que labora en el establecimiento, es decir, la patronal no acreditó que las labores del actor en el cargo o puesto que ocupaba al momento de efectuar el despido, revistan el carácter de general respecto al resto de trabajadores, pues las mismas no son dirigidas a ellos (resto de trabajadores), sino que son las propias del actor.

De igual manera, resulta incongruente que el actor tuviera funciones de confianza que tengan por objeto dirigir, inspeccionar y fiscalizar si no tenía personal a su cargo, por lo cual es ilógico que pudiera realizar dichas funciones de *“carácter general”*.

En ese sentido y todas vez que las actividades realiza por el actor trabajador **notoriamente** no son de las catalogadas de confianza a que hace referencia el numeral 9 de la Ley Federal del Trabajo, aunando al hecho que de ninguna de dichas actividades se desprenda que el actor trabajador tenga alguna actividad de **dirección, inspección, vigilancia y fiscalización** como lo señala el referido artículo 9 y al no haber cumplido con la carga probatorio la demandada [REDACTED] de acreditar que las funciones realizadas por el C. [REDACTED] son de confianza, es que deberá tener **como cierto** que las funciones del actor son de las catalogadas de planta.

Por otra parte, la patronal alegó que el contrato es por tiempo determinado y tenía vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, por lo cual es importante señalar que de acuerdo a los artículos 35,36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial y el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza, del trabajo que se va prestar, cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y en los demás casos previstos en la Ley, es decir el contrato o nombramiento de trabajo por tiempo indeterminado es la regla general que rige en las relaciones laborales; en tanto los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen **la excepción**, lo que debe ser justificada de forma indubitable.

En ese contexto, de las pruebas que trajo a juicio la demandada no justifica la temporalidad del contrato de trabajo, y no acredita el por qué no se rige por la regla general de los contratos de trabajo, es decir que deben ser por tiempo indefinido, insistiendo que la patronal está obligada **acreditar la justificación de la temporalidad del contrato**, ya que de no ser así dejaría abierta la puerta al patrón de otorgar contratos temporales de manera injustificada, lo cual evidentemente implicaría una violación al derecho de estabilidad en el empleo contemplado por la Constitución Política del Estado Mexicano.

En ese orden de ideas, de las probanzas ofertas por la patronal no acredita la necesidad que el contrato sea por tiempo determinado, asimismo resulta contradictorio por parte de la demandada que percibiera el servicio de manera continua e ininterrumpida desde el 15 de agosto de 2019 hasta el 6 de marzo de 2023, es decir **3 años y 203 días**, lo cual evidencia que existe una necesidad de la patronal de una contratación por tiempo indeterminado, insistiendo que no argumentó en su contestación el por qué la necesidad que el contrato fuera por tiempo determinado.

Por lo anterior, resultando procedente **condenar** a la parte demandada [REDACTED], a las pretensiones reclamadas por los numerales **3,4,6 y 7** del escrito inicial de demanda, consistente en 3) reconocimiento de antigüedad a partir del día 15 de agosto de 2019, 4) reconocimiento y declaración que el actor desde la fecha de ingreso 15 de agosto de 2019 tiene la categoría de trabajador, 6) reconocimiento que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado y 7) nombramiento de empleado de base a partir de la presente resolución.

En otro aspecto, respecto al punto de controversia en el sentido si el actor fue despedido injustificadamente o como lo indicó la patronal, el patrón rescindió la relación de trabajo dada la pérdida de la confianza, en términos del artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, por desobediencia y falta de probidad y honradez ; y a fin de determinar si el despido del que fue objeto el actor es justificado, se impuso a la patronal a carga de acreditar primeramente, que la naturaleza de las funciones desempeñadas por el actor corresponden a las de un trabajador de confianza, y una vez satisfecha dicha carga procesal, acreditar los

hechos específicos, acontecidos en tiempo, modo y lugar determinados, que provocaron de manera objetiva la pérdida de la confianza en el hoy actor.

El artículo 185 concede al patrón la facultad para despedir de manera justificada a un trabajador de confianza por motivos diversos a los contenidos en el artículo 47 de la Ley Laboral, pues tratándose de trabajadores de confianza, le autoriza realizar el despido de manera justificada cuando exista pérdida de la confianza, sin embargo, dicha pérdida de la confianza debe encontrarse sustentada en cuestiones objetivas, concretas y precisas que trasciendan y fundamenten al aspecto subjetivo de la pérdida de la confianza; en otras palabras, la pérdida de la confianza se genera a partir de actos u omisiones acontecidos en tiempo, forma y lugar específicos o concretos, lo cual no se plasma o señala en el oficio a que hace alusión en su escrito de contestación.

No debemos olvidar que la finalidad del aviso de despido es que el trabajador tenga conocimiento formal y oportuno de los hechos en que incurrió y que, en consideración del patrón actualizan alguno de los supuesto previstos por el artículo 47 de la Ley Laboral, circunstancia que no fue acreditada por la patronal, puesto que de la prueba confesional a cargo de la demandada así como la de hechos propios, se advierte que al momento de rescindir la relación de trabajo, la patronal fue totalmente omisa en cumplir este requisito, lo anterior en términos del artículo 47 de la ley Federal del Trabajo.

Al respecto, se cita la tesis de jurisprudencia identificada con número 2a./J. 156/2013 (10a.), Décima época, emitida por la Segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, localizable en Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 2, Enero de 2014, Tomo II, página 1429, con registro digital 2005358 en la cual define la obligación patronal de señalar en el aviso de despido una relación de los hechos u omisiones atribuidos a efecto de que tenga certeza de las cuestiones fácticas que le atribuyen para rescindir la relación laboral, cuyo rubro y texto indica:

““AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL PATRÓN DEBE ESPECIFICAR EN ÉL SUCINTAMENTE LOS HECHOS QUE CONSTITUYEN LAS CAUSAS QUE LA ORIGINAN Y LAS FECHAS EN QUE TUVIERON LUGAR, ASÍ COMO LA DE AQUELLA EN QUE HABRÁ DE SURTIR EFECTOS.

El artículo [47 de la Ley Federal del Trabajo](#), en su texto anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, al señalar que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, prevé una

obligación tendente a posibilitar que el trabajador conozca oportunamente las causas del despido y cuando considere que es injustificado, pueda acudir a los tribunales laborales sin que se vea sorprendido e indefenso en el juicio correspondiente. De ahí que el aviso de referencia deberá contener, además de la mención de la causa o causas jurídicas, la fecha a partir de la cual tendrá efectos la rescisión; la referencia sucinta de las causas fácticas, hechos o conductas que actualizan precisamente los supuestos legales de que se trate y la fecha en que se cometieron, pues de otra forma aquél no cumpliría con su propósito. La importancia de señalar no sólo la fecha de expedición del aviso de rescisión de la relación laboral y de la en que surtirá efectos la rescisión (en caso de ser distintas), sino también la relativa a la en que se cometieron las conductas, radica en que conforme al artículo [517, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo](#), prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores; por consiguiente, en el citado aviso no es obligatorio describir los hechos con todo detalle, sino que es suficiente con que se haga una referencia sucinta de ellos para que el trabajador tenga certeza de la causa o causas fácticas que se le atribuyen para rescindir la relación laboral, haciéndose la salvedad de que esa cuestión resultará a la postre innecesaria cuando reconozca haber realizado las conductas que motiven la terminación de la relación laboral.”

En las relatadas condiciones, si bien es cierto la ley en el artículo 185 establece una causal adicional para los trabajadores de confianza, como se ha establecido anteriormente, ante la falta de acreditamiento del carácter de trabajador de confianza alegado por la patronal, deviene injustificado el despido efectuado, pues no se acredita que el trabajador fuera de confianza, por tanto, no le es aplicable lo estipulado por el artículo 185 de la ley de la materia.

No obstante lo anterior, adicionalmente la demandada señala como causal de rescisión la desobediencia y falta de probidad y honradez (y a decir de la patronal por ello se pierde la confianza), por lo cual se procede analizar lo señalado en el aviso de despido.

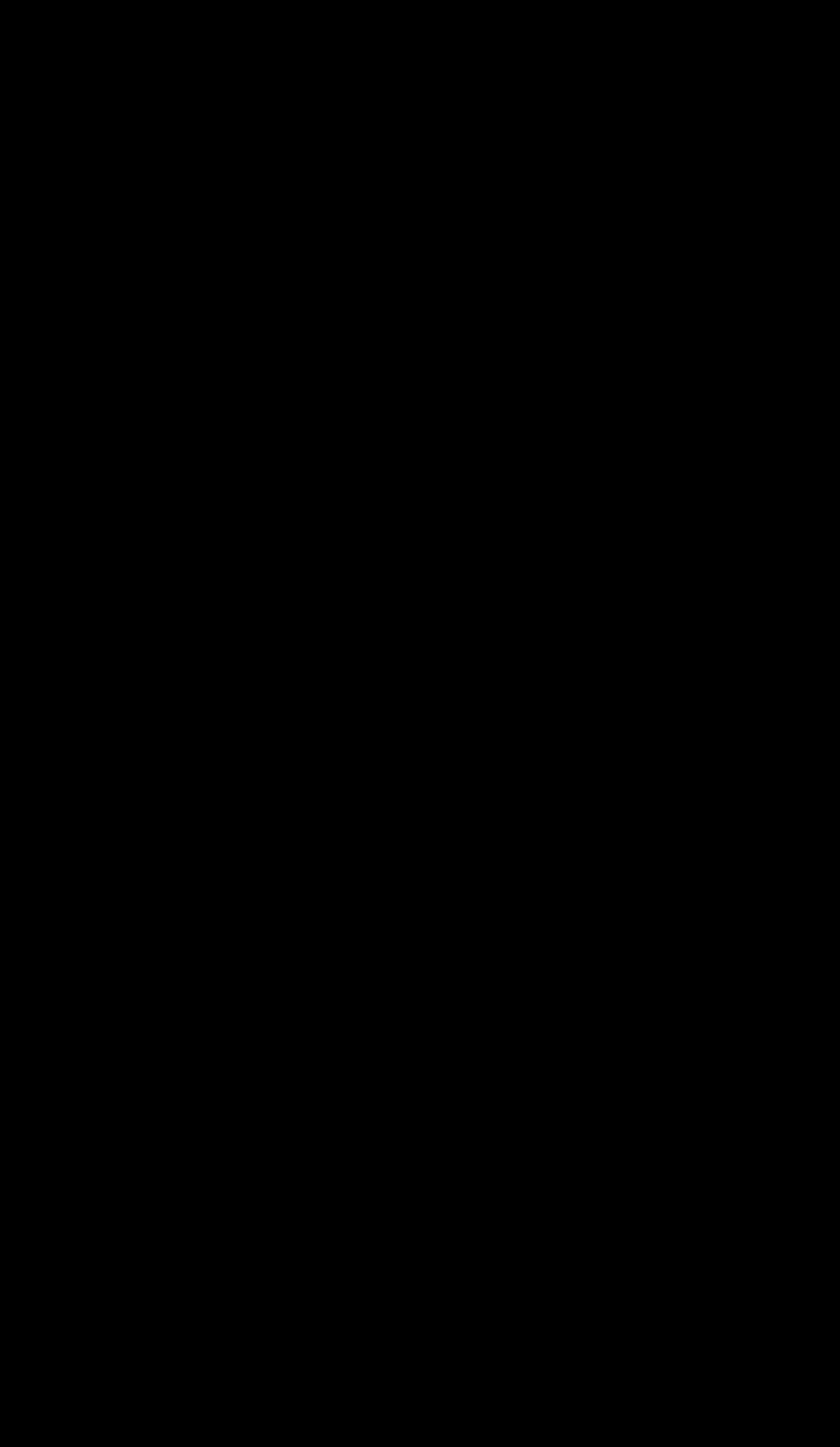
Del aviso de rescisión se advierte la omisión de especificar, señalar cuáles son precisamente las cuestiones fácticas que se atribuyen al actor y que son las que originaron, a decir de la patronal, la pérdida de la confianza o la desobediencia y falta de probidad y honradez tal y como se advierte del paraprocesal 595/2023 radicado ante este mismo Tribunal, ante la suscrita juez, aviso que señala:

Este documento es una versión pública de su original. Contiene únicamente información de acceso público, ya que se suprimió aquella que reúne los elementos para ser clasificada como confidencial o reservada. La finalidad de esta versión pública es garantizar el derecho de acceso a la información bajo el principio de máxima publicidad, además de proteger los datos personales y la información confidencial. Fundamentos jurídicos: Artículos 39, 69, 102, 103 y 120 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; artículos 59, 86, 99 y 104 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Apertura Institucional para el Estado de Baja California; artículos 25, 76 y 77 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; así como 6 y 76 de la Ley de Protección de Datos Personales para el Sector Público del Estado de Baja California.

PODER JUDICIAL
DE BAJA CALIFORNIA
Versiones Públicas

PODER JUDICIAL
DE BAJA CALIFORNIA
Versiones Públicas

Este documento es una versión pública de su original. Contiene únicamente información de acceso público, ya que se suprimió aquella que reúne los elementos para ser clasificada como confidencial o reservada. La finalidad de esta versión pública es garantizar el derecho de acceso a la información bajo el principio de máxima publicidad, además de proteger los datos personales y la información confidencial. Fundamentos jurídicos: Artículos 39, 69, 102, 103 y 120 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; artículos 59, 86, 99 y 104 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Apertura Institucional para el Estado de Baja California; artículos 25, 76 y 77 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; así como 6 y 76 de la Ley de Protección de Datos Personales para el Sector Público del Estado de Baja California.



Como se puede apreciar, el aviso de despido no cumple con la finalidad del mismo, pues se observa que la patronal es omisa en señalar circunstancia de modo tiempo y lugar en que supuestamente ocurrieron los hechos que motivaron la desobediencia falta de probidad y por ende pérdida de confianza, pues se limita a señalar hora, pero no señala **cuando** se realizaron las investigaciones, por parte de **quien** se realizaron las investigaciones, lo cual deja en estado de indefensión al trabajador.

En las relatadas condiciones resulta evidentemente ilegal y por lo tanto nulo el aviso anteriormente señalado, consistente en Aviso de Terminación de la Relación laboral de fecha **8 de marzo de 2023**, dirigido al actor. Análisis oficioso que, dada la naturaleza de la defensa opuesta debe realizarse pues constituye un presupuesto procesal de la justificación del despido.

Sirve de sustento a lo anterior, la tesis de jurisprudencia identificada con número 2a./J. 68/2001, Novena Época, emitido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, localizable Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XIV, diciembre de 2001, página 222 con registro digital 188290, cuyo rubro y texto indica:

“AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CONSTITUYE UN PRESUPUESTO PROCESAL DE LA JUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO, QUE DEBE SER ANALIZADO OFICIOSAMENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Si se toma en consideración, por un lado, que el aviso a que se refiere la parte final del artículo [47 de la Ley Federal del Trabajo](#) es un deber jurídico ineludible del patrón, ya que tiene la finalidad de que el trabajador conozca de manera cierta la fecha y las causas que motivaron la rescisión de la relación laboral y pueda ejercer las acciones que considere pertinentes y por otro, que el incumplimiento de ese deber tiene como consecuencia que opere en su contra la presunción legal de que el despido fue injustificado, es indudable que dicho aviso constituye un presupuesto procesal de la justificación del despido, que debe ser analizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje oficiosamente; de aquí que si un trabajador demanda la reinstalación o la indemnización por considerar que fue despedido injustificadamente, y el patrón se excepciona aduciendo que la rescisión de la relación laboral fue justificada, a éste corresponderá demostrar tal hecho, para lo cual es menester que acredite, en principio, que dio el aviso como se indica en el primer numeral citado, de manera que no es indispensable que el actor reclame en su demanda la omisión del patrón de entregar el aviso para que esa cuestión forme parte de la controversia en el juicio natural en términos del artículo [784 de la propia ley](#), pues basta para considerarlo así que el demandado alegue en su favor la justificación del despido. No obsta a lo antes expuesto el hecho de que conforme a lo dispuesto en el diverso precepto [872 de la ley señalada](#), el trabajador deba expresar en su demanda los hechos constitutivos de su acción de reinstalación o indemnización basado en un despido injustificado, especificando las circunstancias de tiempo, modo y lugar que le consten y que a su juicio

sean demostrativas de su acción, pues esta obligación no puede llevarse al extremo de exigirle que mencione hechos negativos que no tiene por qué saber, ya que los trabajadores, por lo general, carecen de un asesoramiento legal adecuado para la defensa de sus intereses.”

Por otra parte, no pasa desapercibido que la patronal al dar contestación señala que de igual forma en términos del último párrafo del artículo 47, en juicio se puede probar la justificación del despido. Para ello el demandado encuadra la conducta del trabajador (no recibir los insumos) a la causal en la falta de probidad u honradez, y bajo ese contexto resulta oportuno definir la probidad y honradez lo cual la real academia española define probidad y honradez como :

Probidad:

Definición:1. f. honradez.

Sinónimos:

∴ honradez, honorabilidad, honestidad, integridad, rectitud, decencia, moralidad.

Antónimos:

1. deshonestidad, improbidad.

Honradez:

Definición1. f. Rectitud de ánimo, integridad en el obrar.

Sinónimos:

integridad, dignidad, honorabilidad, nobleza, decencia, rectitud, honestidad, moralidad, probidad

Antónimos: corrupción

En ese sentido, la causal invocada por la patronal consistente en la falta de probidad y honradez por no haber recibido los insumos en mal estado **no encuadra en la causal invocada**, pues no se acredita que el actuar del actor fuera deshonesto o corrupto, **sino todo lo contrario**, es decir fue apegada a la probidad y honradez, pues como bien lo señaló la demandada era función del actor supervisar los insumos, y el actor señaló que los mismos se encontraban en mal estado lo cual fue confirmado por la testigo [REDACTED]; y el hecho que el actor trabajador se negara a recibir alimentos en mal estado, con lleva al buen desarrollo de sus funciones pues era su función supervisar los alimentos y a su vez dar una dieta saludable y en óptimas condiciones a los niños, resultando incongruente que se le despidiera al trabajador por realizar sus funciones como le fue encomendado.

Por último, la patronal intenta encuadrar el despido bajo la causa de

desobediencia cito “...En consecuencia, de lo anterior, y al ser un trabajador con la calidad de **CONFIANZA**, en su puesto contratado como **NUTRIÓLOGO**, **al desobedecer las instrucciones otorgadas**, con fundamento en el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, en concordancia con la fracción **XI** y **XV** del 47 de la misma Ley, es que se considera como motivo suficiente lo narrado perdiéndosele la confianza, debido a su actitud de insubordinación y desacato a lo ordenado por sus superiores...”

De dicha causal, tenemos que de los autos no fue probado en juicio que los insumos se encontraban en buen estado y que se le diera la orden al actor de recibirlos, pues la testigo [REDACTED] **no estuvo presente, señalando que le dio la instrucción por teléfono, sin embargo no existe probanza que acredite su dicho, ni que la misma se percatara del estado de los productos**, y por consiguiente no se acreditó que el actor recibiera una orden de un superior jerárquico y la desobedeciera, insistiéndose que a juicio de este Tribunal el actor tuvo un buen proceder dada la índole de sus labores al no recibir alimentos en mal estado.

Por las razones anteriormente vertidas al no cumplir el aviso de rescisión las condiciones mínimas, así como al no haberse probando en juicio la causa justificada del despido, es que se **CONDENA** a la demandada a las prestaciones marcada con los incisos **1** y **2** consistentes en **reinstalación y salarios vencidos o caídos en los siguientes términos que más adelante se señalarán.**

Por lo que hace a las pretensiones reclamadas bajo los numerales **8, 9 y 11** consistente en nulidad de la cláusula de exclusión contenida en el contrato colectiva de trabajo, la aplicación del contrato colectivo, así como otorgamiento del nivel salarial que corresponda derivado de la antigüedad y conforme lo prevé la cláusula QUINTA del anexo 3 del contrato colectivo, le correspondió al **actor acreditar los hechos en que funda las mismas a efecto de determinar la procedencia o improcedencia de las mismas**, ya que las citadas prestaciones no tienen su origen en la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto revisten el **carácter de extralegales**, con lo cual esta autoridad determinó que la existencia y clausulado del contrato colectivo de trabajo celebrado entre [REDACTED]

[REDACTED] y el [REDACTED], es un hecho notario, el cual se encuentra visible y consultable en la página <https://antecedentes.centrolaboral.gob.mx/antecedentes/buscadorcontratoantecedente/123080>.

Sirve de sustento, la siguiente tesis de jurisprudencia: VII.2o.T. J/7 L (11a.), emitida por el Segundo Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Séptimo Circuito, **Undécima Época**, localizable en el Semanario Judicial de la Federación, con número de registro digital 2025989, de rubro y texto siguiente:

“CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. CUANDO SE ENCUENTRAN PUBLICADOS EN MEDIOS ELECTRÓNICOS DE LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS DEL ESTADO O DE SUS SINDICATOS, TIENEN EL CARÁCTER DE HECHOS NOTORIOS Y NO SON OBJETO DE PRUEBA, AUNQUE NO SE HAYAN EXHIBIDO EN EL JUICIO RESPECTIVO.

Hechos: Diversos trabajadores demandaron prestaciones de carácter laboral con base en el contrato colectivo de trabajo, sin exhibir en el juicio el clausulado en el que fundaron la procedencia de su acción. La Junta condenó al otorgamiento de dicha prestación. Contra esa determinación la demandada promovió juicio de amparo directo argumentando, entre otras cosas, que la actora no había acreditado la procedencia de la prestación, al no exhibir la cláusula del contrato colectivo de trabajo, a pesar de haberle correspondido la carga de la prueba.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que si los contratos colectivos de trabajo se encuentran publicados en medios electrónicos de las empresas productivas del Estado o sus sindicatos, deben considerarse como hechos notorios y, por ende, no son objeto de prueba, aunque no se hayan exhibido en el juicio respectivo.

Justificación: Lo anterior, porque conforme a la tesis de jurisprudencia 2a./J. 130/2018 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las condiciones generales de trabajo publicadas en las páginas electrónicas de los organismos públicos constituyen un hecho notorio que no genera duda en el juicio laboral, con independencia de si fueron o no exhibidas por las partes, pues conforme a los artículos 23 y 70, fracción XVI, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aquéllos se encuentran obligados a publicar la información que posean; consideraciones que se estiman aplicables, por igualdad de circunstancias, a los contratos colectivos de trabajo de las empresas productivas del Estado, en razón de que también son entes obligados en términos de esas mismas disposiciones legales, al igual que sus sindicatos, por lo que deben ponerlos a disposición del público en los respectivos medios electrónicos, sin que con ello se inobserve la tesis de jurisprudencia sustentada por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 151 a 156, Quinta Parte, página 105, con número de registro digital: 242951, de rubro: "CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. DEBE APORTARSE COMO PRUEBA PARA ACREDITAR LA INFRACCIÓN DE ALGUNAS DE SUS CLÁUSULAS.", conforme a la cual, el actor debe aportar al juicio las cláusulas del contrato colectivo de trabajo en las que sustente la procedencia de sus acciones; sin embargo, debe considerarse que tal criterio se emitió en un contexto histórico y normativo que no es el que hoy impera a la luz de las obligaciones de transparencia que emanan del artículo 6o. de la Constitución General, por lo que sólo cuando no se encuentren publicados, entonces deberá regir este último criterio."

En ese orden de ideas, y por tales motivos por el cual se llega al convencimiento, **que efectivamente en la fuente de trabajo opera un Contrato Colectivo de Trabajo.**

Dicho esto, una vez establecido que en la fuente de trabajo efectivamente opera un Contrato Colectivo de Trabajo, **procederemos a analizar si resulta procedente que a la hoy actor le sea aplicable el mismo**, considerando que conforme a los artículos 2, 3 y 18 de la Ley Federal del Trabajo, por regla general las normas de trabajo deben interpretarse atendiendo a las finalidades de esta rama del derecho y en caso de duda, por falta de claridad en las propias normas, debe estarse a lo más favorable para el trabajador; sin embargo, **esa regla**

general “admite excepciones”, como en los casos de **interpretación de cláusulas de contratos colectivos de trabajo** donde se establezcan prestaciones a favor de los trabajadores en condiciones superiores a las señaladas por la ley, supuesto en el cual la disposición que amplía los derechos mínimos legales debe ser de **interpretación estricta** y conforme a los principios de buena fe y de equidad como criterio decisorio, como se prevé en el artículo 31 de la Ley citada.

Sirve de fundamento, la tesis jurisprudencial 2a./J. 128/2010 novena época, emitida la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXXII, septiembre de 2010, página 190, con número de registro digital 163849, de rubro y texto siguientes:

“CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LAS CLÁUSULAS QUE CONTIENEN PRESTACIONES EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, QUE EXCEDEN LAS ESTABLECIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SON DE INTERPRETACIÓN ESTRICTA.

Conforme a los artículos [20.](#), [30.](#) y [18 de la Ley Federal del Trabajo](#), por regla general las normas de trabajo deben interpretarse atendiendo a las finalidades de esta rama del derecho y en caso de duda, por falta de claridad en las propias normas, debe estarse a lo más favorable para el trabajador; sin embargo, esa regla general admite excepciones, como en los casos de interpretación de cláusulas de contratos colectivos de trabajo donde se establezcan prestaciones a favor de los trabajadores en condiciones superiores a las señaladas por la ley, supuesto en el cual la disposición que amplía los derechos mínimos legales debe ser de interpretación estricta y conforme a los principios de buena fe y de equidad como criterio decisorio, como se prevé en el artículo [31](#) de la Ley citada.”

En ese contexto, del Contrato Colectivo de Trabajo que firmó la parte demandada con el [REDACTED], en su cláusula **tercera** le resulta aplicable a todos los trabajadores miembros del "SINDICATO" que tengan la calidad de base o planta sindicalizados que prestan sus servicios en los diferentes centros de trabajo del mismo, con la excepción de los empleados de confianza tal y como lo señala su cláusula tercera que a la letra dice:

[REDACTED]

Luego, al advertirse de las propias cláusulas del contrato que la voluntad

del organismo descentralizado y del sindicato, es que sus estipulaciones no se extiendan a los trabajadores que sean de confianza, sino exclusivamente a los de planta sindicalizados, entonces estas no les resultarían aplicables a los trabajadores que cuenten con aquella categoría.

Ahora bien, en el caso concreto, se concluyó en líneas anteriores que el hoy actor reúne la calidad de **trabajador de planta**, no obstante ello **debe tomarse en consideración que el reconocimiento de trabajador de planta, suerte efectos a partir de que el presente sentencia cause estado**, pues desde ese momento es reconocido **oficialmente** como un trabajador planta, ya que con anterioridad a dicha declaración por parte de esta Autoridad, ciertamente el trabajador era considerado trabajador de confianza por **exclusión**, para efectos legales.

De tal forma que la prestación que fue demandada consistente en: el **pago de las cantidades** que resulten de todos y cada uno de los beneficios y prerrogativas contempladas en cada una de las cláusulas, transitoria, anexa y política salariales del contrato colectivo del trabajo, **resultan improcedentes** pues atendiendo a los términos en que fueron demandadas tales prestaciones, **las mismas fueron reclamadas en forma retroactiva, esto es, respecto de periodos anteriores a la emisión de la sentencia, durante los cuales la actora era considerada aun como trabajadora de confianza, por exclusión**, sirve de apoyo a lo anterior **por igualdad de razón jurídica** el siguiente criterio jurisprudencial que a la letra dice:

Sirve de sustento, la tesis jurisprudencial 2a./J. 174/2012 (10a.) décima época, emitida la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XVI, Enero de 2013, Tomo 2, página 926, con número de registro digital 2002486, de rubro y texto siguientes:

“CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO FIJADAS POR EL PODER EJECUTIVO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA. PRESTACIONES QUE SÓLO SON APLICABLES A LOS TRABAJADORES DE BASE.

De las cláusulas vigésima séptima, vigésima novena, trigésima, trigésima tercera y trigésima cuarta de las referidas condiciones generales de trabajo, se colige que las prestaciones consistentes en canasta básica, previsión social múltiple, ayuda económica para gastos de traslado a su trabajo, estímulo por buena disposición e incentivo de eficiencia, se establecieron únicamente para los trabajadores de base al servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, porque conforme a la ley son los únicos que pueden ser sindicalizados.”

Por consiguiente, **deberá condenarse** a la demandada [REDACTED] a la pretensión identificada por el actor con el número **9 y 11** del escrito inicial de demanda, **única y exclusivamente** para que a partir de que cause estado la presente sentencia por medio del cual se **reconoce oficialmente la planta** a la parte actora **se le apliquen las Condiciones del Contrato Colectivo de Trabajo que opera en la fuente de trabajo**, esto con fundamento en el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo y **absolverse** a la pretensión identificada con el numeral **8)** del escrito inicial de demanda esto en base a los motivos y fundamentos antes expuestos debiendo reconocer el nivel salarial en base al contrato colectivo y en consideración del reconocimiento de base señalado en la presente sentencia.

En relación a la prestación marcada con el número **12** consistente en compensación de **\$1,372.06** de manera catorcenal que siempre se le ha otorgado a la parte actora, toda vez que, de los recibos de nómina exhibidos, se infiere el pago a que hace referencia el trabajador en su escrito inicial de demanda, el cual no fue controvertido por la parte demandada. Sin embargo, atendiendo que el trabajador actor a partir de la presente sentencia tendrá carácter de trabajador de base, por lo cual queda sujeto a nuevas condiciones generales de trabajo y deberá regirse por la misma y no por las condiciones de trabajador de confianza. En ese sentido, la compensación al otorgarse en su condición de trabajador de confianza, al ahora se considerado de planta y contar con estabilidad en el empleo deberá regirse por las condiciones y salario que señale las condiciones inherentes a la misma. Motivo por el cual es que deberá absolverse a la parte demandada [REDACTED] al pago de la prestación marcada con el número **12**.

Apoya a lo anterior, la tesis jurisprudencial XV.1o. J/17 (9a.)décima época, emitida, Primer Tribunal Colegiado Del Décimo Quinto Circuito, visible en la Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro II, Noviembre de 2011, Tomo 1, página 571, con número de registro digital 160632, de rubro y texto siguientes:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA Y SUS MUNICIPIOS. LA COMPENSACIÓN PERCIBIDA POR UN TRABAJADOR DE CONFIANZA CON ANTERIORIDAD AL OTORGAMIENTO DE SU PUESTO DE BASE, NO ES UN DERECHO ADQUIRIDO QUE SE LE DEBA OTORGAR ADICIONALMENTE A SU SALARIO. La compensación que un trabajador percibía en forma mensual, con anterioridad a su nombramiento de base, no puede considerarse como un derecho adquirido para que se le siga otorgando en forma

adicional al nuevo salario que corresponde por su basificación, pues si bien esa compensación forma parte de su patrimonio, lo cierto es que a partir del momento en que adquirió el puesto de base queda sujeto a nuevas condiciones generales de trabajo, que son las que rigen a los empleados de base, es decir, su nueva situación y salario se regirán conforme a las nuevas condiciones laborales, ya que opera un cambio en el régimen jurídico laboral, que es el establecido en la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, pues de acuerdo con esta legislación, la compensación es una prestación que forma parte del salario de los empleados de base y no se cubre en forma adicional o extraordinaria, como sucede en el caso de los trabajadores de confianza; por ello es que no se afecta un derecho adquirido, al otorgarse la basificación a quien tenía un puesto de confianza, dado que ese nuevo régimen implica un cambio en las condiciones del trabajo y el salario, que únicamente queda sujeto a las disposiciones aplicables y no se le pueden adicionar condiciones que correspondan a otros regímenes.”

Por otra parte, en lo que respecta a la prestación identifica con el numeral **13)** del escrito inicial de demanda, consistente en el pago de cuotas y aportaciones, en primer término, como quedó establecido anteriormente, la antigüedad genérica de la actora data del **15 de agosto de 2019**, por lo cual le es aplicable la Ley de [REDACTED] [REDACTED] **reformada en el 2015** en relación al beneficio de aportaciones y cuotas de seguridad social atendiendo la Ley de [REDACTED] vigente, cuya ley define en su artículo 2 de la siguiente manera dichos conceptos:

“ARTÍCULO 2.- Para los efectos de esta Ley se entiende por:

I.- Aportaciones: Al monto que le corresponde cubrir al Estado, Municipios, y en su caso a los organismos públicos incorporados, como porcentaje del salario base de cotización del trabajador sujeto al régimen de esta Ley, así como el correspondiente al pago del seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad para los pensionados y pensionistas;

II.- Cuota: Al monto que le corresponde cubrir al trabajador sujeto al régimen de esta Ley, equivalente a un porcentaje determinado de su salario base de cotización, así como el que debe cubrir el pensionado o pensionista y que recibe el Instituto para otorgar los servicios y prestaciones establecidas en la presente Ley;”

Asimismo, en el capítulo Séptimo de la Ley de [REDACTED] se reglamenta la Jubilación y de las Pensiones de Retiro por Edad y Tiempo de Servicios, Invalidez y Muerte de los trabajadores en su artículo 64 de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 64.- Para que un trabajador pueda disfrutar de pensión, deberá cubrir previamente al Instituto los adeudos que tuviese con el mismo, por concepto de cuotas, así como las que hubiere retirado o las que hubieren aplicado a cubrir el importe de préstamos insolutos, en los términos del artículo 57. En caso de fallecimiento del trabajador, sus derechohabientes tendrán igual obligación. Los adeudos que al tramitarse una pensión a los derechohabientes tuviesen el trabajador o pensionado, serán cubiertos por los derechohabientes en los plazos que convengan con el Instituto, con la aprobación de la Junta

Directiva.

En los supuestos en que el Estado, Municipios, y en su caso los organismos públicos incorporados, reconozcan antigüedad a sus trabajadores de forma voluntaria o por resolución judicial, deberá el Estado, Municipios y organismos públicos incorporados cubrir las aportaciones y los trabajadores las cuotas, que se hayan omitido durante el periodo reconocido. Dichas aportaciones y cuotas se cubrirán con base al Estudio Actuarial que se realice por el Instituto para el otorgamiento de los beneficios derivados del régimen de esta Ley.”

En ese orden de ideas, es de señalarse que el segundo párrafo de la Ley de [REDACTED] establece que el patrón en su caso deberá cubrir las aportaciones y por su parte los trabajadores deben cubrir las cuotas.

Dicho todo lo anterior, como se señaló, el actor trabajador tiene una antigüedad genérica a partir del **15 de agosto de 2019**, siendo aplicable la ley de [REDACTED] vigente, en la cual, en su artículo 4 en la parte que interesa establece lo siguiente:

“**ARTÍCULO 4.-** Se establecen con carácter de obligatorio los siguientes servicios y prestaciones:

VII.- Jubilación;

VIII Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios;

IX...

X...-;

XI...-;

XII...-;

; XIII- y

XIV...”

El artículo transcrito se encuentra concatenado con el diverso artículo 16 que estipula lo siguiente:

“**ARTÍCULO 16.-** Todo trabajador comprendido en el artículo 1º de este ordenamiento, deberá aportar al Instituto una cuota obligatoria del salario base de cotización, acorde a lo establecido en las Leyes que regulan a los trabajadores que se señalan en las fracciones I y II, Apartado B, del artículo 99 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California.

Dicho porcentaje se aplicará a los rubros siguientes:

I.- Para cubrir el Seguro de Enfermedades No Profesionales y de Maternidad, y

II.- Para tener derecho a las prestaciones señaladas en las Fracciones III a XI y XIII a XIV del Artículo 4º

Los pensionados y pensionistas cubrirán al Instituto, previo descuento que se realice, un porcentaje de su pensión que disfrute destinada a la reserva técnica prevista en el artículo 126 para el régimen de pensiones y jubilaciones

Dichas cuotas serán las que se establezcan en las Leyes que regulan a los trabajadores que se señalan en las fracciones I y II, Apartado B, del artículo 99 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California.”

Por su parte el artículo 18 en su fracción I indica:

“**ARTÍCULO 18.-** El Estado, Municipios y organismos públicos incorporados están obligados:

I.- A efectuar y enterar al Instituto los descuentos de las cuotas a que se refiere el Artículo 16 de esta Ley y los que el Instituto ordene con motivo de la aplicación de la misma

En lo que respecta a las aportaciones los artículos 21 y 22 indican lo siguiente:

“**ARTÍCULO 21.-** El Estado, Municipios y en su caso los organismos públicos incorporados cubrirán al Instituto las aportaciones sobre el salario base de cotización de los trabajadores, definido por el artículo 15 de esta Ley. Dichas aportaciones se aplicarán en los rubros siguientes:

- I.- Para cubrir Seguros de Enfermedades No Profesionales y de Maternidad;
- II.- Para cubrir íntegramente el Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, y
- III.- Para cubrir las prestaciones señaladas en las Fracciones II a XI y XIII a XIV del Artículo 4º de esta Ley.

Dichas aportaciones serán las que se establezcan en las Leyes que regulan a los trabajadores que se señalan en las fracciones I y II, Apartado B, del artículo 99 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California.

“**ARTÍCULO 22.-** El Estado, Municipios y los organismos públicos incorporados efectuarán el pago de las cuotas y aportaciones a que se refieren los artículos 16 y 21 de esta Ley, a más tardar diez días naturales posteriores a la fecha de pago de los salarios, por conducto de sus respectivas tesorerías o departamentos correspondientes. Cuando no se enteren las cuotas y aportaciones dentro del plazo fijado en este artículo, la cantidad adeudada tendrá el carácter de crédito fiscal en los términos del Código Fiscal del Estado de Baja California, y sobre éste se aplicarán recargos conforme a la tasa que prevea la Ley de Ingresos del Estado en el ejercicio fiscal vigente a la fecha en que se causen. En este supuesto, el Instituto por conducto de la autoridad recaudadora, podrá iniciar el procedimiento administrativo de ejecución contenido en el citado ordenamiento fiscal. Asimismo e independientemente de lo anterior, el propio Instituto podrá solicitar en los términos del párrafo siguiente, al Poder Ejecutivo

del Estado por conducto de la Secretaría de Planeación y Finanzas, o al Municipio por conducto de su tesorería, sin perjuicio para éstas, se afecten recursos del deudor, para que se enteren al Instituto como pago total o parcial del crédito fiscal respectivo.

Constituyen garantía para la obligación de pago de dichas cuotas y aportaciones, retenciones, actualizaciones o recargos, las participaciones por ingresos estatales a que se refiere la Ley de Coordinación Fiscal del Estado de Baja California, subsidios, derechos, contribuciones y cualesquiera otros recursos líquidos que deban recibir o recaudar el Estado, Municipios y los organismos públicos incorporados, los que estarán preferentemente destinados al pago de los créditos fiscales señalados en el párrafo anterior y sus recargos, por lo que previa solicitud del Instituto, podrán retenerse y enterarse como pago de la deuda líquida y exigible por conducto de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Ejecutivo del Estado, sin perjuicio para ésta. Para efectuar la retención y entero a que se refiere este párrafo, el Instituto deberá previamente notificar al obligado para que en el término de tres días hábiles realice el pago inmediato, apercibiéndolo que en caso de no efectuarlo, o de no celebrar convenio para regularizar su adeudo, se entenderá que otorga su consentimiento tácito para que sean afectadas, retenidas y enteradas en su nombre las participaciones, subsidios, derechos, contribuciones y cualesquiera otros recursos líquidos que les correspondan hasta por la cantidad suficiente para cumplir con la obligación omitida para con el Instituto, procediéndose en los términos del párrafo anterior.

En ningún caso se condonarán totalmente los recargos; solo la Junta Directiva podrá acordar la condonación parcial.

En caso de incumplimiento serán sujetos a las sanciones establecidas en el Capítulo Décimo Quinto de esta Ley.”

De los artículos antes transcritos es dable concluir que: **a)** las cuotas son a cargo de los trabajadores, sin embargo, la obligación de realizar el descuento respectivo y entero es a cargo del organismo descentralizado patrón, **b)** las aportaciones son a cargo del patrón y es su obligación realizar el descuento respecto y entero; y **c)** En caso de omisión de descontar y enterar las cuotas y aportaciones se tendrá como crédito fiscal y se procederá en términos del artículo 22 de la citada ley.

EN CUMPLIMIENTO A LA EJECUTORIA DE AMPARO 149/2024

En ese contexto y en el caso concreto, como se estableció anteriormente el actor fue contratado bajo la contratación de prestación de servicios, siendo esto una **simulación de lo que en realidad era una relación de trabajo**, posteriormente a partir del 21 de febrero de 2022 se le contrató por tiempo determinado, asimismo del recibo de nómina ofrecido por la parte trabajadora se advierte que la patronal únicamente realizaba el descuento de servicio médico:

En otras palabras, queda demostrado que la persona trabajadora nunca ha gozado de **una seguridad social integral** y el reconocimiento a tal derecho deriva del pronunciamiento realizado en la presente sentencia dado su reconocimiento de empleado de planta o permanente, entonces se **CONDENA a la patronal demandada a la seguridad social integral a partir de que cause estado la presente sentencia, ya que como se dijo líneas arriba, es cuando se reconoció al trabajador como de planta** y por consiguiente se **ABSUELVE** del pago de dicha prestación desde la fecha de ingreso dado que la condena retroactiva desde la fecha de inicio de la relación laboral vulnera los derechos fundamentales de la patronal.

Lo anterior encuentra apoyo en la tesis de jurisprudencia PC. XV. J/17 L (10a.), emitida por el Pleno Del Decimoquinto Circuito, Décima Época, Materia(s): Laboral, localizable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 29, abril de 2016, Tomo II, página 1457 con **Registro digital: 2011538**

“CUOTAS Y APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL. RESULTA IMPROCEDENTE CONDENAR AL PATRÓN AL PAGO DE AMBOS CONCEPTOS RETROACTIVAMENTE, CUANDO MEDIANTE RESOLUCIÓN JURISDICCIONAL SE RECONOZCA LA ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR [INAPLICABILIDAD DE LA JURISPRUDENCIA [PC.XV. J/3 L \(10a.\)](#)].

La jurisprudencia aludida es inaplicable para definir a partir de qué momento deben cubrirse las cuotas y aportaciones de seguridad social de los trabajadores de confianza del Estado de Baja California, en virtud de que se trata de obligaciones de naturaleza distinta, pues mientras el capital constitutivo es a cargo exclusivamente del patrón equiparado, en el caso de las cuotas y aportaciones su cumplimiento es bipartito, esto es, la primera corresponde cubrirla al trabajador y la segunda al patrón, aunado a que, en lo relativo al capital constitutivo, el Pleno del Decimoquinto Circuito determinó que en términos del artículo [64-Bis de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California](#) vigente hasta el 17 de febrero de 2015, cuando los entes de gobierno empleadores reconozcan antigüedad

en el servicio a un trabajador de base que implique el reconocimiento de derechos en el régimen de pensiones y jubilaciones del Instituto, deberán cubrir el importe por dicho concepto para solventar tal prestación, por disposición expresa de la misma ley; sin embargo, esa circunstancia no sucede en el caso de las cuotas y aportaciones de seguridad social, pues se trata de una obligación que rige a partir del dictado del laudo, derivado de la decisión del trabajador de demandar su incorporación al régimen de seguridad social integral o en todo caso, cuando se haya incorporado a dicho régimen mediante convenio entre la institución patronal y el trabajador.”

De igual manera resulta aplicable, por identidad de razón la tesis asilada 2a. CXXIII/2015 (10a.), emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Décima Época, Materia(s): Laboral, localizable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 24, Noviembre de 2015, Tomo II , página 1303 con Registro digital: 2010364 cuyo texto y rubro señalan:

“TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA. CUANDO EN UN LAUDO SE RECONOZCA SU ANTIGÜEDAD Y SE ORDENE SU INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL, LAS CONDENAS RESPECTIVAS NO TIENEN COMO CONSECUENCIA LA INCORPORACIÓN RELATIVA CON ANTERIORIDAD AL DICTADO DE AQUÉL.

De acuerdo con la jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación [2a./J. 186/2012 \(10a.\)](#) (*), si los trabajadores de confianza obtuvieron su incorporación integral a los beneficios de la seguridad social regulados en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California, vigente hasta el 17 de febrero de 2015, mediante resolución jurisdiccional, deben cubrir las cuotas a su cargo, pues el régimen de seguridad social de esa entidad se sostiene con aportaciones bipartitas (cuotas del trabajador y aportaciones del ente empleador), en términos de los artículos [16 y 21](#) de la ley aludida, sin que proceda cubrir capitales constitutivos. Ahora bien, en relación con la citada jurisprudencia, el pronunciamiento de la Segunda Sala al resolver la [contradicción de tesis 391/2012](#) (**), de la cual derivó, también tiene el alcance de establecer que cuando en un laudo se reconozca la antigüedad de un trabajador de confianza del Estado de Baja California y se ordene su incorporación al régimen de seguridad social por inaplicación de la [fracción I del artículo 1o.](#) de la ley indicada, esas condenas tampoco tienen como consecuencia la incorporación al régimen de seguridad social con anterioridad al dictado del laudo. Al respecto, debe considerarse que el laudo genera la obligación de efectuar el pago de cuotas y aportaciones de seguridad social y, por ende, las retenciones respectivas, toda vez que en ese caso la incorporación al régimen de seguridad social regulado en la ley referida ocurre en virtud del dictado de aquél y no antes.”

Por último, por lo que hace a la pretensión identificada bajo el numeral **10)** relativo al pago de horas extras por el periodo del **10 de marzo de 2022 al 10 de marzo de 2023**, la parte demandada opuso la excepción de **falta de acción y**

derecho de su reclamo toda vez que durante el periodo que reclama el horario de la actora **siempre ha estado sujeta a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo**, el cual fue de las 08:00 horas a las 17:00 horas con una hora para tomar alimentos y descansando los sábados y domingos de cada semana.

Ahora bien, como quedo establecido en líneas anteriores el actor por el periodo que viene reclamando **no le era aplicable el Contrato Colectivo de Trabajo** en el que viene fundamentado la jornada extraordinaria de trabajo que dice laboro, **sino los Artículos 58, 59, 60, 61, 63, 64, 66, 67, 68 y 69 de la Ley Federal del Trabajo**, en específico los artículos 60 y 61 que señalan:

“Artículo 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.
Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.
Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

De los artículos antes indicados la hoy actora desempeñaba una jornada diurna, por lo que la máxima permitida es de ocho horas al día y seis días a la semana, arrojándose un total de 48 semanales como el máximo legal, y tomando en consideración que no fue un hecho controvertido que la jornada del hoy actor lo era de lunes a viernes de las 8:00 horas a las 17:00 horas descansando los sábados y domingos de cada semana, es decir la actora laboraba dentro de los parámetros legales, motivo y causa inmediata por el que **deberá absolverse** a la demandada [REDACTED] a la prestación identificada por el actor marcada con el numeral 9) del escrito inicial de demanda, en los términos antes señalados lo anterior, lo anterior en base a los motivos y fundamentos antes expuestos.

Establecido lo anterior, se condena a **REINSTALACIÓN** la cual deberá realizarse bajo las siguientes condiciones:

- A. Antigüedad: **15 de agosto de 2019**
- B. Adscripción: **Departamento de albergues y módulos temporales de Mexicali**
- C. Puesto: **nutriólogo**
- D. Salario catorcenal **de \$5,941.10 pesos compuesto por:**
 - 1. **Bono de transporte: \$161.98 pesos**

2. **Canasta básica: \$436.52**
3. **Sueldo: 3,970.54**
- E. Jornada y horario: **Quedo establecido que el horario que desempeño el actor lo eran de las 8:00 a las 17:00 horas, sin embargo, al resultar aplicable el contrato colectivo, la jornada y horario que desempeñe el actor deberá sujetarse a lo estipulado por el contrato colectivo de trabajo que rija en la fuente de trabajo.**

Respecto a los **salarios caídos**, previo a realizar el cálculo de esta prestación, deberemos de tomar en cuenta que, en el hecho **Dos** del escrito de demanda, la parte actora estableció los conceptos y montos percibidos catorcenalmente por la prestación de sus servicios, conceptos y montos que son reconocidos como ciertos por la patronal, sin embargo, el Tribunal tiene la obligación de determinar el salario que sirva de base a la condena, motivo por el cual a efecto de realizar las cuantificaciones de indemnizaciones de conformidad al artículo 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, se procede a realizar la integración del salario de la siguiente manera:

Salario catorcenal \$5,941.10 pesos compuesto por:

- i. **Compensación: \$1,372.06**
- ii. **Bono de transporte: \$161.98 pesos**
- iii. **Canasta básica: \$436.52**
- iv. **Sueldo: 3,970.54**

Salario diario: El salario diario de la actora lo era la cantidad de **\$3,970.54 pesos entre 14**, resulta **\$283.61** que corresponde a la cuota diaria.

Compensación: quedó acreditado la cantidad **\$1,372.06** de manera catorcenal, siendo esto una cantidad diaria de **\$98.00**. Se hace la aclaración que si bien es cierto se absolvió a la parte demandada del pago de compensación toda vez que a partir de la presente resolución el actor adquirió el carácter de trabajador de planta, también lo cierto es que anteriormente percibía dicha prestación, y por definición los salarios caídos son los salarios que el actor dejó de percibir con motivo del despido injustificado, por lo cual deberán tomarse en consideración para la integración del mismo.

Bono de transporte: quedó acreditado la cantidad **\$161.98** de manera catorcenal, siendo esto una cantidad diaria de **\$11.57**

Canasta básica: quedó acreditado la cantidad \$436.52 de manera catorcenal, siendo esto una cantidad diaria de \$31.18

Dichos conceptos al haberse percibido de manera ordinaria y permanente sin estar sujetas a ninguna condición se señalan como salario diario ordinario que deberán tomarse en consideración para el pago de vacaciones y prima vacacional y el cual arroja un total de: \$424.36

Apoya el siguiente criterio, la tesis de jurisprudencia número I.13o.T. J/8 novena época, emitida por Décimo Tercer Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Primer Circuito, localizable en Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIV, octubre de 2006, página 1318, con registro digital 173974, cuyo rubro y texto señalan:

“VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO. SALARIO QUE DEBE SERVIR DE BASE PARA SU CUANTIFICACIÓN. Las vacaciones, la prima vacacional y el aguinaldo son prestaciones de carácter legal previstas en los artículos [76, 80 y 87 de la Ley Federal del Trabajo](#), ordenamiento que fija las condiciones mínimas para su otorgamiento y que establece su pago con base en el salario del trabajador, el cual, para efectos de su cuantificación, es el ordinario, que de conformidad con el numeral [82](#) de la citada legislación debe integrarse con la cuota diaria, más todas las prestaciones que perciba el trabajador diariamente, a pesar de que en una contratación colectiva o en las condiciones generales de trabajo se aluda a conceptos diversos de salarios para el pago de ese tipo de prestaciones, como son los denominados: tabulado, compactado, fijo, base, neto o cualquier otro, pues dada la naturaleza genérica del salario, debe considerarse para su pago el relativo al último precepto, es decir, la cantidad con que se retribuye al obrero por su trabajo de manera diaria, en el que se incluirá el denominado: tabulado, compactado, fijo, neto o base, y las prestaciones que ordinariamente perciba.”

Prima vacacional: le corresponde al actor un pago de **\$4,247.84** pesos por concepto de vacaciones, ya que laboró 203 días del **cuarto** año de servicio, y atendiendo lo estipulado por el artículo 76 (aun no le era aplicable el contrato colectivo de trabajo) le corresponden 18 días, es decir le corresponde un proporcional de 10.01 dicha cantidad por el salario diario ordinario de \$424.36 nos da la cantidad antes señalada, esa cantidad multiplicada por el 25% por concepto de prima vacacional (clausula décima octava), nos arroja la cantidad de \$1,061.96 pesos y a efecto de obtener la cantidad diaria se divide en 203, dando como resultado la cantidad diaria de **\$5.23 pesos.**

Aguinaldo: Con relación al aguinaldo, se multiplica el salario diario ordinario de \$424.36 pesos por **2.67 días que le corresponden, al haber laborado 65 días**

del año 2023, arroja la cantidad de **\$1,133.56** pesos cantidad se divide entre 65 días, dando como resultado la cantidad diaria de **\$17.43 pesos**.

Luego, la suma de \$424.36 más \$5.23 por concepto de prima vacacional diaria y la cantidad de \$17.43 por concepto de aguinaldo diario, arrojando como resultado la cantidad de **\$447.02 (cuatrocientos cuarenta y siete pesos 02/100)** que corresponde al **salario diario integrado** del actor, cantidad que servirá de base para el cálculo de las prestaciones económicas materia de la presente sentencia.

En consecuencia, se condena a la demandada [REDACTED] al pago de la prestación marcada con el inciso **2)** consistente en salarios caídos generados a partir del **6 de marzo de 2023** hasta por un período máximo de doce meses, y en caso de que se efectuó la reinstalación en un periodo que exceda los doce meses, procédase en términos al pago de intereses que se hayan generado en los términos estrictamente señalados por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, tomando en consideración para tales efectos un salario integrado de **\$447.02 (cuatrocientos cuarenta y siete pesos 02/100)**

Por lo antes expuesto y fundado, en términos de los artículos 837 fracción III, 840, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo es de resolverse y se:

RESUELVE

PRIMERO: Se condena a la parte demandada [REDACTED] al pago de las prestaciones con identificadas con los incisos **1, 2, 3, 5, 7, 9, 11 y 13** consistentes en:

- 1) Reinstalación
- 2) Salarios vencidos o caídos
- 3) Reconocimiento de antigüedad a partir del 15 de agosto de 2019
- 4) Reconocimiento y declaración que el actor tiene la categoría de trabajador a partir del 15 de agosto de 2019
- 5) Reconocimiento de que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado. (marcada con el número 6)
- 6) Reconocimiento que el actor es de planta (marcada como 7)
- 9) La aplicación, pago y cumplimiento de todas y cada una de las

prestaciones económicas y de derechos que se contiene en el contrato colectivo de trabajo a partir de que cause estado la presente sentencia en los términos de resolutive sexto.

11) Otorgamiento de nivel salarial a partir de que le es reconocido el carácter de trabajador de planta en los términos de resolutive sexto.

En cumplimiento a la ejecutoria de amparo 149/2024

13) 13Otorgamiento de Seguridad Social integral a partir de que cause estado la presente sentencia en términos del considerando sexto de la presente resolución.

CONDENAS que se establecen en términos de considerando **SEXTO** de la presente resolución.

SEGUNDO: Se absuelve a la demandada del pago de las prestaciones marcadas con los números **8), 10) y 12)** consistente en 8) nulidad de la cláusula de exclusión, **10)** pago de horas extraordinarias, **12)** respeto y reconocimiento respecto de la compensación de pesos en términos de considerando sexto de la presente resolución.

TERCERO: Concede a la parte demandada el término de **QUINCE DÍAS**, contados a partir de su notificación, a efecto de que dé cumplimiento a la presente resolución, en términos de lo dispuesto por el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

NOTIFIQUESE. - Así lo acordó y firma electrónicamente la **C. JUEZA DEL TRIBUNAL LABORAL, LIC. ALONDRA EUGENIA ABRAJAN CASTAÑEDA**, ante su Secretaria Instructora **LIC. CLAUDIA SANDOVAL ZURITA**, que autoriza y da fe, con fundamento en los artículos 1 fracción I, III, 2, 3 fracción I, II, XIX, XX, XXV, XXX, 4 fracción I, II, 11, 12, 13, del Reglamento para el Uso del Expediente Electrónico y la Firma Electrónica Certificada del Poder Judicial del Estado de Baja California.

En el número **15,031** del Boletín Judicial de fecha **siete de julio del dos mil veinticinco**, se hizo la publicación de Ley. **CONSTE.**

Este documento es una versión pública de su original. Contiene únicamente información de acceso público, ya que se suprimió aquella que reúne los elementos para ser clasificada como confidencial o reservada. La finalidad de esta versión pública es garantizar el derecho de acceso a la información bajo el principio de máxima publicidad, además de proteger los datos personales y la información confidencial. Fundamentos jurídicos: Artículos 39, 69, 102, 103 y 120 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; artículos 59, 86, 99 y 104 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Apertura Institucional para el Estado de Baja California; artículos 25, 76 y 77 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; así como 6 y 76 de la Ley de Protección de Datos Personales para el Sector Público del Estado de Baja California.

El **ocho de julio del dos mil veinticinco**, a las doce horas, surtió sus efectos la notificación anterior, publicada por el número **15,031** del Boletín Judicial de fecha **siete de julio dos mil veinticinco**. CONSTE.

PODERER JUDICIAL
DE BAJA CALIFORNIA
Versiones Públicas

PODERER JUDICIAL
DE BAJA CALIFORNIA
Versiones Públicas