

Expediente Número: 1703/2023

Actora: [REDACTED]

VS

Demandada: [REDACTED]

Prestación Principal: Reinstalación

## SENTENCIA

**Mexicali, Baja California, a veintiuno de abril de dos mil veintiséis.**

**VISTOS**, los autos del expediente **1703/2023** para resolver 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

**ÚNICO. 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 las audiencias preliminar y de juicio, 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 resolutora 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.”

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 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 de la actora lo fue 2 de marzo de 2022 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 la actora del **2 de marzo al 31 de diciembre de 2022** no existió relación de trabajo, sino existió contrato por prestación de servicios profesionales.
2. Determinar si cuando la actora se encontraba bajo la contratación de prestación de servicios profesionales recibía un pago de \$13,706.91 pesos mensuales, **o como lo indicó la demandada** el pago era de \$12,931.04 pesos mensuales.
3. Determinar si el 1 de enero de 2023 la patronal demandada le dio por primera vez el contrato individual de trabajo en el puesto de auxiliar administrativo **o bien fue** hasta el 2 de enero de 2023 cuando cambió el tipo de contratación de la trabajadora pasando a considerarse auxiliar administrativo.
4. Determinar si la actora 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** la trabajadora actora labora jornada conforme a derecho le corresponde y lo señala la Ley Federal del Trabajo.
5. Determinar si las funciones de la actora 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

6. Determinar si a la actora le corresponde la aplicación del Contrato Colectivo de trabajo, **o como se excepciona el** [REDACTED] [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.
7. Determinar si el 12 de junio de 2023 aproximadamente a las 10:00 horas, estando en las instalaciones de la Jefatura de Servicios Funerarios perteneciente a la demandada ubicado en Avenida Cristóbal Garcilazo y Calle E, sin número Colonia Industrial recibió una llamada de teléfono por parte de [REDACTED] en el que se indicaba presentarse en recursos humanos de oficinas generales. Una vez en el lugar [REDACTED] en su carácter de Jefe de Departamento de Contrataciones y Desarrollo Personal perteneciente a la demandada le dijo *“Realmente no hay motivo para despedirla, pero en este momento estamos despidiendo a muchos de tus compañeros y le pidieron despedirte a ti también.”* Le pidió a la actora firmar la renuncia a lo cual se negó y se le indicó nuevamente que estaba despedido. **O como se excepcionó** la patronal [REDACTED] [REDACTED] es falso el despido que señala o que se le haya solicitado firmar una renuncia, siendo lo único cierto que la actora ocupó el puesto de auxiliar administrativo con adscripción a la Jefatura de Servicios Funerarios pertenecientes al DIF Estatal.

**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 **2 de marzo al 31 de diciembre de 2022** la relación de trabajo no fue de carácter laboral, sino civil y que monto del mismo era de \$12,931.04 pesos mensuales.

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 **2 de enero de 2023** se contrató como trabajadora a la hoy actora, pero las funciones de la misma eran de confianza, también corresponderá a [REDACTED] acreditar las funciones de la actora 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 excpciona 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] que no hubo despido, dado que el ofrecimiento de trabajo, lo cual no revierte la carga de la prueba, lo anterior de conformidad con el artículo 784 que se transcribe en la parte que interesa:

**“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. ...
- II. **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;**

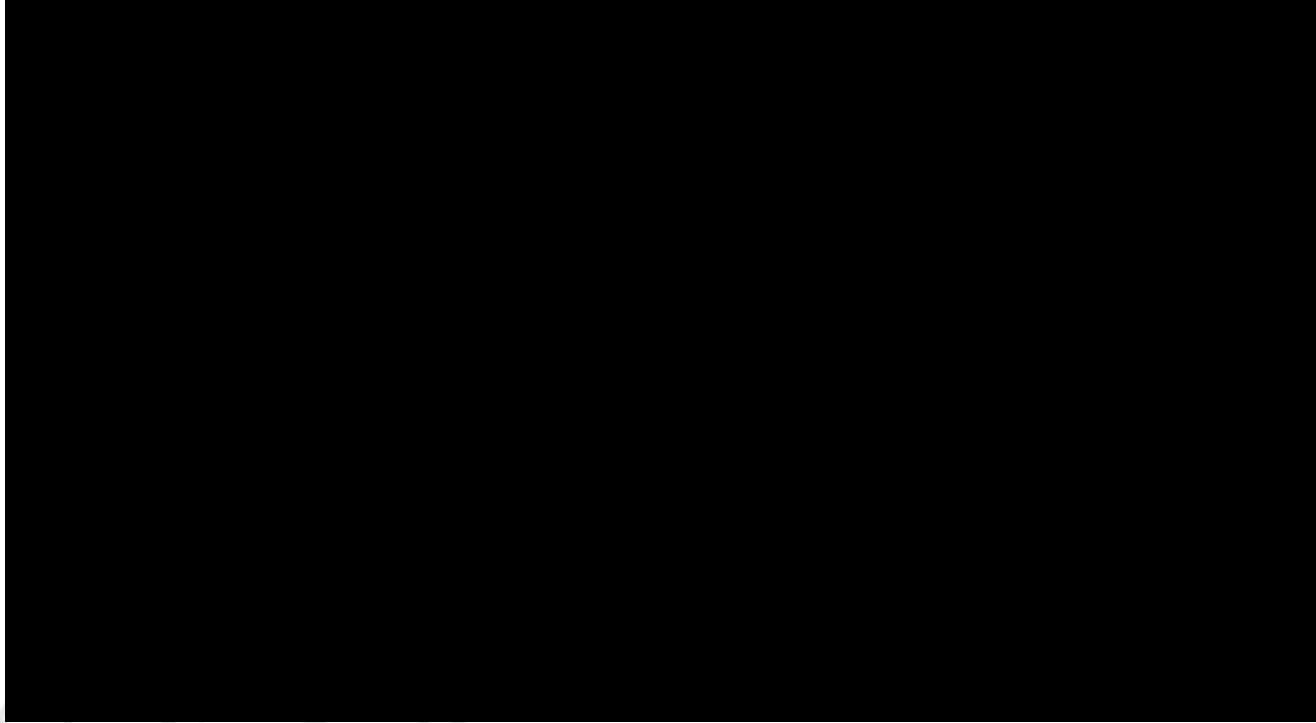
Por último, toda vez que la actora en el capítulo de prestaciones reclama *“la aplicación, pago y cumplimiento de todas y cada una de las prestaciones económicas y de*

derechos que se contienen en el contrato colectivo de trabajo suscrito por [REDACTED] y el **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADOS DE BAJA CALIFORNIA SECCIÓN MEXICALI...**” asimismo realiza el reclamo de pago de horas extras en términos del contrato colectivo le corresponderá a la **actora acreditar los hechos en que funda dichas pretensiones,**

Apoyo a lo anterior, la jurisprudencia VII. 1o. J/4 Octava época, emitida Tribunales Colegiados de Circuito, visible en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Núm. 19-21, Julio-septiembre de 1989, página 171, con número de registro digital 226567, de rubro y texto siguientes:

**“CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. DEBE APORTARSE COMO PRUEBA PARA ACREDITAR LA EXISTENCIA DE SUS CLAUSULAS.** En el procedimiento laboral corresponde a la parte que reclama la infracción de alguna cláusula del contrato colectivo de trabajo respectivo o a quien se excepciona con base en ellas **aportarlas como prueba para acreditar su existencia y contenido,** por lo que si la junta al dictar el laudo se apoyó en cláusulas que ninguna de las partes ofreció con ese carácter violó garantías. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO. VII. 1o. J/4. Amparo directo 75/87. Pinabel Velázquez Alvarado. 10 de febrero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretario: Vicente Salazar Vera. Amparo directo 615/87. Petróleos Mexicanos. 11 de mayo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretario: Pedro Pablo Hernández Lobato. Amparo directo 1629/87. Petróleos Mexicanos. 29 de marzo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretaria: Nilvia Josefina Flota Ocampo. Amparo directo 981/87. Rodolfo Flores López. 21 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretaria: Nilvia Josefina Flota Ocampo. Amparo directo 1023/87. Roberto Moreno Gómez. 21 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretaria: Nilvia Josefina Flota Ocampo. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Número 19-21, Julio-Septiembre de 1989. Pág. 171. Tesis de Jurisprudencia.

**CUARTO. Excepción de prescripción.** La patronal demandada opone la excepción de prescripción en los siguientes términos:



La excepción resulta **fundada**.

El artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

**“Artículo 516.** Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.”

En especie el demandado opone la excepción señalando que cualquier prestación que hubiera sido exigible en la fecha anterior al **29 de agosto de 2022** se encuentra prescrita.

Del artículo transcrito se desprende que el ejercicio de las acciones de trabajo prescribe en un año a partir del día siguiente en que la misma sea exigible. En ese orden de ideas, el ejercicio de la acción para solicitar el pago de las prestaciones que el actor tuvo a favor hasta por un año posterior al día en que la demandada debió pagarle cada una de éstas, según lo dispone el artículo transcrito; en el caso concreto la actora reclama en los siguientes términos:

De lo plasmado, se infiere que la actora realiza el reclamo de las referidas prestaciones desde la fecha de ingreso, esto es, el **2 de marzo de 2022** y durante la tramitación del juicio, y tomando en cuenta que la demanda fue presentada el **29 de agosto de 2023** resulta evidente que dicho periodo excede del año aludido, entonces resulta que del **2 de marzo al 28 de agosto de 2022** se encuentra **prescrito** y por el contrario, resulta procedente el estudio de las prestaciones reclamadas del 29 de agosto de 2022 al 29 de agosto de 2023.

**QUINTO. Valoración de pruebas.** A continuación, se procede a pronunciar respecto a la valoración de las pruebas ofrecidas por las partes y que fueron admitidas mediante audiencia preliminar del **2 de octubre de 2024**

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 **10 de febrero de 2025**, y cuyo interrogatorio íntegro consta en la videograbación correspondiente. Probanza que beneficia a los intereses de la actora trabajadora en ya que se declaró confesó y se tuvo por cierto que:

1. Que las actividades de la actora de ninguna manera revisten la calidad

dirección, inspección vigilancia y fiscalización.

2. Que la actora tiene derecho a que se le otorgue la estabilidad en el empleo
3. Que a la actora le asiste el derecho de que le sea otorgado el nombramiento de empleada de base y/o planta permanente en el puesto de auxiliar administrativo.
4. Que a la actora le corresponde la aplicación de los contratos colectivos de trabajo que la patronal tiene suscritos con el **Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas De Baja California.**
5. Que el patrón por conducto de [REDACTED] despidió a la hoy actora. Que el despido se llevó a cabo el 12 de junio de 2023
6. Que el despido se llevo en las oficinas generales de DIF Estatal

Respecto a las posiciones:

1. Que la patronal ha omitido en pagarle a la actora prestaciones como lo son horas extras.
2. Que la actora siempre ha laborado tiempo extraordinario.
3. Que a la actora le corresponde el beneficio del pago de cuotas y aportaciones por parte del patrón para hacerlas llegar al Isstecali al fondo de pensiones y jubilaciones.
4. Que a la actora tiene derecho a la seguridad social integral

Dicha confesión ficta será retomada al momento de emitir las conclusiones correspondientes.

2. **Confesional para hechos propios** a cargo de [REDACTED], ofrecida en el numeral 3, del capítulo de pruebas de la demanda que fue desahogada en audiencia de juicio celebrada el **10 de febrero de 2025**, y cuyo interrogatorio íntegro consta en la videograbación correspondiente. Probanza que beneficia a los intereses de la actora trabajadora ya que se declaró confeso y se tuvo por cierto las siguientes cuestiones:

1. Que el 12 de junio de 2023 despidió a la hoy actora
2. Que previo al despido del 12 de junio de 2023 llamo a llamar a la actora a las oficinas generales
3. Que al momento del despido le señaló a la actora que no existia causa o

motivo para hacerlo.

4. Que no le entregó ningún escrito de despido.

3. **Documental marcada** con el número **8** consistente en **contrato colectivo de trabajo** al cual se le otorga valor probatorio pleno y se acredita la existencia y clausulado del contrato colectivo de trabajo celebrado entre [REDACTED] y el **Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California**, es un hecho notario, el cual se encuentra visible y consultable en la página:

<https://burocratastecate.org/normatividad/contratos-colectivos>

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."

4. **Testimonial** marcada con el número **9** a cargo de [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 **10 de febrero de 2025**.

5. **Documental** marcada con el número **11** consistente **contrato de prestación de servicios profesionales** documental que no aporta elemento alguno para dirimir la presente Litis, ya que ambas partes coincidieron que la actora fue contratada inicialmente bajo honorarios, radicando la controversia en determinada la legalidad de la misma.

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:**

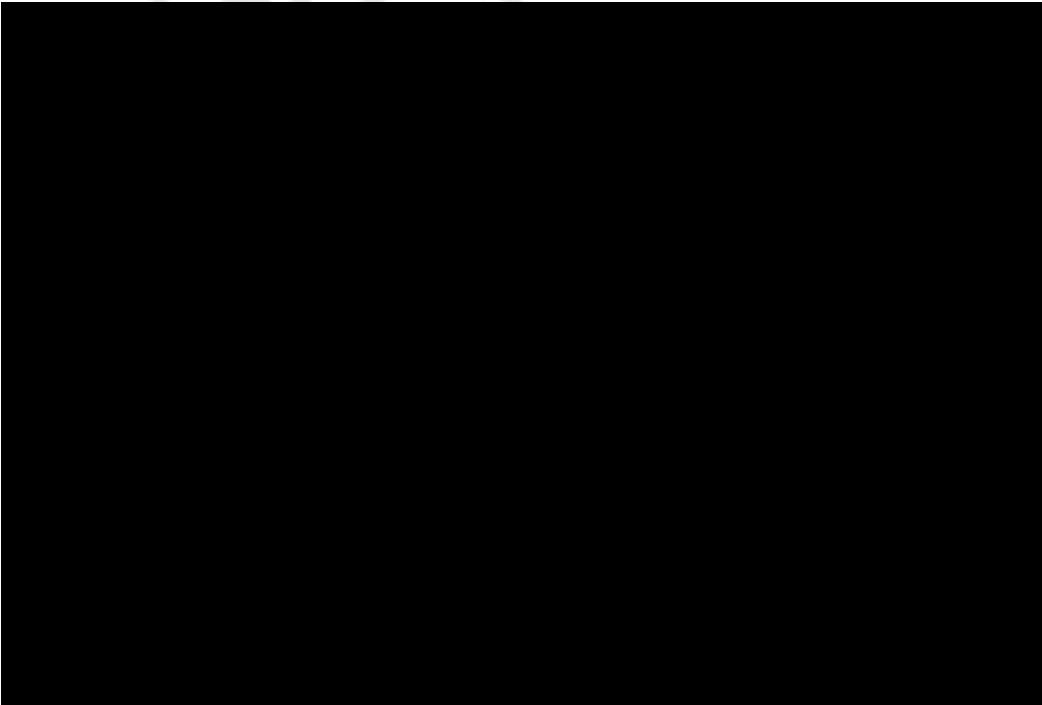
7. **Confesional** a cargo de la actora [REDACTED] ofrecida en el numeral 1, del capítulo de pruebas de la demandada, misma no beneficia a los intereses de su oferente ya que fue declarada **desierta** en perjuicio dada la inasistencia de la demandada circunstancia que se advierte de la videograbación de la audiencia de juicio del **10 de febrero de 2025**

8. **Testimonial** marcada con el número **3** a cargo de [REDACTED], [REDACTED] Y [REDACTED] misma no beneficia a los intereses de su oferente ya que fue declarada **desierta** en perjuicio dada la inasistencia de la

demandada circunstancia que se advierte de la videograbación de la audiencia de juicio del **10 de febrero de 2025**

9. **Documental** marcada con el número **4** consistentes en contrato de prestación de servicio del **2 de marzo de 2022** de dicha documental, es de señalarse que no es hecho controvertido que la actora señaló que fue contratada 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.

10. **Informe De Autoridad** ofrecido con el número 5, a cargo del **Sindicato Único De Trabajadores Al Servicio De Los Poderes Del Estado, Municipios E Instituciones Descentralizadas De Baja California** quien dio contestación el 14 de noviembre de 2024 de la siguiente manera:



Prueba que se acredita que la actora no es trabajadora sindicalizada, lo cual no fue materia de controversia, por tanto, no beneficia a los intereses de la patronal

11. **Confesión expresa Instrumental de Actuaciones, la Presuncional en su doble aspecto Legal y Humana ofrecidas con los números 2, 6 y 7** 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.

**SEXTO. Conclusiones.** Del estudio de los anteriores elementos de convicción debidamente valorados, administrados 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 2 de marzo de 2022 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 el contrato de prestación de servicios, lo cual la actora señaló que si bien es cierto se celebró dicho contrato, también lo cierto es que en realidad se trató de una simulación.

**La patronal no acreditó que la relación de trabajo del 2 de marzo al 31 de diciembre de 2022 era de prestación de servicios.**

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, 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.”*

También, en términos del artículo 20 de la Ley Federal del trabajo, para que exista una relación de trabajo debe de existir los siguientes elementos: **a)** prestación de servicios, **b)** subordinación o dependencia del trabajador y **c)** remuneración por tales servicios.

Bajo esa premisa, para satisfacer su carga probatoria la demandada debió acreditar: **a)** Que el servicio que presta el actor lo presta con sus propios medios; **b)** Que el servicio se determine expresamente; **c)** Que el actor cuente con libertad para realizar los servicios, tanto en su aspecto de temporalidad, como en el aspecto profesional, propiamente dicho (incluida la subordinación y el horario asignado para la prestación del servicio) y **d)** el pago de honorarios como retribución a la prestación de los servicios profesionales.

En el caso que nos ocupa, se advierte la existencia de un contrato de prestación de servicios. No obstante, la patronal demandada omitió pronunciarse sobre si la actora registraba su entrada y salida, si ejecutaba sus servicios con medios propios o si recibía instrucciones directas. Por tanto, en términos del artículo 873-A, párrafo cuarto, de la Ley Federal del Trabajo, el silencio y las evasivas de la demandada generan la admisión de los hechos no controvertidos. Consecuentemente, se tiene por cierto que, desde su ingreso el 2 de marzo de 2022, la actora estuvo sujeta a un horario, bajo el mando de la demandada y utilizando las herramientas de trabajo proporcionadas por esta. Estos elementos, concatenados a la prestación del servicio y al pago de una remuneración (documentada mediante recibos de honorarios), demuestran que las condiciones reales del vínculo con el [REDACTED] no correspondían a una prestación de servicios civiles, sino a una relación de trabajo, al acreditarse plenamente los elementos de subordinación

Asimismo, no fue controvertido la existencia de los recibos de honorarios, pero la existencia de los mismos resulta insuficiente para acreditar que la relación de trabajo era contrato de servicios, pues es lógico que, si la actora 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.

Apoya el siguiente criterio la tesis de jurisprudencia identificada con el número: I.10.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.”

Aunando lo anterior, la patronal señaló que a partir del 1 de enero de 2023 se celebró un contrato individual de trabajo, cito: “...*fecha que una vez fenecido la vigencia del contrato de prestación de servicios profesionales fu extendida la relación de trabajo...*” 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 simplemente fue a partir de enero de 2023 que reconoció tal circunstancia, y por consiguiente deberá reconocerse la antigüedad a partir del 2 de marzo de 2022.

Indicado lo anterior, el segundo punto de Litis, consiste en determinar si cuando la actora se encontraba bajo la contratación de prestación de servicios profesionales recibía un pago de \$13,706.91 pesos mensuales, **o como lo indicó la demandada** el pago era de \$12,931.04 pesos mensuales.

**La demandada no acreditó que el pago del 2 de marzo al 31 de diciembre de 2022 fue \$12,931.04 pesos mensuales**

De tal punto de Litis, en sí resulta irrelevante, dado que se concluyó que la relación que única a la actora con la demandada era de carácter laboral, y ambas partes concordaron que el salario de la actora era de \$365.69 pesos, empero, esta autoridad se pronuncia respecto dicho punto de Litis de la siguiente manera.

De la instrumental de actuaciones se infiere que la diferencia del recibo de pago de honorarios-*que en realidad constituye salario*- recae en los impuestos, pero en realidad la actora recibía un pago de de \$13,706.91 pesos mensuales tal y como se advierte de instrumental de actuaciones, específicamente de la documental exhibida por la misma:

En conclusión, debe tenerse por cierto que la actora del periodo 2 de marzo al 31 de diciembre de 2022 recibía \$13,706.91 pesos mensuales.

Por otra parte, también existió controversia respecto **si el contrato individual de trabajo fue el 1 o 2 de enero de 2023**, lo cual también resulta irrelevante ya que se determinó que la actora prestó sus servicios de manera ininterrumpida desde el 2 de marzo de 2022, pero, a fin de realizar una sentencia exhaustiva se concluye lo siguiente:

**La demandada omite acreditar que el contrato individual de trabajo fue a partir del 2 de enero de 2023 debiéndose tener por cierto que fue el 1 de enero de 2023.**

Lo anterior se dice ya que de las pruebas aportadas por la patronal demandada, no se advierte que se haya celebrado el referido contrato de trabajo

el 2 de enero de 2023, en virtud que de la confesional y testimonial ofrecidas por la moral demandada fueron declaradas desiertas; del informe a cargo del sindicato no fue ofertado para acreditar tal extremo y del contrato de prestación de servicios tampoco se acredita la celebración del contrato laboral, no existiendo elemento adicional que revele que el contrato se celebró el 2 de enero de 2023, máxime que el mismo no fue exhibido en juicio no obstante de ser de los documentos que el patrón está obligado a conservar y exhibir en juicio en términos del artículo 804 de Ley Federal del Trabajo trayendo como consecuencia que se tenga por cierto que el contrato se celebró el 1 de enero de 2023.

Por lo que hace a los puntos de Litis **(5)** en el sentido de determinar si las funciones de la actora 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:

**Se concluye que la demandada omite cumplir con su carga probatoria de demostrar que, las funciones de la actora son de confianza, y por ende se tiene por cierto que las mismas son consideradas de planta.**

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 la actora consistente en: 1) *Calendarización de las relaciones de RPBIS y envases vacíos*, 2) *Desazolver y controlar niveles de fosa séptica en funeraria San Quintín*, 3) *Manejo de partida presupuestal y control del saldo de presupuesto detallado*, 4) *Compra de insumos, manejo y control de almacén, inventarios y surtir insumos a todas las funerarias*, 5) *revisión y control de los RPBI de todas las funerarias*, 6) *elaboración de cambios de responsable técnico y sanitario de cada*, 7) *funeraria control de inventarios de bienes en todas las funerarias*, 8) *entrega de uniformes y equipo de protección a todo el personal* y 9) *equipamiento de todas las funerarias proyección de presupuesto anual, las cuales no fueron controvertidas por la patronal, pero 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 la actora 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 de la actora en el cargo o puesto que 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 de la actora.

De igual manera, la patronal no menciona si la actora tiene personal a su cargo, por tanto, resulta incongruente que la actora tuviera funciones de confianza que tengan por objeto dirigir, inspeccionar y fiscalizar si no tenía personal a su cargo, concatenado al hecho que la patronal demandada fue declarada confesa respecto a las posiciones concernientes a que la actora no realizaba funciones de confianza, y al no existir prueba que desvirtúe tal confesión ficta deberá tenerse por cierto que **las funciones no eran de confianza**.

En ese sentido y todas las veces que las actividades realizadas por la actora trabajadora **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 la actora trabajadora tenga alguna actividad de **dirección, inspección, vigilancia y fiscalización** como lo señala el referido artículo 9 y al no haber cumplido con la carga probatoria la demandada [REDACTED] de acreditar que las funciones realizadas por [REDACTED] son de confianza, es que deberá tener **como cierto** que las funciones de la actora son de las catalogadas de planta.

En conclusión, en virtud que la parte demandada no acreditó en autos del presente juicio que la actora trabajadora realizaba funciones de confianza, sino, que dentro del mismo quedó acreditado que realizaba funciones de aquellas consideradas de trabajadora de planta, es que se **le reconoce la antigüedad de categoría en el puesto acreditado en autos a partir de la emisión de la presente sentencia** para los efectos legales a los que haya lugar.

Lo anterior en virtud, que, de la doctrina y la jurisprudencia en materia de derecho laboral, se han interpretado y distinguido dos tipos de antigüedad dentro de las relaciones de trabajo, la **antigüedad genérica o de empresa y la antigüedad de categoría.**

La primera de ellas, la antigüedad genérica es el derecho que todo trabajador adquiere de forma automática desde su primer día de labores, acumulándose de manera ininterrumpida mientras el vínculo laboral permanezca vigente. Al actualizarse diariamente, se trata de una prerrogativa que no prescribe por falta de reclamo, que otorga diversos beneficios legales y contractuales, siendo el más relevante al pago de prima de antigüedad, tal como lo establece el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

En cambio, la antigüedad de categoría se refiere al tiempo acumulado específicamente en un oficio o profesión determinado y reconocido jurídicamente, que a su vez, otorga diversos beneficios legales y contractuales, tal como el ascenso en el sistema de escalafón o acceso a determinadas prestaciones o la aplicación de un instrumento colectivo de trabajo.

Lo anterior, encuentra su sustento la tesis de jurisprudencia emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Séptima Época, Materia(s): Laboral, localizable en el Semanario Judicial de la Federación. Volumen 151-156, Quinta Parte, página 94 con Registro digital: 800612 cuyo texto y rubro establecen:

**“ANTIGÜEDAD, CONCEPTOS DE LA.**

Hay que distinguir dos clases de antigüedad: La primera es la antigüedad genérica, que es la que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente y el derecho a su reconocimiento no se extingue por su falta de ejercicio, en tanto subsista la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre. La segunda es la antigüedad de categoría en una profesión u oficio que sirve de base para obtener ascensos, en este caso la acción de su reconocimiento sí es prescriptible, por falta de ejercicio en tiempo oportuno.”

Asimismo, la tesis de jurisprudencia emitida por la Cuarta sala, séptima Época. Materias(s): Laboral, localizable en el Semanario Judicial de la Federación Volumen 217-228, Quinta Parte, página 74 con registro digital 242598 que indica:

**ANTIGÜEDAD DE EMPRESA Y ANTIGÜEDAD DE CATEGORIA.** Deben distinguirse dos clases de antigüedad, la primera de las cuales es la antigüedad de empresa o genérica, que adquieren los

trabajadores desde el primer día de servicios. Esta antigüedad produce varios efectos en beneficio del trabajador, entre ellos el que, en su oportunidad y de acuerdo con las prevenciones contractuales, se le otorgue la jubilación. La otra antigüedad es la de categoría en una profesión u oficio, cuyo beneficio principal se traduce en la inclusión del trabajador en las correspondientes listas escalafonarias, que sirven de base para la obtención de ascensos dentro de la correspondiente categoría.

Tesis de jurisprudencia, emitida por la Cuarta Sala. Séptima Época. Materias(s): Laboral, localizable en el Semanario Judicial de la Federación, Volumen 157-162, Quinta Parte, página 86. Tipo: Jurisprudencia con **Registro digital: 242894**

#### **ANTIGÜEDAD, CLASES DE. PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO A SU RECONOCIMIENTO.**

Hay que distinguir dos clases de antigüedad: La primera es la antigüedad genérica, que es la que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente, respecto a la cual el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre. La segunda es la antigüedad de categoría en una profesión u oficio, que sirve de base para obtener ascensos escalafonarios; en este caso, la acción de su reconocimiento y efecto sí es prescriptible, por falta de ejercicio en tiempo oportuno.

Por último, la **Tesis aislada XX.1o.124, emitida por** el Primer Tribunal Colegiado Del Vigésimo Circuito, Novena Época. Materias(s): Laboral, localizable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVII, Abril de 2008, página 2293 con registro digital: 169966.

**“ANTIGÜEDAD DE UN TRABAJADOR QUE OBTIENE LA CATEGORÍA DE BASE. LOS BENEFICIOS DERIVADOS DE ELLA SURGEN A PARTIR DE QUE ESTA CALIDAD SE ADQUIERE Y NO DEL DÍA EN QUE LE ES RECONOCIDA POR EL PATRÓN LA ANTIGÜEDAD GENÉRICA.** Si bien es cierto que la antigüedad de un trabajador engendra algunos derechos, también lo es que ello no constituye un medio que por sí solo sea suficiente para efectos de ascensos o movimientos de personal, ni tampoco para el pago de diferencias de salarios y prestaciones extralegales, toda vez que la antigüedad no forma parte de las condiciones generales de trabajo; consecuentemente, es a partir de que el trabajador adquiere la categoría de base cuando surge su derecho a disfrutar de los beneficios derivados de ella, y no desde el día en que empieza a contar la antigüedad

genérica reconocida por el patrón.”

Por lo anterior, resultando procedente **condenar** a la parte demandada [REDACTED], a las pretensiones reclamadas por los numerales **3,4,5 y 6** del escrito inicial de demanda, consistente en

- 3) Reconocimiento de antigüedad genérica a partir del día 2 de marzo de 2022.
- 4) Reconocimiento y declaración que la actora tiene la categoría de trabajadora en el puesto de auxiliar administrativo a partir de la presente sentencia.
- 5) Reconocimiento que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado y
- 6) Nombramiento de empleado de planta de la presente resolución.

Establecido que la actora es trabajadora de planta en los términos anteriormente expuestos, respecto a las pretensiones reclamadas bajo los numerales **7, 8, 9 y 10** consistente en 7) nulidad de la cláusula de exclusión contenida en el contrato colectiva de trabajo, 8) la aplicación del contrato colectivo, así como 10) 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 a la **actora 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] y el **Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California**, es un hecho notario, el cual se encuentra visible y consultable en la página referida anteriormente 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 actora 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 **2o., 3o. 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 **Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California**, 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:

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 la hoy actora 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 una trabajadora 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.”

No pasa por alto que la patronal demandada se tuvo confesa en el sentido que la actora tenía derecho a la aplicación de los contratos colectivos de trabajo que la patronal tiene suscritos con el **Sindicato (refiriéndose a los pasados)**, sin embargo, existen pruebas que desvirtúen tal circunstancia como lo es las tesis de jurisprudencia antes citadas, por ende, una confesión ficta no puede estar por encima de las normas que esta autoridad tiene obligación de acatar.

Por otra parte, respecto a la prestación **7** consistente en la nulidad de la cláusula del contrato colectivo de trabajo vigente en la fuente de laboral, relativa a la cláusula de exclusión de trabadores, la cual sostiene que solo se aplicara el pacto colectivo en favor de los **trabajadores sindicalizados**, dicha prestación resulta **procedente**.

En primer término, **es de señalarse**, que de conformidad al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, señala lo siguiente:

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

En ese contexto, el contrato colectivo de trabajo le es aplicable a todos los trabajadores, salvo clausula expresa que indique el propio pacto social. En ese sentido del contrato colectivo de trabajo que impera la fuente de trabajo se advierte que en su cláusula cuarta estipula lo siguiente:

**TERCERA. -DECLARAN AMBAS PARTES:**

III. 1.- Que reconocen recíprocamente la personalidad y capacidad para celebrar este Contrato.

III. 2.- El presente contrato tiene por objeto establecer las condiciones según las cuales deben prestarse los trabajos con el "DIF ESTATAL", y es aplicable a todas las trabajadoras y 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, que de acuerdo al nombramiento y las labores en concreto que realicen quedan comprendidas en lo establecido a ese particular en el Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, y aquellos que no sean miembros del gremio sindical.

De las cláusula antes transcrita, se observa que el contrato le es aplicable a todos los trabajadores, salvo a los que menciona el artículo 184<sup>1</sup> (trabajadores de confianza), por tanto resulta violatorio que adicionalmente únicamente se le extienda a trabajadores sindicalizados, por ser una cuestión violatoria a lo expresamente establecido en el citado artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo.

Razón por la cual, se **condena** a la patronal a la nulidad de la cláusula **TERCERA fracción III punto 2** del contrato colectivo de trabajo, insistiéndose que el mismo deberá aplicarse a la trabajadora actor a partir del reconocimiento de trabajador de planta en los términos anteriormente expuestos.

Comparte el anterior criterio la tesis aislada XIII.2o.P.T.1 L (12a.), emitida por el Segundo Tribunal Colegiado En Materias Penal y de Trabajo del Décimo Tercer Circuito, Duodécima Época, Materia(s): Laboral, localizable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 4, diciembre de 2025, Tomo I, Volumen 1, página 410 con registro digital: 2031545 que señala:

**“CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. LA CLÁUSULA QUE ESTABLECE QUE EL PACTO SÓLO ES APLICABLE A LAS PERSONAS TRABAJADORAS SINDICALIZADAS VIOLA LOS ARTÍCULOS 184 Y 396 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Hechos: En un juicio laboral la persona trabajadora promovió amparo directo contra el laudo dictado por la Junta responsable al considerar que la cuantificación de las prestaciones a las que fue condenado el Ayuntamiento de San Juan Bautista Tuxtepec, Oaxaca, debió realizarse conforme a las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con el Sindicato "12 de Julio" de Trabajadores y Empleados del H. Ayuntamiento del Municipio de San Juan Bautista Tuxtepec, Oaxaca.

Criterio jurídico: La cláusula del contrato colectivo de trabajo que establece que el pacto sólo es aplicable a las personas trabajadoras sindicalizadas viola los artículos [184](#) y [396 de la Ley Federal del Trabajo](#).

Justificación: Conforme a los artículos referidos, las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas trabajadoras del centro de trabajo, incluso cuando no pertenezcan al sindicato, con la salvedad de que en el propio pacto colectivo se excluya expresamente al personal de confianza.

De ahí que la cláusula tercera del contrato colectivo de trabajo referido que limita la aplicación del pacto a los trabajadores afiliados a su sindicato contraviene las disposiciones de orden público contenidas en

los citados artículos.

Esta interpretación es consistente con los artículos 2 del Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, de la Organización Internacional del Trabajo, y 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues aplicar a la persona trabajadora la referida cláusula tercera contractual equivaldría a despojarle de los beneficios del contrato colectivo de trabajo por el solo hecho de no estar afiliada al sindicato titular, lo cual infringe la facultad derivada de su derecho convencional y constitucional de no formar parte de una agrupación sindical.

Por tanto, aun cuando la persona trabajadora haya prestado sus servicios al mencionado Ayuntamiento mediante contrato temporal, sin estar afiliada a la agrupación sindical mencionada, le resultan aplicables el pacto colectivo y los beneficios en él contenidos.”

Por consiguiente, deberá condenarse a la demandada [REDACTED] a la pretensión identificada por el actor con el número **8 y 10** del escrito inicial de demanda, única y exclusivamente para que a partir de la emisión de 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 las pretensiones identificadas con el numeral **8 y 10** del escrito inicial de demanda en relación de su aplicación de manera retroactiva 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.**

Por lo que hace a la pretensión identificada bajo el numeral **9** relativo al pago de horas extras por el periodo del **12 de junio de 2022 al 12 de junio de 2032**, 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.

La patronal demandada acredita su excepción de falta de acción y derecho respecto el pago de horas extras.

Como quedo establecido en líneas anteriores la actora 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.

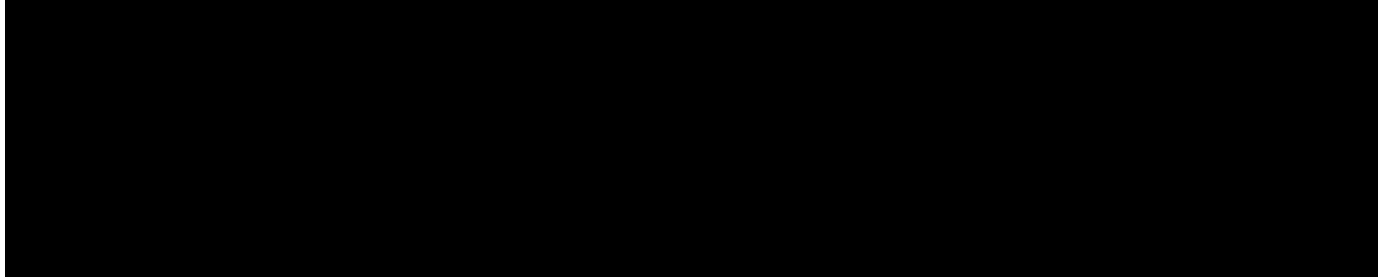
**Artículo 61.-** La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

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 de la hoy actora 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.

También, se destaca que existe una confesión ficta por parte de la patronal en el sentido que se le adeudan horas extras, **sin embargo**, la misma resulta insuficiente para condenar a la patronal, ya que dicha confesión ficta contrapone con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, dando como resultado la invalidez de la misma.

Por último, respecto al punto de controversia referente al **despedido injustificado** que dice fue objeto la actora, se concluye que **la patronal no acreditó su debito procesal en el sentido de demostrar que no existió despido.**

De dicha controversia, tenemos que la patronal al dar contestación al hecho **“siete”** en donde se narró las circunstancias de modo tiempo y lugar en donde aconteció el despido, la patronal contestó de la siguiente manera:



De la imagen plasmada, se advierte que la pasiva procesal fue totalmente omisa en dar contestación al hecho del despido limitándose a indicar que la actora ocupó el puesto de Auxiliar administrativo, sin dar cumplimiento a lo establecido por el artículo 873-A tercer párrafo, es decir, dar una exposición clara y circunstanciada de los hechos, los fundamentos de derecho en los que se sustenta, las excepciones y defensas que el demandado tuviere a su favor, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos; resultando de nueva cuenta aplicable lo dispuesto por el referido artículo en su cuarto párrafo en el **sentido que deberá tenerse por cierto lo alegado por la actora trabajadora al haber sido omiso en contestar respecto del despido.**

Aunando a lo anterior, de la confesional a cargo de la moral demandada, así como la de hechos propios a cargo de [REDACTED], se les tuvo por confesas en el sentido que se le despidió injustificadamente a la actora trabajadora.

No pasa inadvertido que la patronal ofreció el trabajo a la actora y la misma fue reinstalada el 4 de noviembre de 2024, sin embargo, esto no conlleva que se exima la carga de la prueba a la patronal de acreditar su excepción de inexistencia del despido, puesto que en la reforma laboral del 2019 el legislador se pronunció en específico en relación al ofrecimiento de trabajo, cito:

**“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:

...

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 a trabajador, no exime al patrón de probar su dicho;”

Asimismo, el hecho que la trabajadora sea reinstalada no implica que esta autoridad no deba analizar y determinar si se acredita o no el despido injustificado que la trabajadora dice que fue objeto.

Sirve de apoyo por analogía la jurisprudencia 2a./J. 47/2019 (10a.), Decima Época, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicado viernes 5 de abril de 2019 10:09 horas con registro digital 2019612, de rubro y texto siguientes

**“OFRECIMIENTO DE TRABAJO. EFECTOS DE SU RECHAZO SOBRE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN Y DEMÁS PRESTACIONES RECLAMADAS.** El rechazo del ofrecimiento de trabajo calificado de buena fe, cuando se demandó la reinstalación, sólo invalida esa acción; sin embargo, no implica la improcedencia del pago de los salarios caídos, pues ello dependerá del análisis que debe llevar a cabo la autoridad jurisdiccional en materia laboral, al determinar si se acredita el despido injustificado correspondiente, así como resolver sobre las demás prestaciones reclamadas.”

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, por tal motivo resulta procedente la acción de Reinstalación, pero ya que la trabajadora fue reinstalada resulta innecesario condenar a la patronal, situación que se abordará más adelante; no obstante se **CONDENA** a la demandada a la prestación **2** consistentes en **salarios vencidos o caídos en los siguientes términos que más adelante se señalarán.**

En relación a la prestación marcada con el número **11** consistente en compensación de **\$1,040. 06 pesos** de manera catorcenal que siempre se le ha otorgado a la parte actora, toda vez que no existió controversia respecto del pago de la misma, e inclusive en el ofrecimiento de trabajo se realizó incluyendo tal compensación, deberá **CONDENARSE** a la demandada a seguir otorgando el pago de la misma, en el entendido que ya se le cubre (dado la reinstalación realizada).

Por otra parte, en lo que respecta a la prestación identifica con el numeral **12** 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 **2 de marzo de 2022**, por lo cual le es aplicable la Ley de **Instituto de Seguridad y Servicio Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California reformada en el 2015** en relación al beneficio de aportaciones y cuotas de seguridad social atendiendo la Ley de ISSSTECALI 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 Issstecali 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 Issstecali 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, la actora tiene una antigüedad genérica a partir del **2 de marzo de 2022**, siendo aplicable la ley de Isstecali 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 ese contexto y en el caso concreto, la demandada no exhibió prueba que demostrara el respectivo descuento de cuotas y aportaciones de la seguridad social integral; asimismo, toda vez que la acción de reinstalación resultó procedente la relación de trabajo debe entenderse como que nunca fue interrumpida y atendiendo los preceptos anteriormente plasmados, corresponderá a la patronal demandada [REDACTED]

a cubrir el pago de **APORTACIONES** del periodo **22 de marzo de 2022 al hasta que acredite que la actora se encuentre regularizada en términos de la Ley de Issstecali vigente, periodo en el cual ya era obligación del patrón realizar el respectivo descuento**, es decir ya existía la obligación del patrón de enterar las cuotas y aportaciones; y por su parte corresponderá **a la actora trabajadora** cubrir el pago de **CUOTAS** del periodo **22 de marzo de 2022 al hasta que acredite que la actora se encuentre regularizada, lo anterior con fundamento en los artículos 4, 16, 18, 21 y 22 de la Ley de Issstecali**. Y dado que esta Autoridad no cuenta con los elementos necesarios a fin de realizar los cálculos respectivos, las cuantificaciones quedaran sujetas al respectivo estudio actuarial que la demandada exhiba en términos de la Ley de ISSSTECALI antes mencionada.

Sirve de fundamento a lo anterior, la jurisprudencia identificada como: 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, se hace la aclaración que, a partir de la emisión de la presente sentencia, corresponderá al patrón enterar la totalidad de las cuotas y aportaciones del Seguridad Social, en tanto que es un derecho de la trabajadora que con motivo de la subsistencia de la relación laboral debe ser enterada por el patrón, pues se trata de una prestación inherente por la realización de servicios considerados continuos y es consecuencia necesaria de la reinstalación.**

Comparte el siguiente criterio la tesis aislada II.2o.T.13 L (10a.), Segundo Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Segundo Circuito, undécima época, **Materia(s):** Laboral, localizable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 11, marzo de 2022, Tomo IV, página 3317 con **Registro digital:** 2024273 cuyo texto y rubro indican:

**“CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL EN CASO DE REINSTALACIÓN. SU PAGO Y ENTERO CORRESPONDEN EXCLUSIVAMENTE AL PATRÓN HASTA QUE AQUÉLLA SE MATERIALICE, PREVIA RETENCIÓN DE LAS QUE DEBE PAGAR AL TRABAJADOR POR 12 MESES.**

**Los artículos 4o. párrafo cuarto y 123, apartado A, fracción XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,**

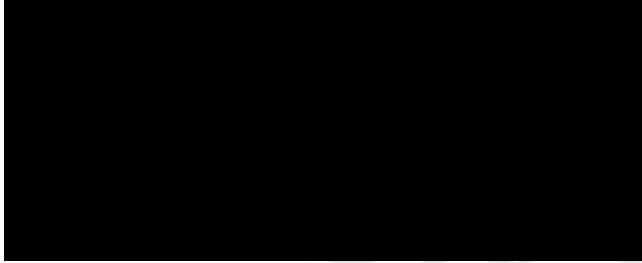
garantizan el derecho de acceso a los servicios de salud y el derecho a la seguridad social de los trabajadores, respectivamente. Por otro lado, si en un juicio laboral se condena a la reinstalación del trabajador, también procede condenar al pago y entero de las cuotas de seguridad social a cargo del patrón, para lo cual éste tiene la obligación de retener de los salarios caídos, las que correspondan al empleado (12 meses), así como pagarlas y enterarlas conjuntamente con las diversas a su cargo y demás sujetos obligados, como el Gobierno Federal, desde el despido del trabajador y hasta que se materialice la reinstalación, porque en ese momento es cuando se le reintegrarían las prestaciones que dejó de percibir por causa imputable al patrón; en tanto que después de los referidos 12 meses y hasta la reinstalación, el demandado debe absorber el pago de ambas cuotas, esto es, las del trabajador y las que él debe cubrir, para enterarlas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), pues éste debe reconocerle las cotizaciones correspondientes por todo el tiempo que dure el juicio y hasta que se le reinstale, toda vez que se trata de una prestación inherente por la prestación de los servicios, como si nunca se hubieran suspendido, y consecuencia necesaria de la reinstalación.”

De igual manera se reitera que existe una confesión ficta por parte de la demandada en el sentido que el adeudo es por parte únicamente a cargo del patrón, sin embargo, dicha confesión ficta queda sin efectos dado que lo establecido por la propia ley de issstecali y tesis jurisprudencias disponen lo contrario, no siendo materia prueba el derecho.

Establecido lo anterior, respecto a la acción principal de reinstalación se advierte de los presentes autos que la misma fue reinstalada el 4 de noviembre de 2024 en las siguientes condiciones:

- A. Auxiliar Administrativo, en el Departamento de Servicios Funerarios,**
- B. salario en un monto mensual de \$10,970.70 pesos (Diez Mil Novecientos Setenta pesos 70/100 M.N.),**
- C. Prestaciones, funciones y antigüedad reconocida a partir de su fecha de ingreso correspondiente de 02 de marzo de 2022,**
- D. Jornada laboral de lunes a viernes, descansando los días sábados y domingos.**
- E. Horario de trabajo de 8:00 a 17:00 horas, con una hora para tomar alimentos fuera del centro de trabajo.**

Asimismo, la actora previo la presentación de diversos escritos, informó mediante promoción del 13 de mayo de 2025 que la actora recibía el salario mínimo, compensación, canasta básica y bono de transporte en los siguientes términos:



Por ello, al encontrarse debidamente reinstalada, se **ABSUELVE** a la **REINSTALACIÓN**, pero se condena a la patronal demandada a partir de la emisión de la presente sentencia a la aplicación del contrato colectivo de trabajo, debiendo armonizar las condiciones laborales de la trabajadora con lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo vigente.

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 \$5,119.66 pesos compuesto por:**

- i. **Compensación: \$1,040.06**
- ii. **Bono de transporte: \$157.64 pesos**
- iii. **Canasta básica: \$453.18**
- iv. **Sueldo: 3,468.78**

**Total: \$365.69 pesos de salario diario ordinario.**

**Luego, para efectos de indemnización se integra:**

**Salario diario ordinario: \$365.69 pesos.**

**Prima vacacional:** le corresponde a la actora un pago de **\$1,429.84 pesos** por concepto de vacaciones, ya que laboró 102 días del **segundo** año de servicio, y atendiendo lo estipulado por el artículo 76 (aun no le era aplicable el contrato colectivo de trabajo) le corresponden 14 días, es decir le corresponde un proporcional de 3.91 dicha cantidad por el salario diario ordinario de **\$365.69**

**pesos** nos da la cantidad antes señalada, esa cantidad multiplicada por el 25% por concepto de prima vacacional, nos arroja la cantidad de **\$357.46 pesos** y a efecto de obtener la cantidad diaria se divide en 102, dando como resultado la cantidad diaria de **\$3.50 pesos**.

**Aguinaldo:** Con relación al aguinaldo, se multiplica el salario diario ordinario de **\$365.69 pesos** por **6.69 días** que le corresponden, al haber laborado **163 días del año 2023**, arroja la cantidad de **\$2,446.46 pesos** cantidad se divide entre 163 días, dando como resultado la cantidad diaria de **\$15.00 pesos**.

Luego, la suma de **\$365.69 pesos** más \$3.50 por concepto de prima vacacional diaria y la cantidad de \$15.00 por concepto de aguinaldo diario, arrojando como resultado la cantidad de **\$384.19 pesos (trescientos ochenta y cuatro pesos 19/100)** que corresponde al **salario diario integrado** de la actora, 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] [REDACTED] al pago de la prestación marcada con el inciso **2)** consistente en salarios caídos generados a partir del **12 de junio de 2023 hasta el 4 de noviembre de 2024 fecha en el que la actora fue debidamente reinstalada**, así como 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 **\$384.19 pesos**.

Lo anterior con fundamento en la tesis de jurisprudencia 2a./J. 146/2019 (10a.), emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Décima Época, Materia(s): Constitucional, Laboral, localizable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación., Libro 72, noviembre de 2019, Tomo I, página 659 con Registro digital: 2021015 cuyo texto y rubro indican:

**“SALARIOS CAÍDOS E INTERESES PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SU PAGO ES IMPROCEDENTE A PARTIR DE LA FECHA DE REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR CON MOTIVO DE LA ACEPTACIÓN DE UN OFRECIMIENTO DE TRABAJO CALIFICADO DE BUENA FE.**

De lo sostenido por la extinta Cuarta Sala de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 4a./J. 25/94, de rubro: **"SALARIOS CAÍDOS, CONDENA A LOS, CUANDO EL DEMANDADO NIEGA EL DESPIDO, OFRECE LA REINSTALACIÓN Y EL ACTOR LA ACEPTA. DEBE COMPRENDER HASTA LA FECHA QUE LA JUNTA SEÑALA PARA QUE TENGA LUGAR LA REINSTALACIÓN DEL**

**TRABAJADOR, SALVO QUE ÉSTA NO PUEDA LLEVARSE A CABO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRÓN.**", y de la interpretación

armónica e integral del **tercer párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo** vigente a partir del 1 de diciembre de 2012 se colige que, así como la condena al pago de salarios caídos, la de los intereses respectivos no puede prosperar más allá del momento en el que se reinstala al trabajador, lo cual es comprensible dado que con ese acto se reanuda la relación laboral y desaparece el objeto de la indemnización, esto es, la pérdida del ingreso derivada de la separación injustificada del empleo. Así, en virtud de que los intereses sustituyen la generación de salarios caídos cuando se rebasa el límite de doce meses, es de concluirse que sigan la suerte de aquéllos, esto es, que su cómputo se detenga con la reanudación del vínculo de trabajo, sea ésta con motivo de la aceptación del ofrecimiento de trabajo o a raíz de la condena establecida en el laudo. Estimar lo contrario llevaría a desvirtuar el carácter subsidiario que tienen los intereses respecto de los salarios caídos y a dotarlos de una existencia independiente que el legislador no tuvo la voluntad de brindarles."

Asimismo, se procede a cuantificar salarios caídos e intereses atendiendo la tesis de jurisprudencia 2a./J. 38/2025 (11a.), emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Undécima Época, Materia(s): Laboral, localizable en el Semanario Judicial de la Federación Publicación: viernes 8 de agosto de 2025 10:16 horas con Registro digital: 2030829, misma que estipula lo siguiente:

**“INTERESES POR SALARIOS VENCIDOS. DEBEN CUANTIFICARSE EN CANTIDAD LÍQUIDA EN EL LAUDO O SENTENCIA CONDENATORIA.**

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sustentaron criterios contradictorios al analizar si en el laudo o sentencia laboral condenatoria debe precisarse en cantidad líquida el monto a pagar por los intereses por salarios vencidos a que hace referencia el párrafo tercero del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, o si la cuantificación debe realizarse en el incidente de liquidación respectivo y a petición de la parte trabajadora.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que los intereses por salarios vencidos deben cuantificarse en cantidad líquida en el laudo o sentencia condenatoria.

Justificación: El artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo establece que: a) en el laudo o sentencia condenatoria se determinará el salario que sirva de base a la condena; b) una vez cuantificado el importe de la prestación, se señalarán las medidas con las que debe cumplirse la resolución; y c) la apertura de un incidente de liquidación es de carácter excepcional, esto es, sólo para el caso de que sea estrictamente necesario. Para el caso de la cuantificación de los intereses por salarios vencidos a que se refiere el párrafo tercero del mencionado artículo 48, el órgano jurisdiccional debe cuantificar en el laudo o sentencia laboral los salarios vencidos y los intereses que por derecho correspondan, sin perjuicio de los que se sigan generando. En caso de incrementos al salario acontecidos desde la fecha del despido, a solicitud de parte, deberá ordenarse la apertura del incidente de liquidación, a efecto de salvaguardar las diferencias que, en su caso, pudieren generarse tanto de los salarios vencidos como de los intereses, conforme al salario vigente al momento del pago."

Por tanto, los salarios caídos contados desde el 12 de junio de 2023 al 4 de noviembre de 2024 ascienden a la cantidad de **\$155,019.65 pesos (ciento cincuenta y cinco mil diecinueve pesos 65/100 M.N.)** la cual se divide en la siguiente manera:

- I. La cantidad de **\$138,308.40 pesos**, por concepto de salarios caídos, contados a partir del 12 de junio de 2023, con base en un salario integrado de **\$384.19 pesos** por los 12 meses que hace referencia el artículo 48 a razón de 30 días.
- II. Asimismo, se le deberán sumar los intereses que se generen sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, al momento de pago, y dado que el trabajador tiene un salario diario integrado de **\$384.19 pesos** lo que al mes genera **\$11,525.70 pesos**, el cual multiplicado por 15 meses de salario, arroja la cantidad de **\$172,885.50 pesos**; por el 2% resulta interés mensual de **\$3,457.71 pesos**, dividido entre los 30 días del mes da un total de **\$115.25 pesos**, que multiplicados por los días transcurridos desde la fecha 13 de junio de 2024 hasta la reinstalación realizada el 4 de noviembre de 2024, es decir **145 días**, resultando la cantidad de **\$16,711.25 pesos**.

Comparte el anterior criterio la tesis de jurisprudencia PR.LCS. J/26 L (11a.), emitida por el Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Sur, Con Residencia En La Ciudad De México, Undécima Época, Materia(s): Laboral localizable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 26, junio de 2023, Tomo VI, página 5855 con Registro digital: 2026784 cuyo texto y rubro indican:

**“SALARIOS VENCIDOS. FORMA DE CALCULAR EL PAGO DE DOCE MESES CONFORME AL ARTÍCULO 48, SEGUNDO PÁRRAFO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Hechos: Tres Tribunales Colegiados de Circuito llegaron a conclusiones diversas al determinar la forma en que debe cuantificarse el pago de salarios vencidos, pues mientras dos de ellos consideraron que el periodo de doce meses a que hace referencia el artículo **48, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo**, comprende 360 (trescientos sesenta) días, el otro estimó que debían ser 365 (trescientos sesenta y cinco) días.

Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Sur, con residencia en la Ciudad de México establece que para cuantificar la condena al pago de salarios vencidos, resulta innecesario determinar el número de días que comprenden los doce meses aludidos pues, en todo caso, debe considerarse que el legislador previó como parámetro temporal y cuantitativo la unidad de

tiempo "meses" que, en términos del artículo [89 de la Ley Federal del Trabajo](#), comprende treinta días; por ende, la cantidad obtenida debe multiplicarse por doce, a efecto de obtener la cantidad total máxima.

Justificación: En el artículo 48, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, el legislador previó la forma de satisfacer el derecho fundamental a la indemnización en caso de despido injustificado, la cual comprende –sin considerar los intereses que eventualmente pudieran generarse– hasta un máximo de doce meses de salarios considerados a partir de la fecha del despido. Conforme a esta redacción, es claro que el legislador optó por una unidad de tiempo específica que se encuentra regulada por el diverso artículo 89 del propio ordenamiento legal, bajo la base de 30 (treinta) días, sin que sea dable darle el alcance de una diversa equivalencia temporal, como el de año calendario que comprende 365 (trescientos sesenta y cinco) días, al no ser ésta la intención del legislador, sino la de establecer un parámetro cuantitativo y temporal para su generación. De esta forma, para obtener el monto total, quien realice el cálculo, una vez establecido el salario diario, debe multiplicarlo por treinta días, que es el parámetro referenciado en el diverso artículo 89 del propio ordenamiento legal, y la cantidad obtenida multiplicarla por doce, a efecto de obtener la cantidad total máxima. En el supuesto de que, dada la fecha del despido y reinstalación –si es el caso– no coincidieran por día calendario, la operación sería multiplicar el salario por los meses comprendidos entre el despido y la reinstalación, más los días remanentes.”

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 **2, 3, 5, 6, 7, 8,10,11 y 12** consistentes en:

2. La cantidad de **\$155,019.65 pesos (ciento cincuenta y cinco mil diecinueve pesos 65/100 M.N.)** por concepto de **salarios caídos e intereses** en términos del considerando sexto de la presente resolución.
3. Reconocimiento de antigüedad genérica a partir del 2 de marzo de 2022
4. Reconocimiento y declaración que la actora tiene la categoría de trabajador en términos del considerando sexto de la presente resolución.
5. Reconocimiento de que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado.
6. Nombramiento de empleado de planta y permanente en el puesto de Auxiliar Administrativo con adscripción a la Jefatura de Servicios Funerarios Perteneiente al [REDACTED].
7. Nulidad de la cláusula de exclusión.
8. 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 la emisión de la presente sentencia en los términos de resolutive **sexto**.

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

11. Respecto y reconocimiento a los derechos adquiridos de la compensación de \$1,040.06 en términos del resolutive sexto de la presente resolución.

12. El pago de **APORTACIONES** del periodo **22 de marzo de 2022 al hasta que acredite que la actora se encuentre regularizada en términos de la Ley de Isstecali vigente, así como el descuento y entero de cuotas y aportaciones a partir de la emisión de la presente sentencia.**

**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 1 y 9 consistente en Reinstalación y Horas extras así como el pago de **CUOTAS** del periodo **22 de marzo de 2022 al hasta que acredite que la actora se encuentre regularizada** en términos de considerando **SEXTO** de la presente resolución.

**TERCERO:** se condena a la parte actora [REDACTED] a cubrir el pago de **CUOTAS** del periodo **22 de marzo de 2022 al hasta que acredite que la actora se encuentre regularizada**, en términos del considerando sexto de la presente resolución. **CUARTO:** Se **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.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.** - Así lo acordó y firma electrónicamente la **Jueza Del Tribunal Laboral, Alondra Eugenia Abraján Castañeda**, ante su Secretaria Instructora **Lizha Anais Gaxiola Angulo**, 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 **15,210** del Boletín Judicial de fecha **veintitrés de abril del dos mil veintiséis**, 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 **veinticuatro de abril del dos mil veintiséis**, a las doce horas, surtió sus efectos la notificación anterior, publicada por el Número **15,210** del Boletín Judicial de fecha **veintitrés de abril del dos mil veintiséis**. CONSTE.

PODER JUDICIAL  
DE BAJA CALIFORNIA  
Versiones Públicas

PODER JUDICIAL  
DE BAJA CALIFORNIA  
Versiones Públicas