

EXPEDIENTE NÚMERO: 738/2022
PROCEDIMIENTO ORDINARIO

VS

SENTENCIA

Mexicali, Baja California, a siete de diciembre de dos mil veintitrés.

VISTOS, los autos para dar cumplimiento a la Ejecutoria dictada por el Tercer Tribunal Colegiado del Décimo Quinto Circuito en el **Amparo Directo Laboral 222/2023** y **RESOLVER DE NUEVA CUENTA** el juicio **ORDINARIO LABORAL 738/2022** promovido por el C. [REDACTED] en contra del [REDACTED]

[REDACTED] y [REDACTED],
reclamando el otorgamiento de diversas prestaciones y,

RESULTANDO

PRIMERO: - Que mediante escrito presentado en Oficialía de Partes de este Tribunal Laboral en fecha diecinueve de septiembre de dos mil veintidós, compareció el C. [REDACTED], demandando del [REDACTED]

[REDACTED]: **"1.- RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD**, que data de fecha 18 DE MAYO DE 2018 siendo el caso que mi relación obrero patronal hasta la fecha ha sido de manera continua y no se ha interrumpido, fundo mi pretensión en lo ordenado por el artículo 123 apartado A fracciones XXII y XXVII inciso h) Constitucional y los diversos artículos de la ley reglamentaria 35, 154, 157, 158 y demás relativos. **2.- EL RECONOCIMIENTO DE QUE LA RELACION DE TRABAJO DEL SUSCRITO ES POR TIEMPO INDETERMINADO O INDEFINIDO**, en virtud de que la misma se ha dado de manera continua e ininterrumpida desde mi ingreso hasta la fecha actual para con la patronal demandada, lo anterior en base a lo que ordena el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo. **3.- NOMBRAMIENTO DE EMPLEADO DE BASE Y/O PLANTA Y PERMANENTE, COMO AGREMIADO AL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE BAJA CALIFORNIA**, en el puesto que he venido ocupando hasta la fecha del despido y de acuerdo al nivel salarial correspondiente **PROMOTOR OPERATIVO** con adscripción a **DEPARTAMENTO DE APOYO ALIMENTARIOS DE DESARROLLO NUTRICIONAL DE [REDACTED]** y cuyas actividades o funciones que he realizado las ejecutan los trabajadores con categoría de Base y/o Planta y Permanente, por lo que mi nombramiento deberá ser como: **PROMOTOR OPERATIVO** con adscripción a **DEPARTAMENTO DE APOYO ALIMENTARIOS DE DESARROLLO NUTRICIONAL, PERTENECIENTE A [REDACTED]** en virtud de darse los supuestos del artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, no omitiendo indicar a esta autoridad, que con independencia del nombre del puesto que la patronal demandada le ha venido otorgando al puesto, lo real ha sido que siempre me he desempeñado y realizo funciones análogas a las de un trabajador de base o planta, máxime que tengo un jefe inmediato, quien es el que toma todas y cada una de las decisiones concernientes al área donde me encuentro adscrita, por lo que en ningún momento puede considerarse como de confianza, ya que es de explorado derecho que la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas, y no de la designación que se le dé al

puesto, tal y como lo ordena el numeral 9 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo que deberá reconocer para todos los efectos legales la INSCRIPCIÓN COMO AGREMIADO Y MIEMBRO AL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE BAJA CALIFORNIA, SECCIÓN MEXICALI, para efecto del goce de todos los derechos y prerrogativas contenidas en el contrato colectivo de trabajo y sean aplicables al suscrito. **4.-** Nulidad de la cláusula de exclusión contenida en los contratos colectivos de trabajo suscritos por la patronal [REDACTED] (■) y el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE BAJA CALIFORNIA, SECCIÓN MEXICALI, en lo concerniente a su aplicación en mi beneficio, que viene a ser violatorios de mis derechos laborales como lo ordena el numeral 395 de la propia ley de la materia en relación al 396 y 184 del mismo ordenamiento y que de igual manera ello conlleva a la violación al artículo 123 Constitucional Apartado A, en su fracción VII. Y en consideración que el suscrito ha sido agremiado al referido sindicato, pero la patronal ha omitido formalizarlo. **5.-** Con fundamento en el numeral 396 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo pido **LA APLICACIÓN, PAGO Y CUMPLIMIENTO DE TODAS Y CADA UNA DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS Y DE DERECHOS QUE SE CONTIENEN EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO** suscrito por la patronal [REDACTED] (■) y el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE BAJA CALIFORNIA, SECCIÓN MEXICALI, contratos que hayan tenido vigencia durante mi relación obrero patronal y los que se sigan suscribiendo hasta la resolución de este juicio, las prestaciones contenidas en el mismo y cuya aplicación y cumplimiento pido son: jornada de trabajo, descanso dentro de la jornada de trabajo, horas extras, días de descanso, salario, días de descanso semanal, prima sabatina y/o dominical, días de descanso obligatorio, pago de días de descanso obligatorio en caso de laborarlos, vacaciones, prima vacacional, permisos o licencias, prima de antigüedad, canasta básica, quinquenios, previsión social, bono de transporte, aguinaldo, pago por buena disposición, incentivo a la eficiencia, fomento educativo, fondo de ahorro, fomento deportivo, subsidio para lentes, plan de previsión social, ayuda guarderías, bono por años de servicio, seguro de vida, festejos, ayuda escolar gastos funerales y pensión o jubilación; prestaciones que son enunciativas mas no limitativas, para el caso de que existan prestaciones que no se hayan mencionado en este apartado y que estén insertas en los contratos colectivos de trabajo a que me he venido refiriendo. Por lo cual las prestaciones que se han reclamado en este apartado, deberán ser cuantificadas por todo el tiempo que ha estado vigente la relación laboral y las que se generen durante la tramitación de este juicio y las subsecuentes en virtud de ser una prestación laboral dable durante las relaciones laborales aun las que se han interrumpido por despido. **6.-** Pago de la cantidad de \$ 57,198.96 pesos (CINCUENTA Y SIETE MIL CIENTO NOVENTA Y OCHO PESOS 96/100 MONEDA NACIONAL) que resulta por concepto de **HORAS EXTRAORDINARIAS** laboradas, del periodo del 13 DE SEPTIEMBRE DE 2021 AL 13 DE SEPTIEMBRE DE 2022 toda vez que he laborado diariamente jornada de trabajo superior a las 35 horas que laboran los trabajadores de [REDACTED] (■) y desde luego no me ha sido cubierta por la patronal, debiéndose tomar en cuenta para el efecto el salario diario que he venido percibiendo, el cual se indicará en el capítulo de hechos de la demanda. **7.-** Otorgamiento al suscrito del nivel salarial que corresponda derivado de la antigüedad y conforme lo prevé la cláusula QUINTA del anexo 3 del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, toda vez que a la fecha la suscrita cuenta con una antigüedad mayor a 4 años. Lo anterior guarda íntima relación con lo señalado el contrato de referencia en su CLAUSULA QUINCAGESIMA CUARTA en la que se señala que se incrementara al nivel inmediato superior a todo trabajador que permanezca estático en un nivel comprendido del 1 al 10 por el termino de 2 años el mismo nivel por un periodo de dos años. Por lo que se deberá tomar en cuenta para efecto de antigüedad en relación al nivel salarial todo lo que dure el trámite de presente juicio y hasta que se cumpla con el laudo que se dicte. **8.-** Respeto y reconocimiento a los derechos adquiridos sobre mi salario, esto es la compensación de \$613.60 pesos de manera catorcenal que siempre se me ha otorgado, por lo que no deberá ser disminuida ni suprimida en mi perjuicio, al contrario, cualquier prestación económica debe aumentarse u otorgarse como derechos adquiridos en el transcurso de mi relación laboral. **9.- PAGO DE CUOTAS Y APORTACIONES OBRERO PATRONALES** a fin de que me sea otorgada la seguridad social integral por el [REDACTED] (■)

[REDACTED]. Cuotas y aportaciones que deberán cuantificarse a partir del inicio de mi relación laboral 18 MAYO DE 2018 y hasta la fecha actual, y por todo el tiempo que dure este Juicio y hasta que se dé cumplimiento al laudo que se pronuncie. Por lo cual durante todo el periodo indicado la patronal ha omitido hacer las aportaciones y tampoco descontó cuotas dentro de la relación laboral, debiendo declarar esta autoridad laboral que queda a cargo del patrón los daños y perjuicios causados por su omisión de darme de alta ante dicho instituto como derechohabiente de una seguridad social integral por el periodo de tiempo que me he referido anteriormente, en los términos de los artículos 4 y 18 de la LEY DEL [REDACTED]

[REDACTED]. Dichas cuotas y aportaciones deberán enterarse al Instituto de referencia previo estudio actuarial que se realice, lo anterior tiene su fundamento en los artículos 16, 18 y 22 de la LEY DEL [REDACTED]

[REDACTED]. Lo anterior es en consideración al hecho de que como personal de base o planta también denominada sindicalizada, así como al personal que la patronal denomina como de confianza, viene enterando al REGIMEN DE PENSIONES Y JUBILACIONES DE LA PROPIA PATRONAL [REDACTED].”

Asimismo, al [REDACTED]

[REDACTED] le demandó **“UNICO. - La INSCRIPCIÓN COMO AGREMIADO Y MIEMBRO AL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE BAJA CALIFORNIA, SECCIÓN MEXICALI, para efecto del goce de todos los derechos y prerrogativas contenidas en el contrato colectivo de trabajo y sean aplicables al suscrito.”**

La demanda en mención se fundó en los siguientes hechos: **“1.- Ingresé a prestar mis servicios para [REDACTED] en fecha 18 DE MAYO DE 2018. Siendo el caso que el puesto que actualmente ocupo es el de PROMOTOR OPERATIVO con adscripción a DEPARTAMENTO DE APOYO ALIMENTARIOS DE DESARROLLO NUTRICIONAL PERTENECIENTE A [REDACTED]. No omito indicar que no obstante mi fecha de ingreso 18 DE MAYO DE 2018 la patronal me asignó en una categoría de CONTRATO POR HONORARIOS ASIMILABLES A SALARIO, sin embargo desde dicha fecha el suscrito ha realizado idénticas actividades y he estado bajo la subordinación constante y permanente de la patronal, y respecto de lo cual la patronal en diversas ocasiones me ha señalado que no tuve anteriormente la categoría de trabajador, sino que esta nació cuando me dieron a firmar otro tipo de contrato de trabajo "por tiempo determinado", situación a todas luces violatoria de mis derechos laborales, ya que el suscrito ha laborado de manera continua y permanente en la fuente de trabajo desempeñando siempre el mismo puesto y las mismas actividades bajo la subordinación de la patronal. 2.- El salario CATORCENAL que el suscrito devenga es por la integración los siguientes conceptos: COMPENSACION \$613.60 PESOS; BONO DE TRANSPORTE \$168.56 PESOS; CANASTA BASICA \$455.84 PESOS; SUELDO \$3,895.22 PESOS; SALARIO CATORCENAL \$5,133.22 PESOS. Resultando un salario diario integrado de: \$366.66 pesos. 3.- Mi jornada y horario de trabajo hasta el día de hoy lo es DE LUNES A VIERNES DE 08:00 A 17:00 HORAS, DESCANSANDO LOS DÍAS SABADOS Y DOMINGO DE CADA SEMANA. De tal manera que laboro de lunes a viernes 9 horas diarias, en lugar de 7 horas diarias que establece el contrato colectivo de trabajo que actualmente tiene celebrado la patronal demandada y el Sindicato Único de Trabajadores de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, Sección Mexicali, esto es en los casos de jornada diurna, por ello es que se genera tiempo extraordinario de trabajo el cual vengo reclamando, es oportuno indicar que la patronal ha venido implementándome este horario y jornada de trabajo que sin embargo al resto de los trabajadores les impone jornada de 7 horas como jornada diurna en aplicación al contrato colectivo de trabajo, siendo el caso que laboro 12 horas extras semanales, esto es de las 14:00 horas a las 17:00 horas diariamente de lunes a viernes, y que desde luego no me ha sido remunerado por el patrón. El salario diario integrado que deberá tomarse en cuenta para el pago de esta prestación que reclamo es el de **\$366.66 PESOS**. De esta suerte por todo el tiempo de la relación laboral se han generado horas extras sin embargo la peticiono por el periodo del**

13 DE SEPTIEMBRE DE 2021 AL 13 DE SEPTIEMBRE DE 2022, resultando 52 semanas laboradas en las cuales en cada una de ellas he trabajado 11 horas extras, lo que arroja el total de 520 horas extraordinarias. Las primeras 9 horas de las 52 semanas referidas, hacen un total de 468 horas extras, pagaderas en 100% adicional al salario por hora esto es \$52.38 pesos por el 100% resulta \$104.76 pesos, y multiplicando este salario/hora por el total de horas laboradas de 468 arroja el total de \$ 49,027.68 pesos, lo anterior en base contrato colectivo de trabajo que se me debe aplicar. Por la restante hora, esta se debe pagar a un 200% más al salario por hora esto es \$52.38 pesos por el 200% resulta \$157.14 pesos, y multiplicando este salario/hora por el total de horas laboradas de 52 arroja un total de \$8,171.28 pesos, lo anterior en base al contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones laborales. Mi jornada debe ser de lunes a viernes y descanso de los sábados y domingos por lo que cualquier horario y jornada diversa genera horas extraordinarias. **4.-** Las actividades que desempeño en mi puesto de **PROMOTOR** son: **ENTREGA DE DESPENSAS; REALIZACION DE LLAMADAS A LOS BENEFICIARIOS DE LA COMUNIDAD; REALIZACION DE FORMATO DE SALIDAS DE ENTREGAS Y DEVOLUCIONES; REAZACION DE ESTUDIOS SOCIOECONOMICOS; CAPTURA DE DATOS EN EL SISTEMA; CARGAR LA UNIDAD DE PRODUCTO A REPARTIR EN LA FUENTE DE TRABAJO DESCARGAR LA UNIDAD DE PRODUCTO A REPARTIR EN LA COMUNIDAD APOYO EN LAS JORNADAS DE LA PAZ EN COMUNIDADES EN FIN DE SEMANA (CUANDO SE REQUIERA) EN LOS ***ERENTES MUNICIPIOS DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA EN LA ENTREGA DE DESPENSA; TRABAJO DE ESCRITORIO EN INFORMES SEMANALES Y MENSUALES.** Es el caso que de conformidad con lo señalado por el artículo 9 de la Ley Federal de Trabajo la calidad de un trabajador de confianza lo es la naturaleza de las actividades que desarrolla y no la designación que se le dé al puesto, en este sentido ninguna de mis actividades revisten la calidad de **DIRECCION, INSPECCION, VIGILANCIA, Y FISCALIZACION**, de tal suerte que en mi puesto y lugar de adscripción de recepcionista, (puesto que tenía asignado en la relación de trabajo, en nóminas etc.) no hay duda que mis actividades son de las denominadas de base sindical y/o planta. De acuerdo a las actividades enunciadas que día a día he desarrollado en el puesto de **PROMOTOR OPERATIVO**, se evidencia que en ningún momento encierran el carácter de decisión o de mando, ni superviso a ninguna persona o actividad, todas estas actividades las realizo por dirección, supervisión, autorización y orden de mi jefe inmediato. Aun suponiendo sin conceder que mis actividades fueran consideradas como las de un trabajador de confianza, las prerrogativas y derechos que derivan del contrato colectivo de trabajo debe hacerse extensivas para dichos trabajadores incluso a los de confianza por disposición de ley. Es por ello que la patronal demandada ha venido violentando en mi perjuicio lo señalado por el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, al no haberme considerado como trabajador de planta y por ello ha omitido aplicarme todos y cada uno de los beneficios y derechos que contempla el contrato colectivo de trabajo que tiene suscrito con el Sindicato Único de los Trabajadores al Servicios de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones descentralizadas de Baja California e incluso la seguridad social ante [REDACTED], es decir estar cotizando para el fondo de pensiones y jubilaciones del referido ordenamiento legal, de ahí que hago el reclamo respectivo en el capítulo de prestaciones de esta demanda. Y en este sentido rige la premisa que en los respectivos contratos colectivos no se establece la prohibición a que se me aplique, fundando mi acción en el hecho de que con mayoría de razón me asiste el derecho en virtud que de ninguna manera realizo funciones de confianza y en base a mis actividades la patronal me debió haber reconocido de hecho y de derecho mi carácter y actividades como de planta, y en todo caso estoy demandando al sindicato a fin de que si él tiene objeción al respecto de que el suscrito sea beneficiario de todos los derechos del contrato, se manifieste en el presente juicio. Debo indicar que por lo todo lo antes manifestado se ha traducido en una franca ilegalidad por parte del patrón el negar los derechos al suscrito. Cualquier pronunciamiento o declaración hecha dentro de los contratos colectivos de trabajo que vengan a excluirme de los derechos que tengo como trabajador de [REDACTED] () **deberán declararse nulos, toda vez que en su caso la única condición que expresan los contratos de referencia es lo relativo a que sea trabajador de confianza, sin embargo es un hecho que se acreditará en su momento procesal oportuno que el suscrito de ninguna manera he realizado funciones de confianza.** Luego entonces no cabe la aplicación exclusiva, habida cuenta que desde mi ingreso he venido realizando funciones de las denominadas de planta o de base. Invoco los artículos 395, 396 y 184 de la ley federal del trabajo que al caso que nos ocupan son aplicables: **Artículo 395.-** En el contrato colectivo, podrá establecerse que el

patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. **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. **Artículo 184.-** Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo. Ahora bien en los contratos colectivos de trabajo suscritos por la patronal [REDACTED] [REDACTED] ([REDACTED]) y el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE BAJA CALIFORNIA, en las declaraciones y no en el clausulado, establece la aplicación del mismo a los trabajadores miembros del sindicato y excluye los trabajadores de confianza, por lo que tal declaración deberá ser sancionada como nula por afectar mi esfera de derechos laborales y humanos, violentando en mi perjuicio personal mis derechos humanos de: **IGUALDAD ANTE LA LEY.** Todas las personas gozaran de los derechos humanos reconocidos en la Constitución, en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, y en las leyes que de ellos deriven. Todas las personas son iguales ante la ley. El contenido de la ley deberá atender a las circunstancias propias de cada persona a fin de crear condiciones que permitan el acceso a su protección en condiciones igualdad. Ninguna persona puede ser juzgada por leyes o tribunales creados especialmente para su caso. **DERECHO A LA IGUALDAD Y PROHIBICION DE DISCRIMINACION.** Todas las personas tienen derecho a gozar y disfrutar de la misma manera los derechos reconocidos por la Constitución, los tratados internacionales y las leyes. Se prohíbe toda exclusión o trato diferenciado motivado por razones del origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. De igual manera, queda prohibida toda practica de exclusión que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos consagrados en nuestro orden jurídico. En México los títulos de nobleza, privilegios u honores hereditarios no tendrán validez. **DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL.** Este derecho implica que el Estado debe realizar las acciones pertinentes para proporcionar servicios médicos, protección económica por enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, desempleo, invalidez o vejez, por ejemplo, cuando una persona sufre un accidente en el trabajo o es despedido de éste, debe recibir un apoyo económico que le permite solventar sus necesidades; en el caso de las personas adultas mayores, a recibir la protección del Estado, a través de lo que comúnmente se denomina pensión. **DERECHOS EN EL TRABAJO.** En relación con los derechos de los cuales gozamos las personas en el trabajo, se considera importante retomar dos dimensiones, la individual y la colectiva (agrupan personas). En el primer caso, se refiere a las condiciones con las cuales debe contar la persona para desarrollarse plenamente en su trabajo, por ejemplo, ser capacitada; ser protegida frente a la explotación; contar con condiciones de seguridad e higiene; trabajar un número de horas razonables; gozar de vacaciones y días festivos a descansar y disfrutar del tiempo libre, así como permanecer o ascender en el trabajo, sin ser excluida o despedida por alguna circunstancia discriminatoria. En el caso de la dimensión colectiva, abarca lo relativo a la conformación y/o integración libre o independiente de sindicatos para la defensa de sus derechos y la mejora de sus condiciones de trabajo; agruparse con otros sindicatos para fundar federaciones a confederaciones nacionales o internacionales e incluso suspender temporalmente el trabajo, lo cual se conoce comúnmente como huelga. De tal manera que los contratos colectivos de trabajos suscritos por la patronal [REDACTED] [REDACTED] ([REDACTED]) y el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE BAJA CALIFORNIA, de ninguna manera deberán de seguirse implicándoseme en mi beneficio, dado que al estarse omitiendo reiteradamente, ello ha conllevado ser violatorios de mis derechos laborales, inobservando lo ordena el numeral 395 de la propia ley de la materia, dado que no cabo la aplicación exclusiva en perjuicio de los trabajadores dado que no cabe la aplicación exclusiva en perjuicio de los trabajadores. Al efecto traigo a la presente demanda lo que

reza el **Artículo 123 Constitucional**: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:... VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. **De suerte tal que ha sido claro que, en contraposición a mis derechos constitucionales, de obtener un salario igual por los trabajos iguales que he venido realizando respecto de trabajadores que desempeñan funciones o actividades como de base o planta la patronal ha violentado reiteradamente dicha fracción del numeral ya indicado.** 5.- Debe dejarse asentado que, en el derecho mexicano del trabajo, se adopta el principio de duración indefinida del contrato de trabajo, siendo los contratos por tiempo fijo o para obra determinada excepciones, los cuales solo pueden celebrarse cuando así lo exige la naturaleza de los servicios que se van a prestar o la obra en cuya ejecución se va a emplear dicho servicio, o que desde luego debe quedar debidamente estipulado en el contrato respectivo. La patronal de manera inexplicable y no obstante que mi relación de trabajo siempre se ha desarrollado de manera continua e ininterrumpida desde mi ingreso en fecha **18 DE MAYO DE 2018** hasta la fecha actual, no ha reconocido que la relación de trabajo que sostengo con ella y para ella, resulta ser por tiempo indeterminado y ha sometido a contratación por tiempo determinado pese a que no se ha demostrado ni justificado dicha contratación en los términos del artículo 35 de la ley de la materia y demás aplicables, dado que consecutivamente se me ha dado a firmar contratos y la suscrita día a día he seguido desempeñando las mismas funciones y condiciones de trabajo y como consecuencia de ello, tampoco me ha reconocido el carácter de trabajadora de planta en los términos señalados en el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, lo que indudablemente afecta a mis derechos en cuanto a gozar de la estabilidad en el empleo. De tal manera que la patronal desde mi ingreso ha sostenido una relación de trabajo simulada mediante la contratación por tiempo determinado, y año tras año me ha hecho firmar contratos que no cumplen los requisitos de temporalidad que señala la ley federal del trabajo en su artículo 35. Por otro lado habiendo reunido la suscrita los requisitos previstos en el numeral 396 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a que en todo momento he realizado actividades y funciones de un trabajador de planta o en su caso de base, la ahora patronal me ha negado el derecho para ser reconocido como trabajadora de planta, y es por ello que no se me ha aplicado todos y cada uno de los beneficios y prerrogativas contempladas en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo que en la actualidad tiene la patrona la suscrita con el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, siendo que en ningún momento ha existido oposición de parte de ellos para disfrutar de dichas prerrogativas o en su caso sea sindicalizado. Ahora bien la aplicación del referido contrato colectivo de trabajo, deberá ser sin afectación de los derechos que como trabajadora ya he adquirido, lo anterior de conformidad con el artículo 33 de la Ley de la materia, por lo que no debe existir ninguna disminución en las prestaciones que he venido recibiendo, entre ellas mi salario con todo y compensación, por lo que desde luego deben mejorarse las condiciones de trabajo en virtud de aplicación todas y cada una de las prerrogativas del contrato colectivo de trabajo. 6.- Debo reiterar que la patronal demandada en parte o de manera parcial ha venido aplicando el contrato colectivo de trabajo de la manera que señalo, y por lo que respecta a la incorporación al régimen de fondo de pensiones y jubilaciones de [REDACTED] lo aplica a gran parte de los trabajadores a nivel estado, en los cuales no estoy incluido, porque desde mi ingreso el patrón no me acogió a dicho régimen, luego entonces esta trabajadora en igualdad de derechos que debe privilegiar en mi fuente de trabajo y respecto de todas las fuentes de trabajo de [REDACTED], siempre ha tenido el derecho a ser incluido para que se le aplique los dispositivos de la ley de [REDACTED], desde el momento de su ingreso, por lo que por todo ese tiempo solo estuve inscrita solo a servicio médico de [REDACTED]. Por lo que con la anterior se ha afectado a mis derechos, ya que es un hecho que el suscrito durante la relación laboral ha tenido los mismos derechos a acceder a una seguridad social Integral. Está totalmente público y notorio que [REDACTED] "[REDACTED]" está incorporada al régimen de [REDACTED]. Abundando en el punto es un hecho que mi patrón tiene pleno conocimiento y conciencia de que mi fecha de ingreso lo es **18 DE MAYO DE 2018** y con base a ello debe reconocer mi antigüedad y concederme la seguridad Social que es una garantía que debe otorgarme el patrón dure la vigencia de la relación laboral. Lo anterior es que mi antigüedad se debió el patrón enterar

desde el inicio de mi relación laboral, las cuotas y aportaciones o lo que es lo mismo el pago y entero de capital constitutivo que se iba generando a fin de que se me reconociera todos los derechos de manera integral que la Ley de dicho Instituto establece, sin embargo no lo hizo lo cual ha venido a perjudicar claramente mis derechos laborales para mi seguridad social integral y en específico para contar con todas las cuotas y aportaciones cotizadas en el fondo de pensiones de dicho instituto. De acuerdo a lo anterior al ser el patrón [REDACTED], es quien tiene el encargo y obligación de retener las cuotas y hacer las aportaciones patronales al Instituto de Seguridad social, como consecuencia de sus omisiones él es el que deberá pagar la totalidad del CAPITAL CONSTITUTIVO, basando mi pedir en el artículo 18 y 22 de la Ley de [REDACTED], el cual se inserta: **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; II. - A enviar al Instituto las nóminas y recibos en que figuren los descuentos dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que deban hacerse; III.- A expedir los certificados y proporcionar Informes que le soliciten tanto el Instituto como los interesados; IV.- A enterar dentro del plazo de diez días naturales, el importe de los descuentos que el Instituto ordene se hagan a los trabajadores por otros adeudos con motivo de la aplicación de esta Ley. En caso de no enterarse las cantidades descontadas, podrán hacerse efectivas en los términos del artículo 22 de la presente Ley, y V. - A informar al Instituto el salario base de cotización de los trabajadores y, en su caso, sus modificaciones. Los servidores públicos encargados de cubrir salarios serán responsables en los términos de esta Ley y de sus Reglamentos, de los actos y omisiones que realicen con perjuicio del Instituto o de los. Trabajadores independientemente de la responsabilidad civil, penal o administrativa que proceda. **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 Secretaria de Planeación y Finanzas, o al Municipio por conducto de su tesorería, sin perjuicio para estas, se afecten recursos del deudor, para que se enteren al Instituto como pago total o parcial del crédito fiscal respectivo...**LA SEGURIDAD SOCIAL es derecho establecido en nuestra CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS en su Título Sexto: Del Trabajo y de la Previsión Social y por ende reviste el carácter obligatorio para la autoridad patronal: Artículo 123.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán. "A.... **B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores...**I. II. III. IV. V. VI. VII. VIII. IX. X. **XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:** a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte. b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley. c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles. d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley. e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares. f) Se

proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirías, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos." Por lo anterior, en el caso que expongo a esta Junta se ha dado una franca violación a mis derechos por parte de la patrón ya que se ha hecho evidente que el [REDACTED] "[REDACTED]" pese que en efecto ha reconocido mi fecha de ingreso y que la relación de trabajo lo ha sido de manera continua e ininterrumpida, sin embargo, no ha cumplido con su obligación de cubrir las aportaciones y cuotas omitidas durante el periodo reconocido como lo soslaya el numeral 64 de la LEY DE [REDACTED]. Al respecto inserto lo que el referido artículo establece: **ARTICULO 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.** Así mismo de esta manera la patronal ha violentado mis derechos humanos contenidos en el artículo 1 de igualdad, equidad y no discriminación proporcionalidad y los derechos humanos de **REMUNERACION EQUITATIVA IGUALDAD SALARIAL, PROTECCION AL SALARIO E IGUALDAD DE REMUNERACION** contenidos en el artículo 123 constitucional y por otro lado incumplió la aplicación de tratados ratificados por el Senado de la República y el surgimiento de una responsabilidad internacional cargo del Estado Mexicano, como lo es lo establecido en el artículo 24 de la convención americana sobre derechos humanos (**PACTO DE SAN JOSE**), y del artículo 26 del pacto internacional de derecho civiles y políticos, el artículo 7 apartado pacto adicional a la convención americana sobre los derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, (**PROTOCOLO DE SAN SALVADOR**) así como lo contenido del artículo 23 de la declaración universal de los derechos humanos aprobado y promulgado por la asamblea General de las Naciones Unidas de fecha 10 de diciembre de 1948 y artículo 7 del **PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES**. Así como se violan los derechos humanos contenidos en el artículo 1 de igualdad equidad y o discriminación y los derechos humanos a la salud la asistencia médica y, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales, así como la garantía de acceso a la seguridad social contenida en las fracciones XI y XIV del apartado B del artículo constitucional 123, que se deriva del artículo 24 de la Convención Americana sobre derechos humanos (**PACTO DE SAN JOSE**) y del artículo 26 del **PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLITICOS**. **De esta suerte y retomando lo que la LEY DE [REDACTED] establece, que las cuotas deben ser enteradas por el trabajador, no obstante ello, también es cierto que en el artículo 22 ya transcrito se establece que las autoridades públicas y organismos, son los que deben efectuar el entero de dichas cuotas y aportaciones a que se refieren los diversos artículos 16 y 21 de la Ley de [REDACTED], y en este mismo sentido en el artículo 18 (va transcrito) se establece la obligación de hacer los descuentos respectivos a que se refiere el artículo 16, por lo cual la suscrita no tiene ni ha tenido la obligación de hacer por si misma los descuentos y enteros de cuotas y en su caso de aportaciones, por lo que el patrón nunca ha estado relevado de dicha obligación, por lo tanto deviene la procedencia de que debe pagar por su omisión al [REDACTED] las respectivas cuotas y aportaciones desde mi fecha de**

ingreso reconocida. Ha sido claro que, en contraposición a mis derechos constitucionales, de obtener igualdad respecto de trabajadores que desempeñan funciones o actividades como de base o planta la patronal ha violentado reiteradamente dicha fracción del numeral ya indicado. Debe dejarse totalmente establecido que en las fuente de trabajo en las cuales me he desempeñado, y en general en todas las fuentes de trabajo que tiene [REDACTED], existen trabajadores que la patronal les ha asignado diversas categorías a saber: BASE SINDICAL, PLANTA, DE CONFIANZA DE CONTRATO, POR HONORARIOS ASIMILABLES A SALARIOS, POR HONORARIOS, esto es, hay de todo tipo de trabajadores en una manera de organización de la parte demandada, por lo que indebidamente y violatoriamente al suscrito se le ha estado negando el derecho a que se considere como trabajador de base sindical, bajo el supuesto que no me corresponde porque en la ley federal del trabajo no existe dicha clasificación para la patronal (empero tampoco existe las múltiples clasificaciones que tienen en su organización). Siendo todo lo anterior una completa transgresión a mis derechos laborales, que, si bien en la ley no se plantea dicha situación, lo cierto es que en la realidad si existen trabajadores de BASE SINDICAL EN LA FUENTE DE TRABAJO, tan es así que el propio sindicato tiene la titularidad de contrato colectivo de trabajo que se ha venido aplicando a los trabajadores agremiados y que se dicen sindicalizados o de base. 7.- Es el caso que el suscrito durante toda mi relación obrero patronal, siempre me he conducido con respeto y responsabilidad, desempeñando el trabajo con esmero y dedicación, y tal como lo he enunciado, ocupando el puesto de PROMOTOR OPERATIVO con adscripción a DEPARTAMENTO DE APOYO ALIMENTARIOS PERTENECIENTE A [REDACTED]. Luego entonces, es que acudo a esta Autoridad Laboral, exigiendo [REDACTED] Y SINDICATO respeto a mis derechos laborales en y los términos que he expuesto.”

SEGUNDO: En fecha veintisiete de septiembre de dos mil veintidós este Tribunal Laboral del Poder Judicial del Estado de Baja California, dio trámite en la vía ordinaria a la demanda presentada, admitiendo la demanda; se reconoció a los CC. LICS. [REDACTED], el carácter de apoderados legales de la actora, con domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en [REDACTED].

El emplazamiento a los demandados tuvo verificativo el once de octubre de dos mil veintidós.

En fecha tres de noviembre de dos mil veintidós, la parte demandada [REDACTED] dio contestación a la demanda, opuso excepciones de fondo y dilatorias, así como defensas mediante escrito constante de cuarenta y cuatro fojas útiles. Mediante proveído de fecha quince de noviembre de dos mil veintidós este Tribunal tuvo a la parte demandada dando contestación en tiempo y forma, y reconoció a los LICS. [REDACTED].

[REDACTED] el carácter de apoderados legales de la parte demandada [REDACTED], con domicilio para oír y recibir

notificaciones en [REDACTED].

Asimismo, mediante proveído de fecha cuatro de enero de dos mil veintitrés, se decretó la rebeldía el demandado SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DE BAJA CALIFORNIA, teniéndose por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo aquellas contrarias a lo dispuesto por la ley, así como por perdido su derecho a ofrecer pruebas así como a formular reconvencción y objetar las pruebas de su contraparte, sin perjuicio de que hasta antes de la audiencia preliminar pueda ofrecer pruebas en contrario.

En el escrito de contestación de la patronal [REDACTED]

[REDACTED] se promovió Incidente de Competencia mismo que fue sustanciado y resuelto en la audiencia preliminar de fecha nueve de marzo de dos mil veintitrés; asimismo se opusieron las siguientes excepciones: *“Previo a la contestación de la demanda, desde este momento se opone la **EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN**, la cual que se opone en forma genérica respecto de la **TOTALIDAD DE LAS PRESTACIONES RECLAMADAS POR LA PARTE ACTORA EN SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA**, y así como cualquier otro pago que pudiese reclamar nuestro contrario procesal; el cual sea anterior a un año de la fecha de presentación de su demanda resultan a todas luces **IMPROCEDENTES**, toda vez que los mismos se encuentran prescritos, de conformidad con lo establecido en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que tomando en consideración que la demanda en cuestión fue presentada por el actor [REDACTED] en fecha 19 de septiembre de 2022, cualquier prestación reclamada por nuestra contraparte anterior al 19 de septiembre de 2021, se encuentra prescrita, de conformidad con los preceptos citados con antelación. Dicho lo anterior, es que desde ese momento se opone la **EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN**, entendida esta como, según lo establece la doctrina a la prescripción como un medio de adquirir un derecho o de liberarse de una obligación por el solo transcurso del tiempo, advirtiéndose del contenido del citado concepto jurídico, que el mismo se divide en dos partes, la primera como un medio de originar derechos, y la segunda como una forma legal de extinguir obligaciones a las que se hubiere estado obligado, extinguiéndose dicha obligación por el simple transcurso del tiempo, por no haber sido reclamada por quien se ostenta como titular de dicho derecho, dentro de los términos legales estipulados para tales efectos. Sirviendo de apoyo a lo señalado con antelación, los siguientes criterios jurisprudenciales a saber: **“PRESCRIPCIÓN, COMPUTO DE LA**. El término de prescripción de la acción laboral se computa con independencia de los días inhábiles que en el transcurso de ese lapso hubiere y sólo excepcionalmente se ve ampliado ese término cuando su último día es inhábil.”. **“PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. PARA SU PROCEDENCIA, DEBE ESTAR REFERIDA AL HECHO GENERADOR DE LA ACCIÓN**. La excepción de prescripción en materia de trabajo debe estar referida al hecho generador de la acción y no al en que se fundó la excepción, pues únicamente prescriben las propias acciones y no así las excepciones.” De igual forma, en el caso que nos ocupa, la presente excepción de prescripción opuesta por nuestra representada, es conforme a derecho, estando obligada esta H. Autoridad a entrar al estudio de la misma, por lo que en las relatadas condiciones esta excepción se opone respecto de todas y cada una de las prestaciones reclamadas en el escrito inicial de demanda por mi contrario procesal; mismas que encuadran en la regla genérica de un año y no así para los casos de excepción establecidos en el numeral 95, de la Ley Burocrática, respecto de los cuales se opondrá la excepción de prescripción correspondiente en líneas posteriores del presente libelo de contestación de demanda. Sirve de fundamento a lo antes expuesto la tesis de jurisprudencia que derivó del estudio realizado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyo rubro y texto: **“PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. LA PARTE QUE OPONE TAL EXCEPCIÓN, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBE PROPORCIONAR LOS ELEMENTOS MINIMOS QUE PERMITAN A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SU ANÁLISIS**. Si bien la excepción de prescripción opuesta por*

la parte codemandada requiere que ésta precise los elementos que permitan a la Junta de Conciliación y Arbitraje realizar el estudio correspondiente, como ocurre con los casos específicos contemplados en los artículos 517 a 519 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de los cuales se deben allegar datos que sólo el demandado conoce, no sucede lo mismo cuando se trata de la regla genérica de prescripción a que alude el diverso artículo 516 de la propia legislación laboral que opera, entre otros supuestos, cuando se demanda el pago de prestaciones periódicas, como pensiones por varios años, pues aun cuando subsiste la obligación de proporcionar los elementos que conforman la excepción de prescripción para que la mencionada Junta pueda realizar su análisis, basta con que el demandado señale, por ejemplo, que solo procede el pago por el año anterior a la demanda para que se tenga por cumplida la carga de precisar los datos necesarios para el estudio de la prescripción, con independencia de que se mencione o no el referido numeral 516, puesto que al particular le corresponde decir los hechos y al juzgador el derecho." Los razonamientos lógicos y jurídicos en los que se fundó la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver la contradicción de tesis número 61/2000-ss, entre las sustentadas por los tribunales colegiados primero en materia de trabajo del primer circuito, segundo del noveno circuito, primero del décimo sexto circuito y los tribunales colegiados cuarto y séptimo en materia de trabajo del primer circuito y segundo en materias administrativa y de trabajo del séptimo circuito, en la que analiza la figura de la prescripción en materia laboral; contradicción de tesis en la cual en la parte que nos ocupa establece lo siguiente: "... En efecto, como ya se anticipó, la regla genérica de la prescripción contemplada en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, concede a la parte que pretenda ejercer una acción sobre materias no expresamente contempladas en las hipótesis específicas a que se contraen los artículos 517 a 519, el término de un año para deducirla, dicha regla genérica opera, entre otros supuestos relevantes, cuando se demanda el pago de prestaciones periódicas, como pensiones, por varios años, casos en los cuales basta que el demandado señale que sólo procede el pago por el año anterior a la demanda para que se tenga por cumplida la carga de precisar los datos necesarios para el estudio de la prescripción, pero es claro que dicha regla debe cumplirse, incluso, con independencia de que no se proporcione el precepto legal que le dé sustento a la excepción, puesto que al particular corresponde decir los hechos y al juzgador el derecho, siendo el elemento relevante la invocación de que se han extinguido los derechos no ejercidos en el lapso aludido de un año anterior a la fecha de presentación de la demanda..." Como puede apreciarse de las transcripciones anteriores, la excepción de prescripción en tratándose de los casos previstos en los artículos 517 al 519 de la Ley Federal de Trabajo, la parte que la opone debe proporcionar todos los elementos y particularizar la misma, a efecto de que la autoridad resolutoria este en aptitud de entrar al estudio de la misma, **sin embargo tratándose de prestaciones que encuadren en la regla genérica establecida en el artículo 516 del mismo ordenamiento legal, basta que el demandado señale que sólo procede el pago por el año anterior a la demanda para que se tenga por cumplida la carga de precisar los datos necesarios para el estudio de la prescripción opuesta.** En ese contexto, y en su momento procesal oportuno, solicitamos a ésta H. Autoridad, que se sirva delimitar la presente Litis laboral, a un año anterior a la fecha de presentación de la demanda en cuestión; al respecto resulta aplicable la siguiente tesis jurisprudencial a saber, emitida, por nuestros más altos Tribunales Federales. **LITIS LABORAL, DELIMITACION DE LA, CUANDO SE OPONE EXCEPCION DE PRESCRIPCION EN LA.** Cuando el demandado en el juicio laboral opone excepción de prescripción, es correcto que la Junta limite la Litis establecida a un año anterior a la fecha en que la obligación o reclamación sea exigible, pues dicho término se encuentra previsto por el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo para el ejercicio de las acciones laborales. **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. CONTESTACIÓN A LAS PRESTACIONES...** En primer término la prestación que se contesta es oscura e irregular, ya que si bien demanda: el reconocimiento de antigüedad, para que fuese procedente tal reclamo del actor, debió de haber señalado la fecha cierta de su ingreso y. no la supuesta fecha que señala en que ingreso a laborar para nuestra representada, por lo cual para que fuese procedente tal reclamo además de especificar la fecha de inicio de la relación laboral, debió precisar las características de puesto, categoría y lugar donde prestó el servicio, a fin de que se conozca con certeza las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos en que funda su pretensión, dejando en un completo estado de indefensión a nuestra representada, en tal virtud desde este momento se opone la **EXCEPCIÓN DE OSCURIDAD E IRREGULARIDAD DE LA DEMANDA**, por otra parte es importante señalar la incongruencia y mala fe con la que se conduce mi contrario procesal pues en

una total aberración y falta de congruencia señala que ha laborado desde cierta fecha, dejando a nuestra mandante en estado de indefensión dado a que el hoy actor, inicio a prestar sus servicios para mi representada en fecha 16 de mayo de 2019 mediante la celebración de un Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado, por lo tanto carece de ACCION Y DE DERECHO, sin perjuicio de que dada la naturaleza- del juicio que nos ocupa, esta H. Autoridad le señale a mi contrario procesal los errores y omisiones en que ha incurrido y la requiera para que aclare su demanda, sirven de fundamento a lo anteriormente expuesto, el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, así como las tesis de jurisprudencia que son del tenor literal siguiente:...Por otra parte, es operante la excepción de **FALTA DE ACCION Y DERECHO** del hoy actor para el reclamo de que la supuesta relación de trabajo que le une con mi representada es de tiempo indeterminado o por tiempo indefinido, toda vez que, el actor [REDACTED], celebró en fecha 16 mayo de 2019, Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado con mi representada, el cual tenía una vigencia hasta el 13 de agosto de 2019, el cual a la fecha que se ha venido prorrogando por ser necesario a la naturaleza de las actividades que realiza el hoy actor. Cabe resaltar la falta de ACCIÓN, DERECHO Y VERACIDAD en la manifestación que hace el hoy actor en la prestación identificada en el numeral 3, dado a que actualmente el hoy actor desempeña sus funciones para mi representa en el Departamento de Apoyo Alimentarios de Desarrollo Nutricional de [REDACTED], por lo que este Organismo no ha despedido al hoy actor [REDACTED], lo cual prueba que el accionante intenta -sorprender la buena fe de este H. Tribunal Laboral, al reclamar las infundadas prestaciones que hoy nos ocupan y sostener declaraciones falsas, puesto que la fecha en que inicio a prestar sus servicios para mi representada data del 16 de mayo de 2019, mediante la celebración de Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado,-|- mismo en el que el hoy actor plasmó con su puño firma de conformidad, lo cual prueba que mi contrario procesal tiene conocimiento del carácter de trabajador por tiempo determinado que goza, las funciones de confianza que desempeña y además que carece de nombramiento de empleado de base y/o planta permanente, por tales razones el hoy actor no posee derecho para reclamar infundadamente la afiliación al Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California. En cuanto a la prestación identificada con el numeral 4 del escrito de contestación de demanda, consistente en la "Nulidad de la cláusula de exclusión contenida en los contratos colectivos de trabajo suscritos por la patronal...", mi contrario procesal carece de ACCIÓN Y DE DERECHO, ya que se estima que dicha acción le corresponde ejercitar a las partes contratantes, es decir, debido a la naturaleza del acto y toda vez que dichas prestaciones se obtuvieron por los trabajadores de base, a través del tiempo como logros sindicales, ejerciendo sus derechos colectivos; por conducto de la organización sindical, le corresponde a éstos Organismos de representación de los trabajadores ejercitar la acción correspondiente... En lo concerniente a las prestaciones identificadas con los numerales 6,7 y 8, del escrito de demanda, consistente en "Pago de la cantidad de \$57,198.96 M.N (CINCUENTA Y SIETE MIL CIENTO NOVENTA Y OCHO PESOS 96/100 MONEDA NACIONAL). que resulta por concepto de horas extraordinarias...", "...Otorgamiento al suscrito del nivel salarial que corresponda..." y "...Respeto y reconocimiento a los derechos adquiridos sobre mi salario, esto es la compensación de \$613.60...", resulta a todas luces IMPROCEDENTE, careciendo el actor de FALTA DE ACCIÓN Y DE DERECHO, primeramente se opone la **EXCEPCION DE OSCURIDAD E IRREGULARIDAD EN LA DEMANDA**, ya que él hoy actor no precisa en forma clara qué prestaciones reclama, como se generan y que cantidad o montos le son adeudados, por lo cual la redacción de las prestaciones que nos ocupan resultan ser ambiguas, oscuras e irregulares; toda vez que el actor ingresó el 16 de mayo de 2019 mediante la celebración de un Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado, en el puesto de Promotor Operativo Alimentario con funciones de CONFIANZA tal y como lo manifiesta el hoy actor en su declaración de hechos identificado como cuatro, de ahí que nuestra representada siempre ha cumplido con todas y cada una de las obligaciones que como patrón le corresponden... De igual forma se opone **EXCEPCIÓN DE PAGO** en relación a las prestaciones que reclama el hoy actor en su escrito inicial de demanda, de forma específica las referentes a las prestaciones extralegales y que no forman parte del salario que percibe el hoy actor y que además no se encuentran convenidas en el Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado que celebro el hoy actor [REDACTED] con mi representada, de ahí que nuestra mandante siempre ha cumplido cabalmente con las contraprestaciones a las que ha tenido derecho la trabajadora, razón por lo cual si existiera condena por este concepto a cargo de nuestra representada, se

estaría condenado a un doble pago, circunstancia que resulta jurídicamente inadmisibles.”

Con el escrito de contestación y las pruebas ofrecidas por la demandada se corrió traslado a la parte actora quien, mediante escrito presentado en fecha 08 de diciembre de dos mil veintidós formuló replica y objetó las pruebas de la patronal en los términos visibles en el escrito de referencia.

Con el escrito de cuenta, mediante auto de fecha cuatro de enero de dos mil veintitrés, se ordenó correr traslado a la parte demandada, concediéndole el término de CINCO DÍAS HÁBILES, para efectos de que formulara contrarréplica y en su caso, ofreciera pruebas de la contrarréplica, debiendo anexar copias de traslado de las mismas. El auto de referencia fue notificado a la patronal demandada en fecha primero de febrero de dos mil veintitrés, formulando contrarréplica mediante escrito presentado en fecha siete de febrero de dos mil veintitrés. Mediante proveído de fecha veintidós de febrero de dos mil veintitrés se citó a las partes a la AUDIENCIA PRELIMINAR, misma que tuvo verificativo a las nueve horas del día nueve de marzo de dos mil veintitrés, en la cual, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 763-Bis y 873-E se resolvió infundado el incidente de competencia promovido por la patronal; se hizo el pronunciamiento sobre la admisión y desechamiento de las pruebas ofrecidas por las partes y se citó a la AUDIENCIA DE JUICIO, misma que tuvo verificativo en fecha catorce de abril de dos mil veintitrés, en la cual se desahogaron las pruebas ofrecidas por ambas partes, se certificó que no existieran pruebas pendientes de desahogar y se concedió el uso de la voz a las partes a efecto de que formularan alegatos en la forma y términos que quedaron asentados en la videograbación al momento de su intervención.

En fecha veinticuatro de abril de dos mil veintitrés se dictó la sentencia correspondiente, contra la cual la parte demandada promovió Amparo Directo, mismo que fue resuelto por el Tercer Tribunal Colegiado del XV Circuito, concediéndose el amparo y protección de la justicia federal.

Como consecuencia de lo anterior, mediante proveído de fecha seis de diciembre de dos mil veintitrés se dejó insubsistente la sentencia de fecha veinticuatro de abril de dos mil veintitrés y se ordenó turnar los autos para dictar sentencia atendiendo los lineamientos establecidos en la ejecutoria emitida en el **amparo directo laboral 222/2023.**

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

CONSIDERANDO

PRIMERO. Competencia.

Que éste **Tribunal Laboral del Poder Judicial del Baja California con sede en Mexicali**, es competente para conocer y resolver el presente conflicto laboral individual conforme lo dispuesto por los artículos 123, Apartado A, fracciones XX y 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 SEPTIES de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Baja California; por el cual se dota de competencia a los Tribunales Laborales del Poder Judicial de Baja California.

SEGUNDO. Fijación de la Litis.

De los hechos contenidos en la demanda, de la contestación producida a la misma y de lo determinado en la audiencia preliminar podemos concluir que la Litis en el presente asunto se reduce a los siguientes puntos:

1. Determinar si como lo dice la actora, ingresó a prestar sus servicios para la demandada el 18 de mayo de 2018 o bien, si como lo afirma la demandada, la actora ingresó a laborar el 16 de mayo de 2019.
2. Determinar si la naturaleza de las labores que realiza la actora son o no son, de las consideradas como de confianza en términos de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.
3. Determinar si a la actora le resultan aplicables o no las disposiciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo que invoca.
4. Determinar si a la actora le corresponde o no, el pago de horas extras que reclama.
5. Determinar si resulta procedente la incorporación como miembro agremiado o afiliado del actor a la organización sindical demandada, vía declaración judicial por sentencia.

TERCERO. Cargas probatorias.

De conformidad con lo establecido por los artículos 784 fracciones I y IV y 804 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, corresponderá a la demandada [REDACTED]

acreditar la fecha de ingreso de la trabajadora, así como que ésta realiza labores correspondientes a las de un trabajador de confianza. Asimismo, bajo el principio general de derecho que dice **“el que afirma debe probar”**, corresponderá a la parte actora acreditar la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo que invoca, así como los términos en que se encuentra establecido el otorgamiento de las prestaciones que refiere, lo anterior de conformidad con el criterio jurisprudencial siguiente:

Registro digital: 176193. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: I.6o.T. J/74. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, enero de 2006, página 2292. **Tipo: Jurisprudencia**

PRESTACIONES DERIVADAS DE UN CONTRATO COLECTIVO. CORRESPONDE AL RECLAMANTE ACREDITAR EL DERECHO A PERCIBIRLAS Y EL SALARIO CONFORME AL CUAL DEBEN PAGARSE. Si bien es cierto que de conformidad con el artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón la carga probatoria cuando existe controversia sobre el monto y pago del salario, por tener éste mejores posibilidades para demostrarlo, también lo es que tratándose de prestaciones reclamadas con base en un contrato colectivo de trabajo, es decir, de prestaciones extralegales, dicha carga corresponde al reclamante para acreditar no sólo su derecho a percibir las, sino además el salario conforme al cual deben pagarse; máxime si las cláusulas en las que el trabajador apoya su reclamo contemplan diferente tipo de base salarial.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 896, tesis 1029, de rubro: "PRESTACIONES EXTRALEGALES. CARGA DE LA PRUEBA." y Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVI, noviembre de 2002, página 1058, tesis I.10o.T. J/4, de rubro: "PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA."

Registro digital: 171093. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: I.6o.T. J/85. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVI, octubre de 2007, página 3051. **Tipo: Jurisprudencia**

CUARTO. Valoración de pruebas.

A continuación, se procede a la valoración de las pruebas ofrecidas por las partes y que fueron admitidas mediante audiencia preliminar de fecha 09 de marzo de 2023.

La valoración de las pruebas que fueron admitidas a la parte **ACTORA** se realiza en los siguientes términos:

Ø **CONFESIONAL** a cargo de la parte demandada [REDACTED], ofrecida en el numeral 1, del capítulo de pruebas de la demanda cuyo desahogo se encuentra visible a partir del minuto 06:10 de la videograbación de la audiencia de juicio, la cual favorece a su oferente por cuanto hace al reconocimiento que hace la demanda de que a partir del 18 de mayo de 2018 al 16 de mayo de 2019 el actor estuvo prestando sus servicios bajo el pago de honorarios asimilables a salario (minuto 11:37 de la videograbación);

que el actor siempre ha estado subordinado al patrón desde su ingreso (minuto 12:15 de la videograbación); que el actor durante la prestación de sus servicios siempre ha estado subordinado a un jefe inmediato (minuto 12:23 de la videograbación); que el actor recibe órdenes y dirección de su jefe inmediato (minuto 12:31 de la videograbación); que el actor desempeña hacia la patronal la actividad de realización de llamadas a beneficiarios de la comunidad (minuto 12:38 de la videograbación); que el actor desempeña hacia la patronal la actividad de realización de formatos de entregas y devoluciones (minuto 15:23); que el actor desempeña hacia la patronal la actividad de realización de captura de datos en el sistema (minuto 15:30); que el actor desempeña hacia la patronal la actividad de cargar la unidad de producto a repartir en la fuente de trabajo (minuto 15:55); que el actor desempeña hacia la patronal la actividad de trabajo de escritorio en informes semanales y mensuales (minuto 16:06); que la patronal y el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California han suscrito contratos colectivos de trabajo que son los que han tenido vigencia en las fuentes de trabajo (minuto 17:12)

Ø **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el [REDACTED] y el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, Sección Mexicali; mismo que fue consultado en la liga <https://antecedentes.centrolaboral.gob.mx> correspondiente al portal oficial del Gobierno de México; probanza que favorece ampliamente a su oferente por cuanto hace al acreditamiento de la existencia del Pacto Colectivo invocado así como de los términos en que se encuentran pactadas las prestaciones contenidas en el mismo.

Ø **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en original de constancia de trabajo de fecha 31 de agosto de 2022, suscrita por el C. [REDACTED] en su carácter de Director de Recursos Humanos de la patronal demanda, en la cual se establece que el hoy actor ingresó a laborar el 16 de mayo de 2019 con la categoría de Promotor Operativo en el Departamento de Apoyos Alimentarios de Desarrollo Nutricional, percibiendo un salario mensual de \$10,999.75 pesos; documental que resultó reconocida por la patronal y que merece valor probatorio pleno, beneficiando a su oferente por cuanto hace a lo que de ella se desprende.

Ø **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en tarjeta perfiles con terminación

8398 expedida a la actora por la Institución Bancaria Banamex; probanza que respecto a la carga impuesta no favorece a su oferente pues de la misma no se desprende la existencia ni del contrato colectivo de trabajo que invoca ni los términos en que se encuentra establecido el otorgamiento de las prestaciones contenidas en él.

Ø **LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA, ASÍ COMO LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, ofrecidas bajo los numerales 10 y 11 del capítulo de pruebas del escrito de demanda, no se desprende nada adicional que venga a favorecer a los intereses de su oferente.

La valoración de las pruebas admitidas a la patronal [REDACTED] se realiza en los siguientes términos:

Ø **Confesional** a cargo del actor [REDACTED], ofrecida en el número 1 del capítulo de pruebas de la contestación de demanda, cuyo interrogatorio íntegro se encuentra visible a partir del minuto 28:02 de la videograbación de la audiencia de juicio, correspondiente del cual se desprende la confesión expresa producida en los siguientes términos: que es cierto que cuando firmó el contrato de trabajo el 16 de mayo de 2019 se estableció que es un contrato por tiempo determinado (minuto 33:12); que se le asignó usuario y contraseña con la finalidad de capturar datos en el sistema de personas beneficiadas con entrega de despensas (minuto 37.52). Probanza que, respecto a la carga que le fue impuesta a la patronal demandada, no le beneficia pues del reconocimiento expreso formulado por el actor no se advierte que el mismo desempeñe o desarrolle labores de confianza.

Ø **TESTIMONIAL** a cargo de los **CC.** [REDACTED], cuyo desahogo no tuvo verificativo en razón del desistimiento formulado por su oferente, circunstancia visible al minuto 38:24 de la videograbación de la audiencia de juicio.

Ø **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en original de Contrato Individual de Trabajo de fecha 16 de mayo de 2019, mismo que fue reconocido por el actor; probanza que no beneficia a su oferente respecto de la carga impuesta, pues con independencia de que dicho documento no contiene la totalidad de los elementos que señala el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, en lo que respecta específicamente a la defensa de que el actor realiza actividades del confianza, del análisis del contrato aludido se advierte que, el mismo resulta omiso en señalar o establecer el servicio o servicios que debe prestar o realizar el actor.

Ø **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en solicitudes de vacaciones en original con sellos de recibido de fechas 24 de agosto de 2020, 11 de febrero de 2021, 04 de agosto de 2021, 21 de diciembre de 2021, 19 de abril de 2022, 30 de mayo de 2022, probanza que beneficia a su oferente respecto de los efectos propuestos por los motivos que más adelante se precisarán.

Ø **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en 04 reportes de incidencias originales, tres de ellos con sello de recibido de fecha 09 de febrero de 2022 y el cuarto, con sello de recibido de fecha 19 de abril de 2022, probanza que beneficia a su oferente respecto de los efectos propuestos por los motivos que más adelante se precisarán.

Ø **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en 04 certificados de incapacidad médica, uno de ellos con sello de recibido de fecha 08 de febrero de 2022; dos con sello de recibido de fecha 09 de febrero de 2022 y el cuarto, con sello de recibido de fecha 19 de abril de 2022, probanza que beneficia a su oferente respecto de los efectos propuestos por los motivos que más adelante se precisarán.

Ø **LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, ASÍ COMO LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, ofrecidas bajo los numerales 10 y 11 del capítulo de pruebas del escrito de contestación de demanda, mismas que fueron admitidas, 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 de la presente resolución.

QUINTO. Conclusiones.

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

En primer término, por cuanto hace a las prestaciones reclamadas por el actor bajo los números 1), 2) y 3) relativas al reconocimiento de la relación laboral en modalidad de tiempo indeterminado o indefinido con nombramiento de base y/o planta y/o permanente y con una antigüedad que data del 18 de mayo de 2018, tenemos que al respecto la patronal demandada controvierte dicha prestación

señalando, por un lado, que la fecha de ingreso a laborar del actor lo fue el día 16 de mayo de 2019 y por otro, que el actor realiza actividades catalogadas como de Confianza.

Respecto al primero de los puntos indicados, tenemos que el actor señaló en el hecho uno de su demanda que la patronal le asignó en fecha 18 de mayo de 2018 la categoría de Contrato por Honorarios Asimilables a Salario; sobre este aspecto la patronal fue omisa en manifestar de su parte lo correspondiente al citado Contrato por Honorarios Asimilables a salario, concretándose a afirmar que el actor ingresó a laborar el 16 de mayo de 2019 mediante la celebración de un contrato individual de trabajo por tiempo determinado. Al efecto, aportó el original del contrato individual de trabajo de fecha 16 de mayo de 2019, constante de dos fojas, mismo que el actor reconoció dentro de la audiencia de juicio sin embargo, también se encuentra en autos, el reconocimiento patronal efectuado durante el desahogo de la prueba confesional a su cargo, en el sentido de que el actor le prestó servicios del 18 de mayo de 2018 al 16 de mayo de 2019 bajo el pago de honorarios asimilables a salario (minuto 11:37 de la videograbación); que el actor siempre ha estado subordinado al patrón desde su ingreso (minuto 12:15 de la videograbación); que el actor durante la prestación de sus servicios siempre ha estado subordinado a un jefe inmediato (minuto 12:23 de la videograbación). Asimismo, a partir del minuto 23:44 de la videograbación, la patronal expone que del 18 de mayo de 2018 al 16 de mayo de 2019 la relación del actor con la patronal demandada estaba sujeta a un contrato de prestación de servicios profesionales donde no hubo relación laboral, que la relación fue independiente; que las actividades que desarrollaba básicamente eran las mismas pero no se encontraban sujetas a horario y no tenía un lugar establecido dentro de la fuente de trabajo, no eran continuas y no eran diarias.

Como se señaló previamente, al contestar la demandada el hecho uno, fue omisa en pronunciarse sobre el contrato por honorarios asimilables a salario que refirió el actor, sin embargo, de la confesional a cargo de la patronal se desprende que ésta reconoce lo siguiente:

- 1.-** que el actor sí le prestó servicios en el período comprendido del 18 de mayo de 2018 al 16 de mayo de 2019;
- 2.-** que la prestación de dichos servicios encontraba su sustento en un Contrato de Prestación de Servicios Profesionales y;
- 3.-** que las actividades que el actor desarrollaba bajo el contrato de Prestación de Servicios Profesionales y las que desarrolla a partir del contrato de trabajo por tiempo determinado, básicamente eran las mismas, salvo que no se encontraban

sujetas a un horario y no tenía un lugar establecido dentro de la fuente de trabajo.

De lo reconocido por la patronal, queda evidenciado que, el actor tenía un vínculo jurídico con la moral demandada, el cual se generó a partir del 18 de mayo de 2018. Ahora bien, argumentando la patronal que dicho vínculo encuentra su origen en un contrato de prestación de servicios profesionales, tenemos que dadas las afirmaciones vertidas, resulta ser carga de la patronal el acreditar la naturaleza de la relación jurídica, sin embargo, no aportó a juicio el contrato de prestación de servicios profesionales que invoca, el cual resulta necesario para demostrar la naturaleza del vínculo jurídico existente entre actor y demandado; asimismo no aportó probanzas que evidenciaran sus afirmaciones en el sentido de que las actividades desarrolladas por el actor entre el 18 de mayo de 2018 y el 16 de mayo de 2019 no se encontraban sujetas a un horario y que tampoco el actor tenía un lugar establecido dentro de la fuente de trabajo, elemento (contrato) que resulta medular para el presente punto pues el mismo necesariamente revelaría la naturaleza del vínculo jurídico existente entre las partes en el periodo de tiempo señalado. En las relatadas condiciones, tenemos, por una parte, el reconocimiento de que el actor prestaba servicios para la patronal con anterioridad a la fecha establecida por la propia patronal en su escrito de contestación y que no quedó demostrado en juicio la existencia y términos del contrato de prestación de servicios profesionales que refiere la patronal. Derivado de lo anterior, podemos presumir entonces, que, contrario a lo sostenido por la patronal, el vínculo jurídico existente entre el actor y la demandada en el periodo comprendido del 18 de mayo de 2018 al 16 de mayo de 2019 corresponde a una relación de trabajo, pues los elementos antes referidos actualizan el supuesto normativo contenido en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone: “Se presumen la existencia del contrato y la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”. En las anotadas condiciones, respecto del presente punto de Litis, la patronal no acreditó la carga impuesta y en ese sentido, para todos los efectos legales a que haya lugar, se establece que la fecha de ingreso del actor a laborar, es la correspondiente al 18 de mayo de 2018, sirve de sustento a la anterior determinación lo dispuesto por los artículos 20 párrafo segundo y 21 de la Ley Federal del Trabajo así como el criterio establecido en la tesis de jurisprudencia cuyos datos de identificación son los siguientes:

Registro digital: 194005. Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 40/99. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IX, mayo de 1999, página 480. **Tipo: Jurisprudencia**

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.

Contradicción de tesis 107/98. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Quinto y Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 9 de abril de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ernesto Martínez Andreu.

Tesis de jurisprudencia 40/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintitrés de abril de mil novecientos noventa y nueve.

Ahora bien, por cuanto hace a la prestación reclamada con el número 2, relativa a reconocer que la relación de trabajo del actor resulta ser por tiempo indeterminado o indefinido, tenemos que la patronal estableció que el actor fue contratado por tiempo determinado aportando para tal efecto el original del contrato de trabajo.

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

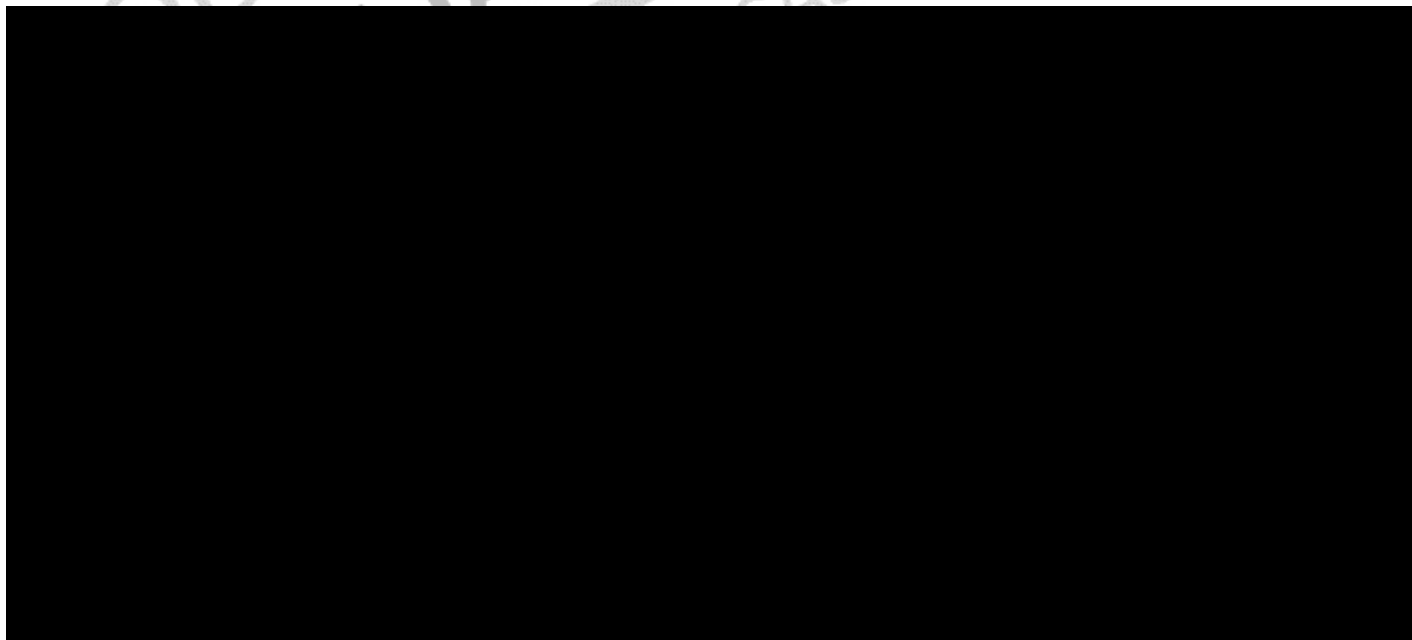
Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Por su parte, el artículo 37 de la Ley establece:

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Como elemento justificante en la temporalidad de la contratación, la patronal estableció en la cláusula segundo de dicho contrato, lo siguiente:



Como se aprecia, el contrato se celebra por 90 días (del 16 de mayo de 2019 al 13 de agosto de 2019), tiempo que es el necesario para la realización o

terminación de los trabajos a que se refiere dicha cláusula segunda, sin embargo, dicha cláusula resulta omisa en establecer o definir cuáles son los trabajos que se deben desarrollar por el trabajador.

En consideración de este juzgador, el contrato exhibido no satisface el requisito que prevé la fracción III del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo pues omite establecer el servicio o servicios que deban prestarse e igualmente no cumple con los requisitos previstos para la contratación temporal en términos de lo dispuesto por el artículo 37 de la Ley Laboral pues no se especifican las actividades o trabajos que deba efectuar el trabajador durante el tiempo determinado. Asimismo, del sumario encontramos que las labores que el actor viene desarrollando en el puesto de promotor desde el 18 de mayo de 2019 resultan ser las mismas que actualmente realiza, situación que por sí sola destruye el argumento justificativo de la contratación temporal. Como consecuencia de lo anterior, al no tener como objeto la contratación temporal del actor, la sustitución temporal de otro trabajador ni evidenciarse que la naturaleza del trabajo a realizar exija que su contratación sea temporal, resulta procedente declarar que la relación de trabajo del actor resulta ser por tiempo indeterminado o indefinido.

Ahora bien, en lo que respecta a la carga impuesta a la patronal demandada, de acreditar que el actor realiza labores correspondientes a las de un trabajador de confianza, tenemos que la patronal, al contestar el hecho cinco (5) afirmó lo siguiente: *“se declara como **CIERTO**, toda vez que como es manifestado por el hoy actor [REDACTED] que desde el inicio de la prestación de sus servicios para mi representada, este ha desempeñado las funciones que señalada(sic) en su escrito de demanda en el capítulo de hechos identificado como **cuatro**, consistente en la entrega de despensas, realización de estudios socioeconómicos, apoyo en las jornadas de la paz en la comunidades en fin de semana, en los diferentes municipios del estado de Baja California en la entrega de despensa, mismas que son consideras(sic) como funciones de **CONFIANZA**, según lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo y que además guardan relación con la misión de este Organismo.”*

Asimismo, al contestar las prestaciones 1, 2 y 3 (primer párrafo de la foja 11 del escrito de contestación) afirmó lo siguiente: *“Por lo anterior es que se dice que mi contrario procesal, desempeña sus funciones en el puesto considerado como de **CONFIANZA**, que desde el inicio de su contratación se le ha cubierto en tiempo y forma el pago de las prestaciones y montos de acuerdo la relación laboral de **CONFIANZA** que rige entre éste y mi representada por lo que resulta evidente que no existe derecho alguno que favorezca a la parte actora para ejercitar una*

acción diferente a lo convenido en el Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado que celebró con mi poderdante, lo cual prueba que mi contrario procesal tiene pleno conocimiento de la calidad de su contratación, y ahora intenta sorprender la buena fe de los integrantes de esta H. Tribunal Laboral, sin expresar en su demanda cuál fue la causa motivadora de su contratación, y la calidad de trabajador de **CONFIANZA** que posee, toda vez que realiza funciones que se encuentran señaladas en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, lo anterior en concordancia con lo dispuesto por el artículo 51 del Reglamento Interior del [REDACTED], no obstante de que en el momento procesal oportuno demostraremos el hecho que todas y cada una de las funciones realizadas por el actor son catalogadas como de **CONFIANZA**, esto por el impacto y la representación que esta tiene principalmente por desempeñar la función de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, que de acuerdo con el artículo 6 de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California define las mismas como:.”

Para dilucidar lo señalado por la demandada, debemos indicar que resulta improcedente analizar las disposiciones contenidas en la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California, pues el régimen laboral aplicable a la actora es el del Apartado A del artículo 123 Constitucional y en esa virtud, debemos apegarnos a las disposiciones contenidas en la Ley Reglamentaria respectiva, es decir, la Ley Federal del Trabajo, en cuyo artículo 9 dispone lo siguiente:

Artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las 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.

Por su parte, el actor establece en el hecho cuatro de su escrito de demanda las funciones que desempeña en su puesto de promotor, siendo las siguientes: **ENTREGA DE DESPENSAS; REALIZACION DE LLAMADAS A LOS BENEFICIARIOS DE LA COMUNIDAD; REALIZACION DE FORMATO DE SALIDAS DE ENTREGAS Y DEVOLUCIONES; REAZACION DE ESTUDIOS SOCIOECONOMICOS; CAPTURA DE DATOS EN EL SISTEMA; CARGAR LA UNIDAD DE PRODUCTO A REPARTIR EN LA FUENTE DE TRABAJO DESCARGAR LA UNIDAD DE PRODUCTO A REPARTIR EN LA COMUNIDAD APOYO EN LAS JORNADAS DE LA PAZ EN COMUNIDADES EN FIN DE SEMANA (CUANDO SE REQUIERA) EN LOS ***ERENTES MINICIPIOS DEL**

*ESTADO DE BAJA CALIFORNIA EN LA ENTREGA DE DESPENSA; TRABAJO DE ESCRITORIO EN INFORMES SEMANALES Y MENSUALES. Es el caso que de conformidad con lo señalado por el artículo 9 de la Ley Federal de Trabajo la calidad de un trabajador de confianza lo es la naturaleza de las actividades que desarrolla y no la designación que se le dé al puesto, en este sentido, ninguna de mis actividades reviste la calidad de **DIRECCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA, Y FISCALIZACIÓN**.”*

Al respecto, resulta oportuno atender a las definiciones que el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española establece para dichos vocablos:

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.

Como se advierte, es a las funciones establecidas por el propio actor a las que la patronal cataloga como “De Confianza”.

Ahora bien, el artículo 9 de la Ley Laboral dispone lo siguiente:

Artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las 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.

Al respecto, 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. Así tenemos que de las actividades que el actor señala realizar y que la propia patronal reconoce como ciertas tanto al contestar la demanda como al absolver posiciones, ninguna de ellas resulta ser de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización que sean de carácter general dentro de la empresa o establecimiento, ni tampoco tiene facultades de mando en

el establecimiento, ni cuenta con personal a su cargo, ni vigila ni fiscaliza al resto del personal que labora en el establecimiento, por el contrario, se advierte que las mismas constituyen el cumplimiento de las obligaciones que el artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo impone a los trabajadores.

En las relatadas condiciones tenemos que la patronal no demostró que las funciones desempeñadas por el actora sean de las que corresponden a un trabajador de confianza en términos de lo dispuesto por el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual resulta procedente declarar que el hoy actor tiene, en el puesto de PROMOTOR y desde su fecha de ingreso a laborar, es decir, desde el 18 de mayo de 2018, el carácter de trabajador de planta y permanente dentro de la estructura organizacional del ente empleador, con actividades que no corresponden a las de un trabajador de confianza; cargo o puesto que deberá seguir ocupando con las funciones en él desarrolladas hasta en tanto no exista causa legal que impida que lo siga desempeñando en términos de lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. En razón de lo anterior es que deberá expedirse al hoy actor nombramiento de empleado de planta o permanente con el nivel salarial correspondiente a su antigüedad y al puesto de Promotor Operativo adscrito al Departamento de Apoyo Alimentario de Desarrollo Nutricional de [REDACTED]. Para efectos de que el trabajo desarrollado por el actor sea considerado digno, la declaración de que tiene el carácter de trabajador de planta y permanente en el puesto de promotor operativo adscrito al Departamento de Apoyo Alimentario de Desarrollo Nutricional de [REDACTED] desde el 18 de mayo de 2018, debe irradiar todos los beneficios inherentes a la misma, es decir, tanto en el otorgamiento y pago de prestaciones vinculadas directamente con la antigüedad como lo son vacaciones y prima vacacional en los términos que disponen los artículos 76 y 80 respectivamente de la Ley Federal del Trabajo, como la inscripción respectiva y el otorgamiento y disfrute de la seguridad social integral en la institución de Seguridad Social que, conforme a la Cláusula Décima del contrato individual de trabajo lo es el [REDACTED] con el consecuente pago de las cuotas obrero-patronales omitidas durante la vigencia de la relación laboral, a cuyo pago y otorgamiento se condena a la patronal, a efecto de que el actor tenga acceso a la seguridad social integral a que aluden los artículos 4 y 18 de la Ley del [REDACTED].

Al respecto se destacan las disposiciones contenidas en los artículos 2 y 5 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales señalan:

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; **se tiene acceso a la seguridad social** y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I a la XIII...

XIV. **Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, y**

XV...

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Ahora bien, respecto al tercer punto de la Litis, consistente en determinar si al actor le resultan aplicables o no, las disposiciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo que invoca, tenemos que correspondió a la parte actora la carga de acreditar tanto la existencia del pacto social invocado como los términos en que se encuentra establecido el otorgamiento de las prestaciones que refiere en su escrito inicial de demanda. Precisado lo anterior, la actora acreditó tanto la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo que invocó, así como el contenido en que se encuentra plasmado o convenido el otorgamiento de las prestaciones que contiene. Al efecto, la parte actora aportó el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el [REDACTED] y el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, Sección Mexicali; mismo que se encuentra consultable en la liga <https://antecedentes.centrolaboral.gob.mx> correspondiente al portal oficial del Gobierno de México; por lo que, habiéndose acreditado la existencia del Pacto Social invocado por el actor, habremos de considerar las estipulaciones que la Ley Laboral prevé al respecto, así encontramos las siguientes disposiciones:

Artículo 1o.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las

relaciones laborales.

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I. a la XII...

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

XIV. a la XV...

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

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

Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

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.

De las disposiciones anteriores, podemos concluir que la Ley Federal del Trabajo es de observancia general en toda la República Mexicana y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política; que las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales; que el trabajo es un derecho y un deber social, que no es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta.

Dentro de las libertades que deben respetarse con motivo del trabajo, encontramos la denominada Libertad de Asociación Profesional tutelada en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 Constitucional y que la Ley Federal del Trabajo regula en la fracción I del artículo 358 al disponer que nadie puede ser obligado a formar o no, parte de un sindicato, federación o confederación. Ésta Libertad de Asociación Profesional la doctrina identifica que puede exteriorizarse ya sea de manera positiva afiliándose el trabajador a una organización sindical existente o constituyendo una nueva, mientras que de manera negativa puede exteriorizarse absteniéndose el trabajador de afiliarse a un sindicato ya existente o de constituir uno nuevo o bien, decidiendo dejar de permanecer a un organismo sindical al cual pertenecía previamente.

Bajo este orden de ideas y en términos de lo dispuesto por la fracción XIII del artículo 5 de la Ley Laboral, las disposiciones de la Ley son de orden público y, por lo tanto, no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, la estipulación que establezca la renuncia por parte del trabajador, de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo, ya sea que dicha estipulación sea establecida de manera escrita o verbal.

La Ley Federal del Trabajo reconoce y establece los parámetros mínimos bajo los cuales deberán de regirse las condiciones de trabajo de relaciones laborales y el legislador, estableció como mecanismo para mejorar las condiciones o garantías mínimas de las condiciones de trabajo dispuestas en la Ley, precisamente, al Contrato Colectivo de Trabajo, definiéndolo como el convenio celebrado entre el sindicato de trabajadores y el patrón, que tiene como finalidad u objeto, el establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, condiciones que deben ser necesariamente en términos superiores a los dispuestos en la propia Ley.

Bajo este contexto, la propia Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 396 que 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, es decir, salvo el caso de los trabajadores de confianza, siempre y cuando exista disposición expresa de excluirlos de los beneficios que irradie el Contrato Colectivo, las disposiciones del Pacto Social se deben extender a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento. De la lectura y análisis del contenido del clausulado del Pacto Social correspondientes al año 2020 se desprende que el mismo, en su proemio contiene disposición expresa que señala que los trabajadores de la educación y docentes, además de los trabajadores de confianza y aquellos que no formen parte del gremio sindical se encuentran excluidos de disfrutar de los beneficios del mismo. Ahora bien, no escapa a este Tribunal que la patronal argumentó que el actor revestía el carácter de trabajador de confianza, situación que ya resultó analizada, estableciéndose que, contrario a lo sostenido por la patronal, las actividades y funciones que desarrolla el actor ninguna de ellas corresponde a las de un trabajador de confianza.

Por cuanto hace a la exclusión de beneficios establecido en el proemio del pacto colectivo, en concatenación con el contenido de la declaración tercera, se advierte que se encuentra redactado en los siguientes términos:

Bajo la óptica de la disposición prevista por la fracción XIII del artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, podemos arribar a la conclusión de que ambas disposiciones, la contenida en el proemio (excluyendo de la aplicación del mismo a los trabajadores que no formen parte del gremio sindical) así como la contenida en la declaración tercera del Contrato Colectivo de Trabajo (en el sentido de que las disposiciones resultan exclusivamente aplicables a los trabajadores que sean miembros del sindicato que tengan la calidad de base o planta sindicalizados) constituyen una renuncia a los derechos del trabajador, renuncia que no se efectúa de manera personal por el trabajador actor sino que la establece o conviene la organización sindical con el patrón, en franca violación al derecho que el artículo 396 de la Ley Laboral otorga a los trabajadores que no forman parte del sindicato contratante del Pacto Social. En esa virtud, atento a lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley Laboral, cualquier disposición del Pacto Social que indique

exclusividad de beneficios solamente para “los trabajadores miembros del sindicato” o “sindicalizados” o cualquiera otra de naturaleza similar, no pueden producir efecto legal alguno pues se encuentra dirigidas a impedir el goce y ejercicio de un derecho contenido en el citado numeral 396 de la Ley Federal del Trabajo concedido a los trabajadores que incluso, no formen parte del sindicato, razón por la cual la determinación establecida por los contratantes del pacto social en la que restringen a los trabajadores no miembros del sindicato, el acceso a los beneficios de las disposiciones del Contrato Colectivo, procede declararse nula de pleno derecho toda aquella porción del texto que excluya de los beneficios a los trabajadores que no sean miembros del sindicato o bien, que la establezca de manera exclusiva para los trabajadores sindicalizados, pues constituye una contravención directa a la disposición establecida en el referido artículo 396 de la Ley Laboral.

Sirve como criterio orientador, el contenido en la tesis de jurisprudencia:

Registro digital: 193572. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: II.T. J/1. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo X, Agosto de 1999, página 658. **Tipo: Jurisprudencia**

CONVENIOS. APLICACIÓN RESPECTO DE TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO). De conformidad con lo dispuesto en los artículos 396 y 184, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria al Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter [REDACTED], se hacen extensivos los beneficios a todos los trabajadores sin excepción, salvo disposición expresa en contrario contenida en el mismo contrato colectivo de trabajo, en tratándose de los trabajadores de confianza. Por lo cual, el que en esos convenios se aluda sólo a los "trabajadores sindicalizados", no puede de manera alguna invocarse como argumento que únicamente a ellos les son aplicables esas prerrogativas y hacer nugatorio ese derecho a los burócratas no sindicalizados; aun cuando a ese acuerdo de voluntades no se le denomine contrato colectivo de trabajo, sino convenio de trabajo, pues el numeral 386, de ese ordenamiento legal, define al primero de los mencionados como, el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, condiciones, entre las que se encuentra como principal el monto del salario; en cuya virtud basta para considerarlo como contrato colectivo de trabajo, el que hubiere sido materia de la convención el monto del salario, aunque no regule las restantes, porque en términos del artículo 393, de la ley referida, sólo el pacto omiso en la determinación de percepciones, no producirá efectos de contrato colectivo de trabajo.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Nota: Aun cuando esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción 200/2011, resuelta por la Segunda Sala, de la que derivó la tesis 1a./J. 137/2011 (9a.) de rubro: "SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS AYUNTAMIENTOS DEL ESTADO DE MÉXICO.

APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS QUE FIJAN LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.", lo cierto es que, en el considerando sexto, se excluyó a la misma del punto de la contradicción.

Como consecuencia directa de lo anterior, se ordena aplicar al actor todas y cada una de las disposiciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo entre las que se encuentran las relativas a la jornada, número de días de descanso semanal, jornada máxima, **otorgamiento del nivel salarial conforme a su antigüedad que data del 18 de mayo de 2018, el pago de la totalidad de las prestaciones contenidas en el contrato colectivo de trabajo**, en suma, deberá aplicársele en su beneficio la totalidad de las disposiciones contenidas en el contrato colectivo de trabajo, debiendo tomar como base para ello la antigüedad generada por el actor a partir de su fecha de ingreso, misma que quedó precisada lo fue el 18 de mayo de 2018.

Cumplimiento a la ejecutoria

De conformidad con lo establecido en el párrafo que antecede, la patronal deberá atender, en lo relativo a la jornada de trabajo, las disposiciones contenidas en las cláusulas primera, segunda y décima tercera, las cuales disponen:

DÍAS DE DESCANSO:

DÉCIMA TERCERA. - Por cada cinco (5) días de trabajo disfrutará el trabajador sindicalizado de dos días de descanso con goce íntegro de salario. Las necesidades del servicio determinarán qué días se deberá descansar, pero preferentemente serán el sábado y el domingo.

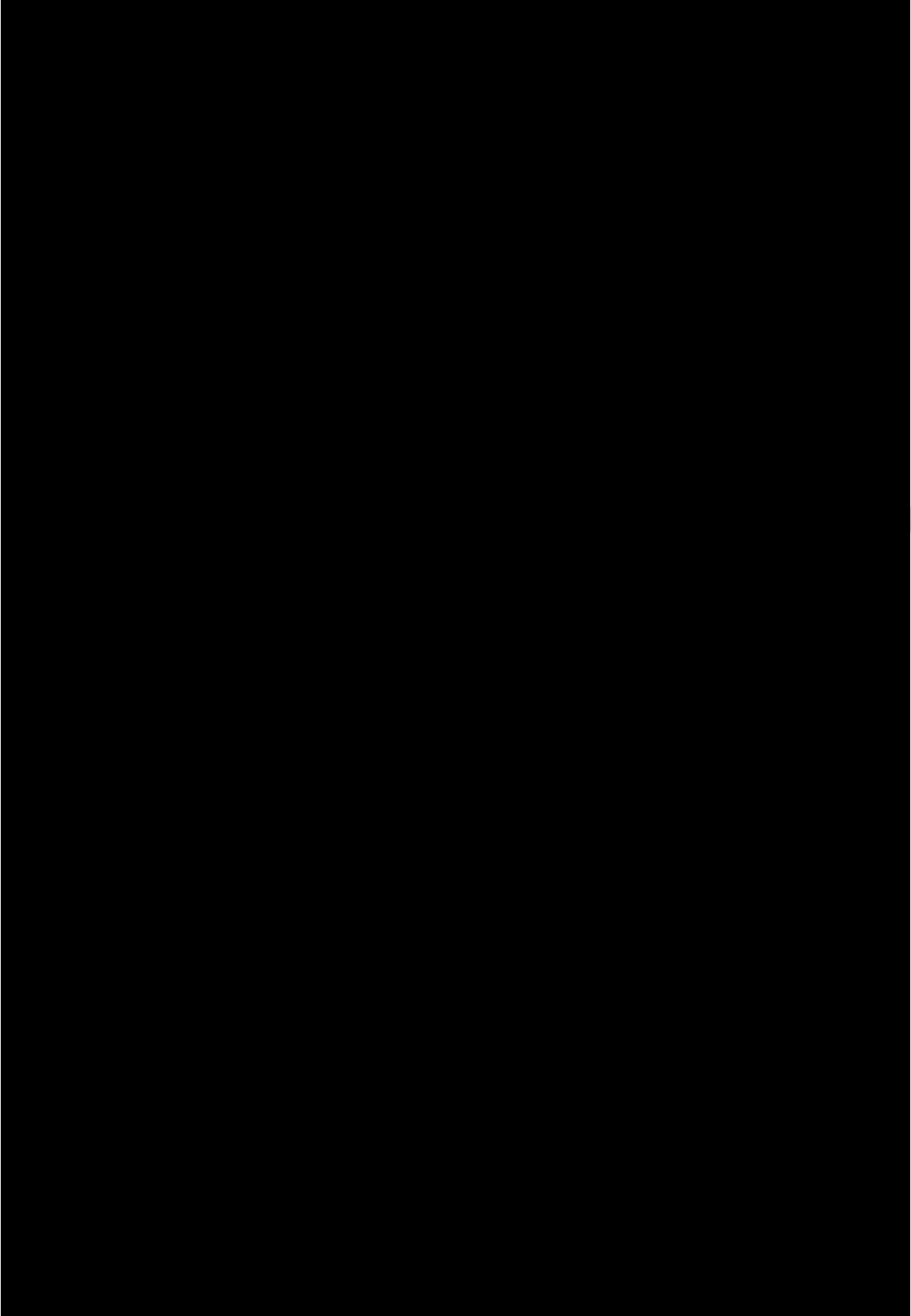
Es decir, si la jornada del actor es la comprendida de lunes a viernes de las 08:00 a las 17:00 horas, al resultarle aplicable lo establecido en las cláusulas primera y segunda del pacto social, el actor deberá contar una jornada máxima diurna de

siete horas, por lo que, siendo su hora de entrada a las 08:00 de lunes a viernes, consecuentemente, deberá concluir su jornada a las 15:00 horas, contando con un descanso de treinta minutos por lo menos para tomar alimentos. Asimismo, en aquellos casos en los que la jornada del actor se prolongue de la jornada establecida, la patronal deberá efectuar el pago de horas extras en los términos que prevén las cláusulas cuarta y quinta, cuyos términos resultan ser idénticos a lo establecido por los artículos 66 y 67 de la Ley Federal del Trabajo, se insertan para ilustrar lo anterior, las cláusulas referidas:

Ahora bien, por cuanto hace al otorgamiento al actor del nivel salarial conforme a su antigüedad, tenemos que la cláusula quincuagésima cuarta del pacto social establece las bases para el otorgamiento del mismo, veamos:

Como se advierte, resulta ser una obligación pactada, el formar una Comisión

Bipartita conformada para diseñar e implantar el Reglamento de Escalafón y un Programa de Incentivos. Asimismo, la patronal se obliga a promover al nivel inmediato superior al trabajador que haya permanecido estático en un nivel comprendido del 1 al 10 por el término de dos años. Asimismo, del Anexo Uno del Contrato Colectivo de Trabajo se advierte la existencia de un tabulador salarial que consta de dieciséis (16) niveles salariales tal como se aprecia a continuación:

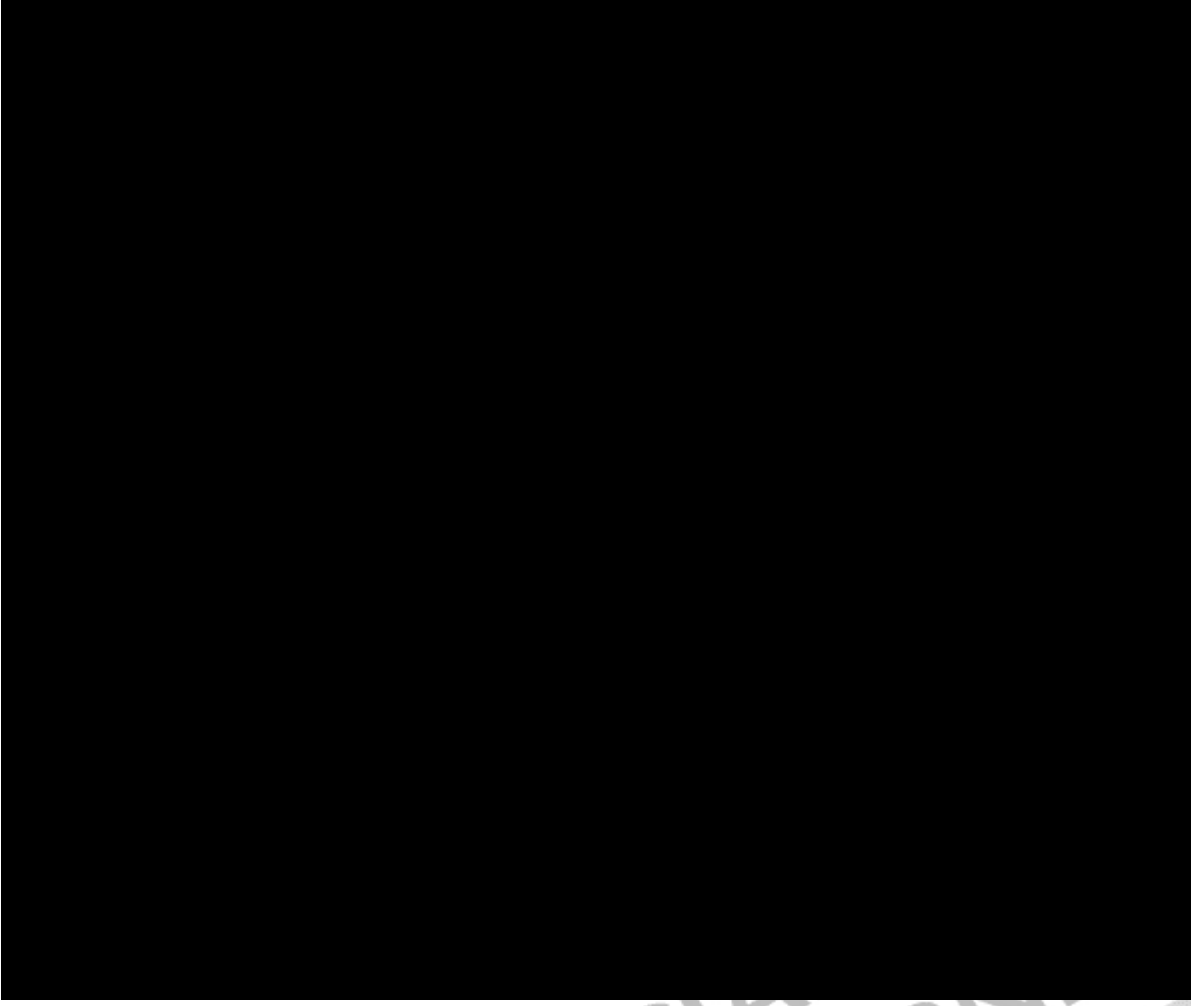


El tabulador referido refleja la serie de salarios mensuales correspondientes a cada nivel salarial, nivel salarial que es determinado por la antigüedad del actor en el empleo, y que, conforme a la citada cláusula quincuagésima cuarta, protege que cada trabajador no tenga o conserve durante más de dos años, un mismo nivel salarial; así encontramos que los primeros niveles salariales corresponden a los trabajadores de reciente ingreso mientras que los últimos, corresponden a trabajadores que cuentan con una antigüedad mayor en el empleo.

Asimismo, tenemos que en autos no resultó controvertido que el actor percibe un salario quincenal de \$5,133.22 pesos, lo que equivale a un salario cuota diaria de \$366.66 pesos, mismo que se compone de los conceptos "Compensación", "Bono de Transporte", "Canasta Básica" y "Sueldo"; dicho monto quincenal al dividirlo entre los quince días que comprende el período de pago arroja un monto diario de \$366.66 pesos, cantidad que al multiplicarla por los treinta días del mes arroja un monto mensual de \$10,999.76 pesos (DIEZ MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE PESOS 76/100 MONEDA NACIONAL), el cual resulta incluso inferior al monto establecido como el correspondiente al nivel salarial 01 del tabulador referido. En este orden de ideas, si, conforme a la cláusula quincuagésima cuarta citada, cada dos años el trabajador deberá ser promovido a un nivel salarial diferente, tenemos que a la fecha de emisión de la presente sentencia (07 de diciembre de 2023) el actor ha generado una antigüedad de 5 años y 203 días, luego entonces, al resultar aplicable la aplicación del contrato colectivo de trabajo, conforme a su antigüedad generada hasta el momento, le corresponde al trabajador otorgarle el nivel salarial 3, mismo que deberá tener hasta que cumpla seis años de antigüedad e ir avanzando en dicho tabulador conforme aumente su antigüedad en los términos que prevé la citada cláusula 54.

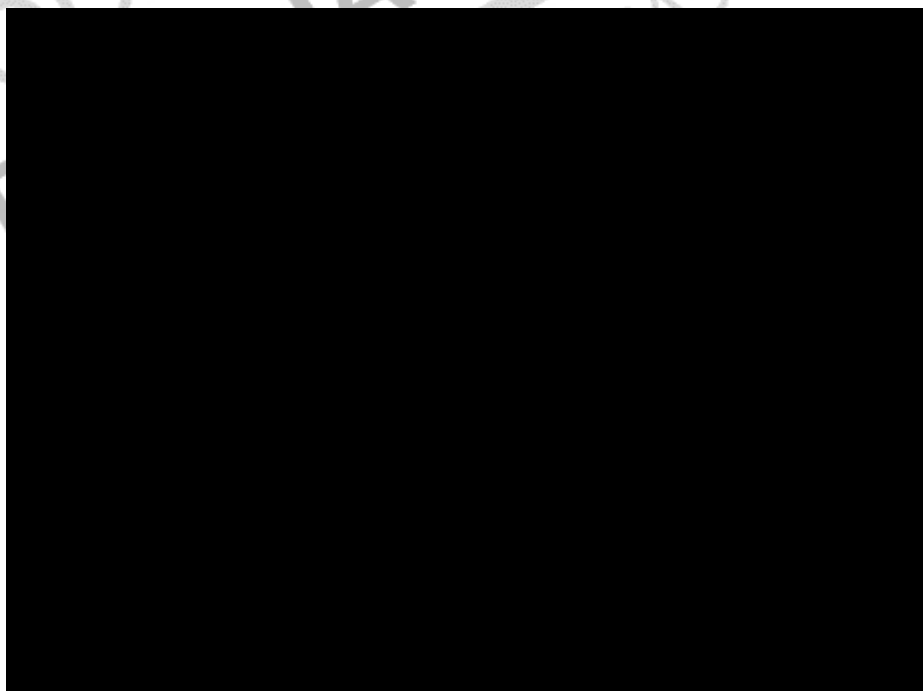
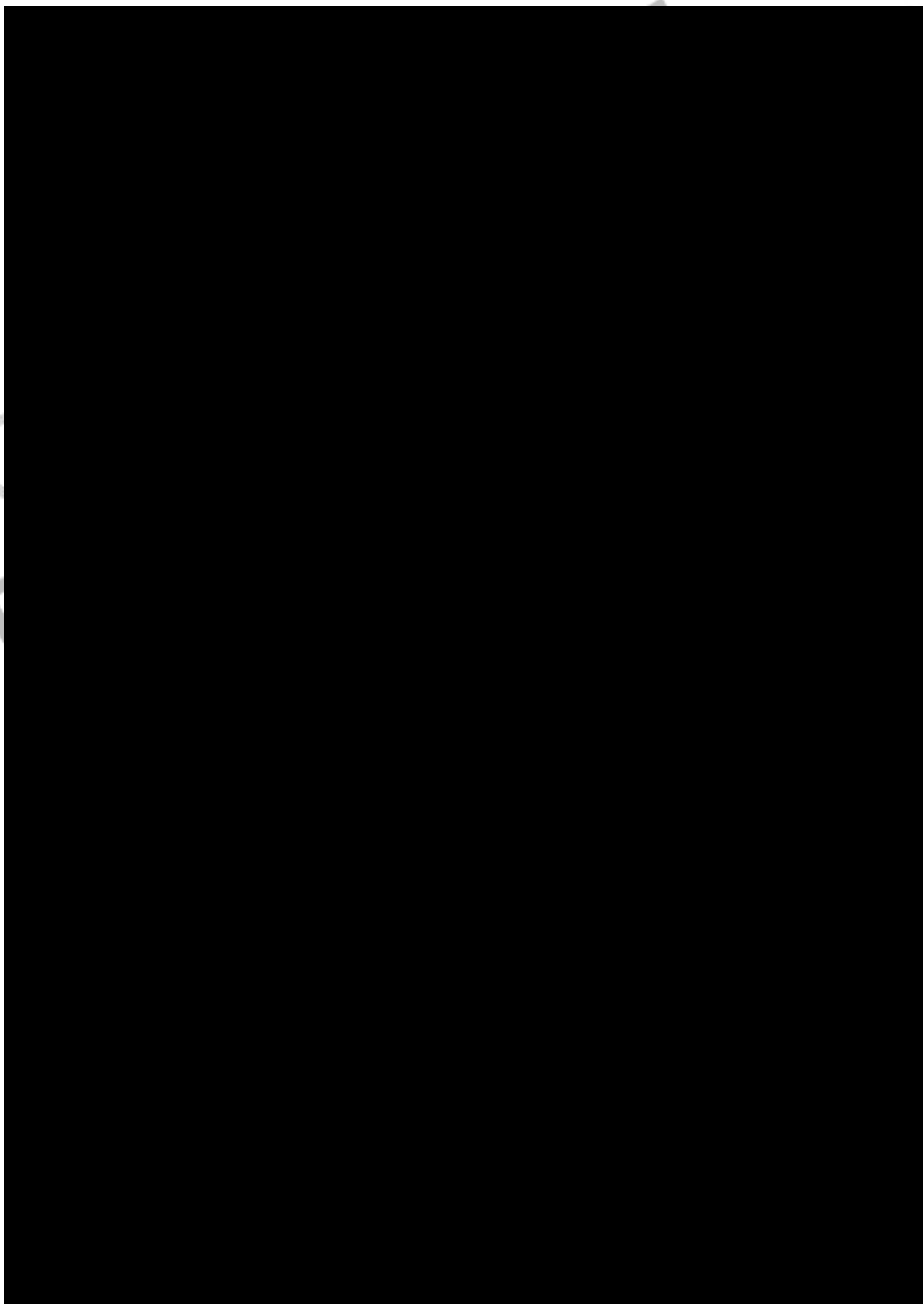
Aunado a lo anterior, el actor deberá recibir el pago de las prestaciones económicas denominadas Canasta Básica, Quinquenios, Previsión Social Múltiple, Bono de Transporte, Aguinaldo, Fomento Educativo, Buena Disposición, Bono de Eficiencia, en los términos que disponen las cláusulas Trigésima, Trigésima Primera, Trigésima Segunda, Trigésima Tercera, Trigésima Cuarta, Trigésima Quinta, Trigésima Sexta y Trigésima Séptima respectivamente conforme al aludido nivel salarial y a lo dispuesto por dichas cláusulas, mismas que se inserta su imagen para mayor claridad:

Este documento es una versión pública de su original, en donde se elimina información clasificada como confidencial y/o reservada. Fundamento: Artículos 113 y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; fracción III del artículo Trigésimo Octavo de los Lineamientos Generales en materia de clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la elaboración de versiones públicas publicados por el Consejo Nacional del Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales; fracción XII del artículo 4 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Baja California; fracción IX del artículo 63 de los Lineamientos de protección de datos personales en posesión de Sujetos Obligados del Estado de Baja California.



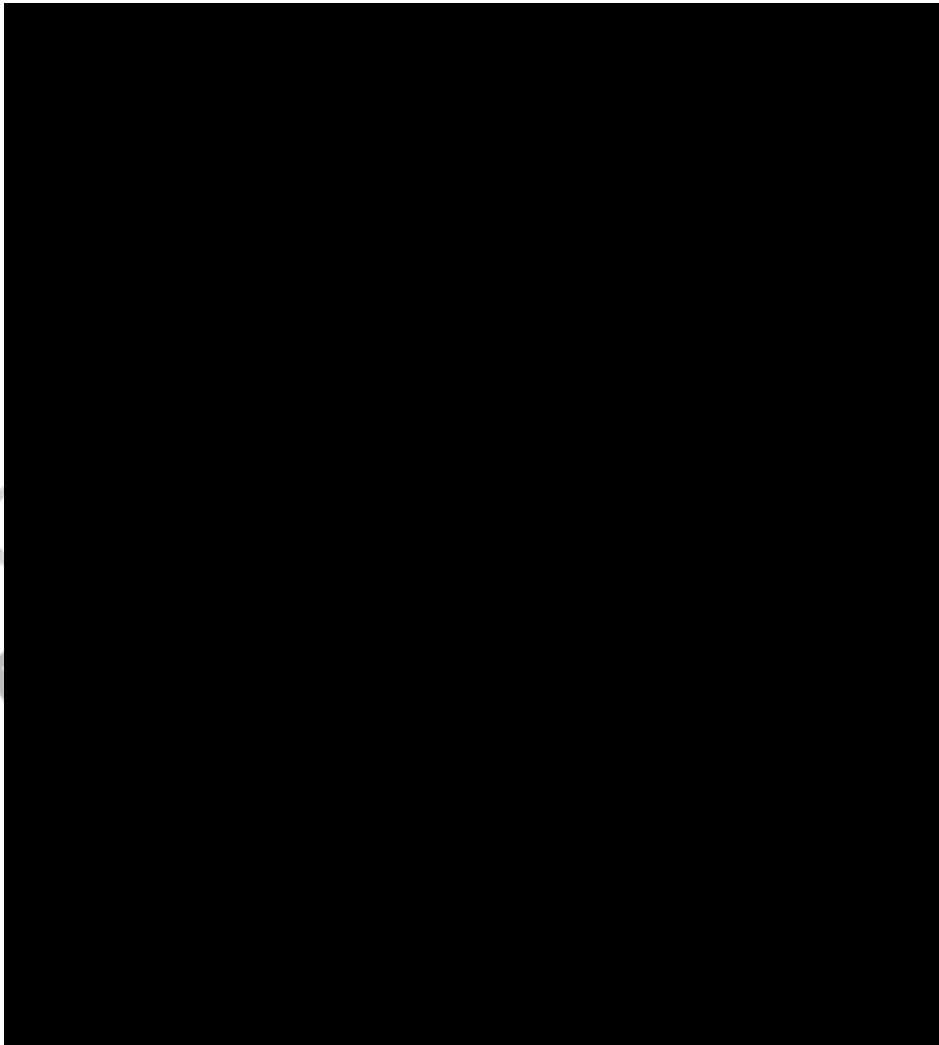
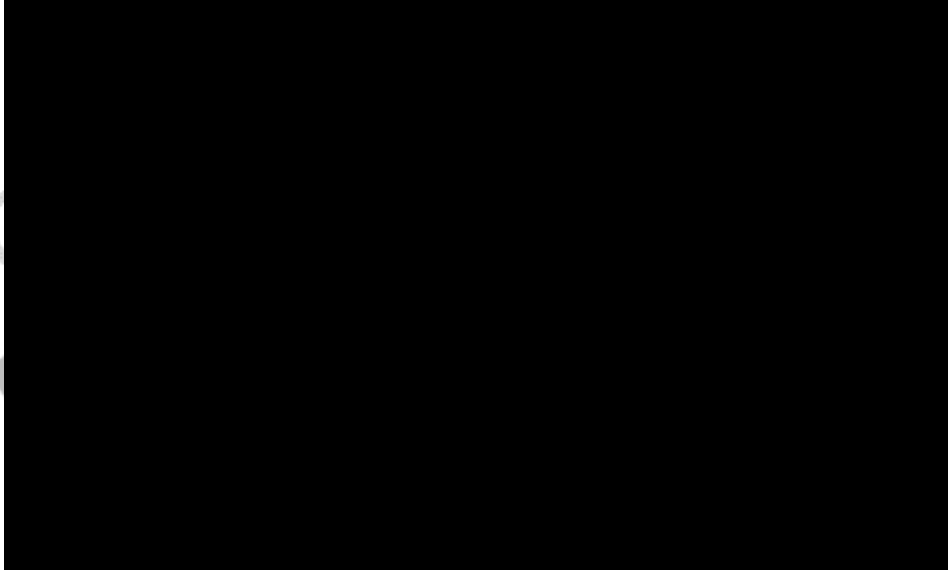
PODER JUDICIAL
DE BAJA CALIFORNIA
VERSIONES PÚBLICAS

Este documento es una versión pública de su original, en donde se elimina información clasificada como confidencial y/o reservada. Fundamento: Artículos 113 y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; fracción III del artículo Trigésimo Octavo de los Lineamientos Generales en materia de clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la elaboración de versiones públicas publicados por el Consejo Nacional del Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales; fracción XII del artículo 4 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Baja California; fracción IX del artículo 63 de los Lineamientos de protección de datos personales en posesión de Sujetos Obligados del Estado de Baja California.



En el mismo sentido, el trabajador deberá disfrutar de los días de descanso

obligatorios previstos por la cláusula décima quinta del pacto social, así como de las vacaciones y pago de prima vacacional en la forma y términos que prevén las cláusulas décima séptima, vigésima y vigésima primera.

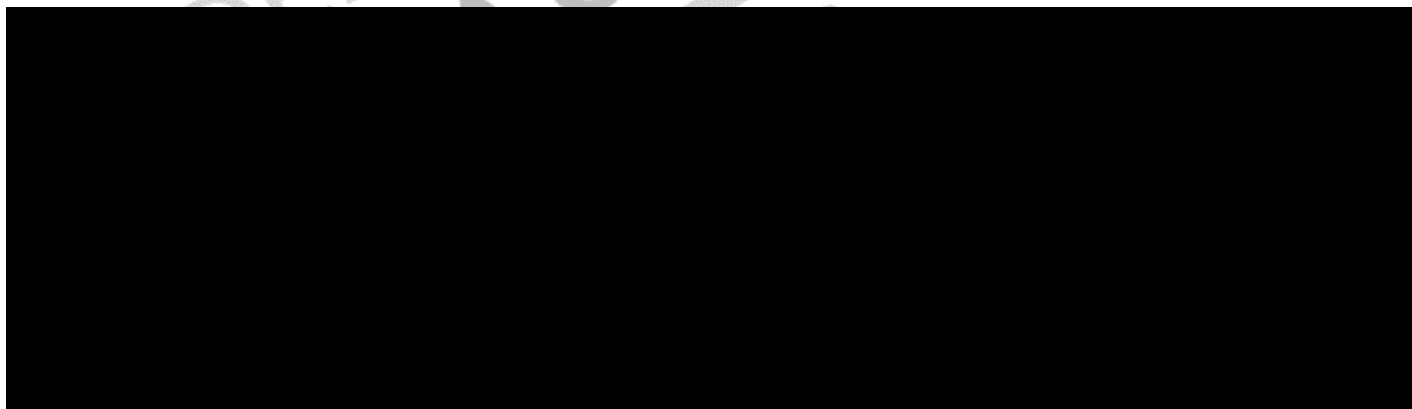


Disposiciones todas, (tanto las relativas al pago de prestaciones económicas como las otorgadas en especie), que le resultan aplicables al actor y que la patronal ha sido omisa en otorgarlas en la forma y términos que prevé el Pacto

Social bajo el argumento de no ser un miembro del sindicato, lo cual, como ya se estableció previamente resulta ser una apreciación incorrecta de la patronal pues la misma violenta la disposición expresa contenida en el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, no escapa a este Juzgador que, los montos económicos establecidos en el clausulado del Pacto Social consultado en el portal de gobierno federal, corresponden a los términos pactados en el año 2020, siendo que al presente año dos mil veintitrés, los mismos se han visto incrementados, motivo por el cual, el cumplimiento de la condena impuesta deberá efectuarse con los montos vigentes que actualmente se apliquen en la fuente de trabajo.

Por cuanto hace al pago de horas extras reclamado por el actor en la prestación 6), tenemos que el mismo se sustenta en el hecho tres del escrito de demanda, estableciendo que del 13 de septiembre de 2021 al 13 de septiembre de 2022 la jornada del actor es de lunes a viernes y que su horario de labores es el comprendido de las 08:00 a las 17:00 horas, lo que implica nueve horas de trabajo diarias; jornada y horario que fueron reconocidos como ciertos por la patronal demandada. Asimismo, señala el actor que, conforme al Contrato Colectivo de Trabajo, debe laborar un total de siete (7) horas diarias en lugar de las nueve (9) que viene laborando actualmente.

El contrato colectivo de trabajo aplicable en la fuente demandada, establece en su cláusula primera, precisamente que la duración máxima de la jornada diurna será de siete horas, seis horas para la nocturna y seis horas y media para la mixta, tal como se puede apreciar a continuación:



De la aplicación correcta de la Cláusula Primera del Contrato Colectivo en beneficio del actor, encontrándose ubicado su horario dentro de la jornada diurna, obtenemos que diariamente laboraba un total de dos horas extraordinarias, lo que representa un total de 10 horas extras a la semana, situación que revela los improcedente de las excepciones de obscuridad e irregularidad en la demanda; de falta de acción y derecho, así como la de plus petitio, opuestas por la patronal.

Sin embargo, en lo que respecta a la excepción de prescripción, tenemos que la misma fue opuesta en los siguientes términos: "... se opone la **EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN**, la cual que se opone en forma genérica respecto de la **TOTALIDAD DE LAS PRESTACIONES RECLAMADAS POR LA PARTE ACTORA EN SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA**, y así como cualquier otro pago que pudiese reclamar nuestro contrario procesal; el cual sea anterior a un año de la fecha de presentación de su demanda resultan a todas luces **IMPROCEDENTES**, toda vez que los mismos se encuentran prescritos, de conformidad con lo establecido en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que tomando en consideración que la demanda en cuestión fue presentada por el actor [REDACTED] en fecha 19 de septiembre de 2022, cualquier prestación reclamada por nuestra contraparte anterior al 19 de septiembre de 2021, se encuentra prescrita, de conformidad con los preceptos citados con antelación..."

La excepción opuesta resulta fundada.

En efecto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 516 dispone 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.

Ahora bien, el actor viene reclamando el pago de horas extras laboradas del 13 de septiembre de 2021 al 13 de septiembre de 2022. La demanda fue presentada ante este Tribunal Laboral en fecha 19 de septiembre de 2022 según se desprende del sello de recibido visible en la foja 1 del escrito de demanda. Luego entonces, en atención a lo dispuesto por el artículo 516 de la Ley Laboral, cualquier prestación reclamada con anterioridad al 19 de septiembre de 2021 se encuentra irremediablemente prescrita; en consecuencia, respecto al reclamo de pago de horas extras, el período comprendido del 13 de septiembre de 2021 al 18 de septiembre de 2021, se encuentra prescrito, sirve de sustento a lo anterior, los criterios establecidos en las siguientes jurisprudencias:

Registro digital: 186747. Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 49/2002. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XV, junio de 2002, página 157. Tipo: Jurisprudencia

PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. LA PARTE QUE OPONE TAL EXCEPCIÓN, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBE PROPORCIONAR LOS ELEMENTOS MÍNIMOS QUE PERMITAN A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SU ANÁLISIS. Si bien la excepción de prescripción opuesta por la parte demandada requiere que ésta precise los elementos que permitan a la Junta de Conciliación y Arbitraje realizar el estudio correspondiente, como ocurre con los casos específicos contemplados en los artículos 517 a 519 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de los cuales se deben allegar datos que sólo el demandado conoce, no sucede lo mismo cuando se trata de la regla genérica de prescripción a que alude el diverso artículo 516 de la propia legislación laboral, que opera, entre otros supuestos, cuando se demanda el pago de prestaciones periódicas, como pensiones por varios años, pues aun cuando subsiste la obligación de proporcionar los elementos que conforman la excepción de prescripción para que la mencionada Junta pueda realizar su análisis, basta con que el demandado señale, por ejemplo, que sólo procede el pago por el año anterior a la demanda para que se tenga por cumplida la carga de precisar los datos necesarios para el estudio de la prescripción, con independencia de que se mencione o no el referido numeral 516, puesto que al particular le corresponde decir los hechos y al juzgador el derecho. Contradicción de tesis 61/2000-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo del Noveno Circuito, Primero del Décimo Sexto Circuito y los Tribunales Colegiados Cuarto y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 17 de mayo de 2002. Mayoría de cuatro votos. Disidente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía

Verónica Ávalos Díaz. Tesis de jurisprudencia 49/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinticuatro de mayo de dos mil dos.

Registro digital: 2020998. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: III.4o.T. J/6 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 72, noviembre de 2019, Tomo III, página 2139. **Tipo: Jurisprudencia**

PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. EL SEÑALAMIENTO DE LA FECHA EN QUE SE PRESENTÓ LA DEMANDA CONSTITUYE UN ELEMENTO MÍNIMO QUE PERMITE A LA JUNTA EL ANÁLISIS DE DICHA EXCEPCIÓN, CUANDO SE OPONE CONFORME AL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (ALCANCE DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 49/2002). Si bien es cierto que en la jurisprudencia 2a./J. 49/2002, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo que en la excepción de prescripción opuesta por la demandada, cuando se trata de la regla genérica a que alude el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, que opera cuando se demanda el pago de prestaciones periódicas, basta con que se señale, por ejemplo, que sólo procede el pago por el año anterior a la presentación de la demanda para que se tenga por cumplida la carga de precisar los datos necesarios para el estudio de la prescripción; también lo es que en ese señalamiento debe entenderse contenida implícitamente la obligación de precisar la fecha en que se presentó el reclamo (demanda), pues se trata de una institución jurídica que no puede examinarse oficiosamente, debido a la tutela de la clase trabajadora, que impide establecer figuras que puedan provocarle perjuicios pues, de lo contrario, se concedería una ventaja procesal al patrón, al permitir a la autoridad laboral el examen de cuestiones no alegadas adecuadamente, ya que dicho señalamiento constituye el punto indispensable de partida –un año hacia atrás– como dato mínimo para verificar el plazo de la prescripción de las prestaciones respectivas. CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. Esta tesis se republicó el viernes 8 de noviembre de 2019 a las 10:19 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Como consecuencia de lo anterior, el período de análisis de pago de horas extras será el comprendido del 19 de septiembre de 2021 al 13 de septiembre de 2022, período que comprende 51 semanas.

En el período referido, la patronal trajo a juicio seis (6) formatos de solicitud de vacaciones disfrutadas por el actor, de los cuales tres (3) de ellos se encuentran fuera del período reclamado o prescrito (del 8 al 23 de febrero de 2021, del 2 al 10 de agosto de 2021, del 31 de agosto al 4 de septiembre de 2021 comprendidos dentro del período reclamado) mientras que los otros tres (3), se encuentran dentro del período reclamado (del 27 al 30 de diciembre de 2021, del 27 de mayo de 2022 y del 12 al 13 de abril de 2022); es decir, queda acreditado que el actor, dentro del período reclamado de pago de horas extras, disfrutó de siete (7) días de vacaciones.

Asimismo, la patronal aportó certificados de incapacidad en original expedidos por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Gobierno de Baja California (██████████) números **783860** de fecha 31 de enero de 2022 por un día; **783962** de fecha primero de febrero de 2022 por dos días; **784087** de fecha tres de febrero de 2022 por dos días y **799821** de fecha once de abril de 2022 por un día. Con lo anterior, queda acreditado que el actor se ausentó a laborar por motivo de enfermedad un total de 6 días durante el período reclamado.

Como consecuencia tenemos que quedó acreditado en juicio que, dentro del

período reclamado de pago de horas extras, el cual ya se precisó comprende 51 semanas, el actor no laboró 7 días por haber disfrutado de vacaciones y de 6 días por motivo de incapacidad, sumando un total de 13 días, los cuales en atención al tipo de jornada (de lunes a viernes), implican un período de una semana y tres días, mismos que deberán descontarse del período reclamado, razón por la cual, para la cuantificación de las horas extras reclamadas se tomarán en consideración solamente **cuarenta y ocho (48) semanas y dos (2) días.**

En las relatadas condiciones, al quedar evidenciado que el actor laboraba un total de 10 horas extras a la semana, en consecuencia, resulta procedente condenar a su pago, debiendo cubrirse las primeras 9 semanales con un 100% adicional al salario que corresponde a la hora ordinaria y mientras que la hora extra restante con un 200% adicional al salario que corresponde a la hora ordinaria, lo anterior con fundamento en los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien, considerando el período reclamado, tenemos se adeudan al actor un total de **436 horas extras dobles y 48 horas extras triples.**

Ahora bien, tomando en consideración el salario catorcenal no controvertido de \$5,133.22 pesos (CINCO MIL CIENTO TREINTA Y TRES PESOS 22/100 MONEDA NACIONAL), el mismo arroja un salario diario de \$366.66 pesos (TRESCIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS 66/100 MONEDA NACIONAL), al dividir el mismo entre las siete horas que corresponden a la jornada diurna obtenemos un salario por hora de \$52.38 pesos. Bajo este orden de ideas, **las horas extras dobles deben ser cubiertas a razón de \$104.76 pesos (CIENTO CUATRO PESOS 76/100 MONEDA NACIONAL), mientras que las horas extras triples deben ser cubiertas a razón de \$157.14 pesos (CIENTO CINCUENTA Y SIETE PESOS 14/100 MONEDA NACIONAL).** En consecuencia, en el período referido se condena al demandado a pagar al actor la cantidad de **\$45,675.36 pesos (CUARENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS 36/100 MONEDA NACIONAL) por concepto de HORAS EXTRAS DOBLES,** así como la cantidad de **\$7,542.72 (SIETE MIL QUINIENTOS CUARENTA Y DOS PESOS 72/100 MONEDA NACIONAL) por concepto de HORAS EXTRAS TRIPLES,** sirve de sustento a lo anterior el criterio establecido en la tesis de jurisprudencia

Registro digital: 166420. Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 137/2009. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXX, septiembre de 2009, página 598. **Tipo: Jurisprudencia**

HORAS EXTRAS. PARA SU CUANTIFICACIÓN DEBE SERVIR DE BASE EL SALARIO INTEGRADO POR SER EL QUE SE PAGA EN LA JORNADA ORDINARIA. De la

interpretación literal, histórica y sistemática de los artículos 67, que dispone que las horas extras se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada, 68, 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que el salario que debe servir de base para calcular las horas extras, es el previsto en el referido artículo 84, el cual se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación entregada al trabajador por su trabajo, toda vez que el salario de la jornada normal es el que obtiene por las primeras 8 horas o las que correspondan a su jornada habitual, la cual resulta de dividir el salario semanal, quincenal o mensual entre tantos días como corresponda, lo que implica que el salario regular es el previsto en el artículo 84, el cual es válido para todos los días de trabajo, entendiéndose todas las jornadas de la semana o del mes y no solamente para efectos indemnizatorios, precisamente porque es el que recibe por todos y cada uno de los días, inclusive los de descanso, pues tiene derecho a un día sin trabajar pagado igual que los trabajados, sin que lo anterior signifique que esta remuneración deba cuantificarse con otros conceptos, como el aguinaldo o la prima vacacional que, desde luego, no se entregan al trabajador sistemática y ordinariamente cada quince días o cada semana, sino con aquellas percepciones que tienen como fin retribuir las horas normales de trabajo.

Contradicción de tesis 190/2009. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Noveno, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 17 de junio de 2009. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Tesis de jurisprudencia 137/2009. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dos de septiembre de dos mil nueve.

En relación a la prestación reclamada con el número 9), al no justificarse ni acreditarse ni el contrato de prestación de servicios profesionales ni tampoco que las labores desempeñadas por el actor corresponden a las de un trabajador de confianza y que en esa virtud, se concluyó que desde el 18 de mayo de 2018, la relación jurídica existente entre el actor y la patronal demandada era de naturaleza laboral, en esa misma virtud es que desde dicha fecha el hoy actor debió gozar de la seguridad social integral.

Puntualizado lo anterior, resulta pertinente atender lo establecido en la fracción XXIX del numeral 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual establece los parámetros mínimos que debe comprender la seguridad social como lo son entre otros, los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería, y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

En el mismo sentido, al revestir la seguridad social la categoría de derecho humano, tenemos que el Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo identificado como Convenio Sobre la Seguridad Social (norma mínima), ratificado por el Estado Mexicano el 12 de octubre de 1961 y por lo tanto norma vigente, dispone que la seguridad social comprende los siguientes grupos de

coberturas o seguros: 1. Asistencia médica; 2. Prestaciones monetarias de enfermedad; 3. Prestaciones de vejez; 4. Prestaciones de desempleo; 5. Prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional; 6. Prestaciones familiares; 7. Prestaciones de maternidad; 8. Prestaciones de invalidez y, 9. Prestaciones de sobrevivientes.

Es preciso señalar que la seguridad social en el Estado Mexicano opera bajo un esquema que la doctrina identifica como “bipartita”, es decir, un esquema donde ambos sujetos de la relación de trabajo contribuyen financieramente al Instituto encargado de proveer la seguridad social mediante el pago de cuotas –a cargo de los trabajadores- y de aportaciones –a cargo de los patrones-, constituyendo este esquema de contribuciones lo que permitirá que con posterioridad los trabajadores puedan disfrutar de las prestaciones de seguridad social generadas con motivo de toda relación laboral.

En el caso de estudio, la parte trabajadora peticiona se le reconozca e incorpore al régimen de seguridad social que provee el [REDACTED]

[REDACTED] ([REDACTED] por sus siglas), desde el inicio de la relación laboral, es decir, desde el 18 de mayo de 2018, por su parte, la patronal argumenta que dicha prestación es improcedente ya que siempre ha cumplido con todas y cada una de las obligaciones que como patrón le corresponden en materia de seguridad social, sin embargo, omitió exhibir en juicio la documentación que acredite el pago de las aportaciones y cuotas de seguridad social, no obstante corresponderle y ser su obligación en términos de lo dispuesto por la fracción IV del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo.

No obstante lo anterior, la cláusula décima del contrato individual de trabajo de fecha 16 de mayo de 2019 establece que la seguridad social le será brindada al actor a través del [REDACTED]

[REDACTED], conforme con la Ley de la Materia (Ley del [REDACTED]). Para una mejor comprensión se inserta la imagen del clausulado referido:

Como se advierte, la seguridad social integral, en términos de lo expuesto anteriormente, se viene otorgando al actor a partir del 16 de mayo de 2019, sin embargo, es evidente que se actualiza una omisión por el período que comprende del 18 de mayo de 2018 al 16 de mayo de 2019, lo que conlleva una repercusión de tipo económico pues es indudable que debieron cubrirse cuotas y aportaciones de seguridad social e igualmente es innegable que por virtud de la presente sentencia se generarán diferencias, actualizaciones o recargos en dichos conceptos por el período referido; en el caso que nos ocupa, la parte actora reclama que todos los conceptos, a saber, cuotas y aportaciones en el período del 18 de mayo de 2018 y hasta que se dé cumplimiento a la presente sentencia, sean cubiertas en su totalidad por el ente patronal, pues afirma que el patrón ha omitido hacer las aportaciones y tampoco le ha descontado las cuotas respectivas.

Para efecto de hacer pronunciamiento sobre dicha solicitud, se hace necesario analizar las disposiciones contenidas en la Ley del [REDACTED], publicada en el Periódico Oficial del Estado el 17 de febrero de 2015, Instituto a través del cual se proporciona la seguridad social al actor y cuya Ley dispone:

ARTÍCULO 1.- La presente Ley es de orden público e interés general y tiene por objeto regular el régimen de seguridad social de los trabajadores del Estado y Municipios, de conformidad con el artículo 99, apartado B, fracciones I y II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California; y a los organismos públicos incorporados, debiéndose aplicar:

I.- A los trabajadores considerados así por la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California;

II.- A los Trabajadores de la Educación, personal docente de educación básica, el personal con funciones de dirección y supervisión en el Estado y municipios, así como los asesores técnico pedagógicos, en la Educación Básica que imparta el Estado, su personal de apoyo y asistencia a la educación y el personal administrativo, a través de la Secretaría de Educación y Bienestar Social; III.- A los trabajadores y empleados de organismos que por Ley o por acuerdo del Ejecutivo del Estado sean incorporados a su régimen;

IV.- A los pensionados y pensionistas del Estado, Municipios y de organismos públicos incorporados a que se refieren las fracciones anteriores;

V.- A los familiares derechohabientes, tanto de los trabajadores como de los pensionados mencionados, y

VI.- Al Estado, Municipios y organismos públicos incorporados que se mencionan en este Artículo.

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;

III.- Ejecutivo del Estado: Al Poder Ejecutivo del Estado de Baja California;

IV.- Estado: A los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial del Estado de Baja California;

V.- Municipios: A los Municipios de Mexicali, Tecate, Tijuana, Ensenada y Playas de Rosarito;

VI.- Estudio actuarial: Estudio técnico que calcula flujos esperados de egresos, ingresos y saldos, mediante la utilización de estadística, probabilidad y matemáticas financieras, con los cuales se determina el costo actual y futuro de las obligaciones y prestaciones contingentes, así como la viabilidad financiera de un régimen de seguridad social;

VII.- Familiares derechohabientes: A los familiares del trabajador o pensionado que se señalan en los artículos 24 y 82 de esta Ley;

VIII.- Instituto: Al [REDACTED]

[REDACTED];

IX.- Ley: A la Ley del [REDACTED]

[REDACTED];

X.- Organismos Públicos Incorporados: En su caso, las Entidades Paraestatales del Estado de Baja California y las Entidades Paramunicipales del Estado de Baja California, que por ley, por acuerdo del Ejecutivo del Estado o por acuerdo de la Junta Directiva, sean incorporados al régimen de seguridad social regulado por la presente ley. No se considerarán Organismos públicos incorporados aquellos que únicamente tengan celebrados con el Instituto convenios para el otorgamiento del seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad;

XI.- Pensionado: Al trabajador retirado definitivamente a quien en forma específica esta Ley le reconozca tal carácter;

XII.- Pensionista: A la persona que recibe el importe de una pensión, originada por tener el carácter de familiar o dependiente económico del trabajador fallecido o pensionado fallecido;

XIII.- Salario Base de Cotización: Es el sueldo que se tomará como base para los efectos de ésta ley y que se integrará con el sueldo presupuestal, sobresueldo, compensaciones y demás emolumentos con carácter permanente que perciba el trabajador y, que para efectos de esta Ley, el Estado, Municipios, y en su caso los organismos públicos incorporados, tienen la obligación de informar al Instituto;

XIV.- Salario Regulador: Al promedio del salario base de cotización que obtuvo el trabajador sujeto al régimen de esta Ley, de conformidad con lo que se establezca 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, y

XV.- Trabajador: A toda persona física que presta al Estado, Municipios y en su caso a los organismos públicos incorporados, un trabajo personal subordinado consistente en un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, independientemente del grado de preparación técnica requerida, para cada profesión u oficio, en virtud del nombramiento que le fuera expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores.

No se considerarán como trabajadores a las personas que prestan sus servicios al Estado, Municipios o a los organismos públicos incorporados mediante contrato sujeto a la legislación común; a las que, por cualquier motivo, tengan percepciones con cargo a partidas de honorarios o cuyos emolumentos no estén especificados en los términos del párrafo anterior.

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

I.- Seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad;

II.- Seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;

III.- Créditos para la adquisición en propiedad de casas o terrenos para la construcción de las mismas, destinadas a la habitación familiar del trabajador;

IV.- Arrendamiento de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto;

V.- Préstamos hipotecarios;

VI.- Préstamos a corto plazo;

VII.- Jubilación;

- VIII.- Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios;
- IX.- Pensión por invalidez;
- X.- Pensión por causa de muerte;
- XI.- Indemnización Global;
- XII.- Pago póstumo;
- XIII.- Pago de funerales, y
- XIV.- Prestaciones sociales

ARTÍCULO 6.- El Estado, Municipios y organismos públicos incorporados deberán remitir al Instituto en enero de cada año, una relación del personal sujeto al pago de las cuotas a que se refiere el artículo 16 de este Ordenamiento. Así mismo pondrán en conocimiento del Instituto, dentro de los quince días siguientes a su fecha:

- I.- Las altas o bajas de los trabajadores;
- II.- El salario base de cotización de los trabajadores y, en su caso, sus modificaciones, y
- III.- Los nombres de los familiares que los trabajadores deben señalar para disfrutar de los beneficios que esta Ley concede. Esto último dentro, de los quince días siguientes a la fecha de la toma de posesión del trabajador.

En todo tiempo, el Estado, Municipios y organismos públicos incorporados proporcionarán al Instituto por escrito los datos que les solicite y requiera en relación con las funciones que le señala esta Ley.

Los funcionarios y trabajadores designados por el Estado, Municipios u organismos públicos incorporados para el cumplimiento de estas obligaciones, serán responsables de los daños y perjuicios que ocasionen con sus omisiones y serán sancionados en los términos de esta Ley, sin perjuicio de las sanciones establecidas en diversa normatividad aplicable.

ARTÍCULO 15.- El salario base de cotización será el que el Estado, Municipios y organismos públicos incorporados tienen la obligación de informar al Instituto en términos de lo establecido en los artículos 2 fracción XIII y 6 de esta Ley.

El salario base de cotización, estará sujeto a lo establecido en los artículos 16 y 21 de esta Ley y se tomarán en cuenta para la determinación del monto de los Seguros, Pensiones, Subsidios y Préstamos que la misma establece.

El salario base de cotización antes referido no será menor a dos ni mayor a veinticinco veces del Salario Mínimo General vigente en la entidad.

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.

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;
- II.- A enviar al Instituto las nóminas y recibos en que figuren los descuentos dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que deban hacerse;
- III.- A expedir los certificados y proporcionar informes que le soliciten tanto el Instituto como los interesados;
- IV.- A enterar dentro del plazo de diez días naturales, el importe de los descuentos que el Instituto ordene se hagan a los trabajadores por otros adeudos con motivo de la aplicación de esta Ley. En caso de no enterarse las cantidades descontadas, podrán hacerse efectivas en los términos del artículo 22 de la presente Ley, y
- V.- A informar al Instituto el salario base de cotización de los trabajadores y, en su caso, sus

modificaciones.

Los servidores públicos encargados de cubrir salarios serán responsables en los términos de esta Ley y de sus Reglamentos, de los actos y omisiones que realicen con perjuicio del Instituto o de los Trabajadores independientemente de la responsabilidad civil, penal o administrativa que proceda.

ARTÍCULO 20.- Cuando no se hubieren hecho a los trabajadores los descuentos procedentes de esta Ley, el Instituto mandará descontar hasta un treinta por ciento del salario base de cotización mientras el adeudo no esté cubierto, a menos que el trabajador solicite y obtenga mayores facilidades para el pago.

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.

Como se puede advertir, de las disposiciones contenidas en la Ley del [REDACTED], podemos arribar a las siguientes conclusiones:

- Que la referida Ley le resulta aplicable al hoy actor así como a la patronal demandada bajo el esquema de organismo público incorporado en términos de la fracción X del artículo segundo de la citada Ley;
- Que la seguridad social integral reclamada por el actor, comprende los seguros que describe el artículo cuarto de dicha Ley entre los que se encuentran el derecho a la jubilación y el derecho a la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios;
- Que, en enero de cada año, el ente empleador debe remitir al Instituto una relación del personal sujeto al pago de las cuotas a que hace referencia el artículo 16 de dicha Ley;
- Que el salario base de cotización será el que el ente empleador tiene obligación de informar;
- Que los servidores públicos encargados de cubrir salarios serán responsables en los términos de la Ley de [REDACTED] y de sus Reglamentos, de los actos y omisiones que realicen con perjuicio del Instituto o de los Trabajadores;
- Que todos los trabajadores a los que les resulte aplicable la Ley de [REDACTED], deben pagar una cuota obligatoria del salario base de cotización que será destinada para cubrir el Seguro de Enfermedades No Profesionales y de Maternidad así como para tener derecho a las prestaciones señaladas en las Fracciones III a XI y XIII a XIV del Artículo 4º;
- Que, en los casos en los que, mediante resolución judicial se reconozca la

antigüedad (como acontece en el caso que nos ocupa), deberán cubrirse al Instituto, por el patrón las aportaciones y por el trabajador las cuotas de seguridad social que se hayan omitido;

- Que dichas aportaciones y cuotas deberán cubrirse con base en el Estudio Actuarial que realice el Instituto.

En las relatadas condiciones, el reclamo del actor en el sentido de que las cuotas, aportaciones omitidas sean cubiertas en su totalidad, por la demandada [REDACTED], resulta infundado y en consecuencia, con el objeto de que se haga efectivo el reconocimiento de la antigüedad con el respectivo impacto en la seguridad social, deberá darse cumplimiento a la disposición contenida en el párrafo segundo del numeral 64 de la Ley de [REDACTED] en el sentido de que, corresponderá al trabajador cubrir al [REDACTED] ([REDACTED]) las cuotas que le correspondan y el [REDACTED] deberá cubrir las aportaciones respectivas, en el entendido de que los montos correspondientes a ambos conceptos deberán determinarse mediante el Estudio Actuarial a que hace referencia el aludido párrafo segundo del artículo 64 de la Ley de [REDACTED]. Por lo anteriormente expuesto y con las acotaciones precisadas, resulta procedente imponer condena a efecto de que el actor disfrute de la seguridad social integral omitida a partir del 18 de mayo de 2018, para lo cual tanto la parte actora como la patronal demandada deberán cubrir las cuotas y aportaciones respectivamente, así como las diferencias generadas en dichos conceptos, conforme a los montos que arroje el estudio actuarial respectivo.

En razón de lo anterior, la presente determinación deberá comunicarse vía oficio al [REDACTED] ([REDACTED]) a efecto de que proceda a realizar el Estudio Actuarial en el que se determinen las cantidades que corresponde cubrir a cada una de las partes, lo informe de manera inmediata a este Tribunal para que se proceda al cumplimiento de la presente sentencia; sirve de sustento a lo anterior y de conformidad con lo dispuesto por párrafo último del artículo 217 de la Ley de Amparo, el criterio jurisprudencial

Suprema Corte de Justicia de la Nación Registro digital: 2011538. Instancia: Plenos de Circuito Décima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: PC.XV. J/17 L (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 29, Abril de 2016, Tomo II, página 1457. Tipo: Jurisprudencia.

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

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.

PLENO DEL DECIMOQUINTO CIRCUITO. Contradicción de tesis 5/2015. Entre las sustentadas por el Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Quinto Circuito, el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Quinto Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Tercera Región, con residencia en Morelia, Michoacán. 23 de febrero de 2016. Unanimidad de seis votos de los Magistrados Jorge Salazar Cadena, Jaime Ruiz Rubio, Gerardo Manuel Villar Castillo, José Luis Delgado Gaytán, Faustino Cervantes León y José Avalos Cota. Ponente: Gerardo Manuel Villar Castillo. Secretario: Felipe Yaorfe Rangel Conde.

Esta tesis se publicó el viernes 29 de abril de 2016 a las 10:29 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 02 de mayo de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 161659. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: XV.2o.16 L. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIV, Julio de 2011, página 1994. Tipo: Aislada

CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL. LA OMISIÓN DEL ESTADO Y LOS ORGANISMOS PÚBLICOS DE EFECTUAR LOS DESCUENTOS CORRESPONDIENTES NO TIENE COMO SANCIÓN EL PAGO A SU CARGO (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 135 DE LA LEY DEL

_____). Si bien es cierto que los artículos 6 y 18 de la Ley del _____,

establecen la obligación del Estado y los organismos públicos de efectuar los descuentos de las cuotas de seguridad social e informar las altas y bajas de sus trabajadores, también lo es que dichos preceptos no contemplan como sanción, que en caso de incumplir con tales obligaciones por parte de las personas morales citadas, paguen las cuotas correspondientes a sus trabajadores, ya que aun cuando el referido artículo 18 señala una responsabilidad a cargo de los pagadores y encargados de cubrir los sueldos por los actos y omisiones que realicen en perjuicio del instituto o de los trabajadores, lo cierto es que esa responsabilidad sólo es en términos de lo que establezca la propia ley y su reglamento, conforme a la cual se prevé como responsabilidad y sanción en el artículo 135, que: "Los servidores públicos encargados de cubrir salarios y no efectúen los descuentos que procedan en los términos de esta ley, serán sancionados con una multa equivalente al 20% de las cantidades no descontadas, independientemente de la responsabilidad civil, penal o administrativa en que incurran, sin perjuicio de regularizar la situación en los términos del artículo 20."; lo que indica que tal responsabilidad está prevista en la ley que nos ocupa, por lo que no es dable llevar a cabo una interpretación distinta a la que refiere la propia ley; de ahí que si en el caso no se prevé como sanción a cargo de la patronal el pagar al _____ las cuotas que correspondía hacer el trabajador, es evidente que lo pretendido por el quejoso en el sentido de que sea la patronal quien deba pagar además de sus aportaciones, las cuotas que a él correspondían, resulta infundado y carente de sustento jurídico, ya que es principio general del derecho que, donde el legislador no distingue el juzgador no tiene por qué hacerlo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 910/2010. Sandra Leticia Fonseca González. 9 de marzo de 2011. Unanimidad

de votos. Ponente: Jaime Naranjo Ávila. Secretaria: Magaly Herrera Olai.

En razón a lo antes expuesto, es que resultan improcedentes las excepciones opuestas por la demandada, de falta de acción y derecho, sine actione agis y plus petitio así como la obscuridad e irregularidad de la demanda, pues en el caso específico de ésta última tenemos que, para la procedencia de la citada excepción se hace necesario que los hechos de la demanda sean redactados de tal forma, que se imposibilite entender ante quien se demanda, el por qué se demanda y sus fundamentos legales, situación que no se presenta en el caso que nos ocupa, dado que el actor sí precisa las circunstancias a fin de analizar lo peticionado, sirviendo de sustento el siguiente criterio que a la letra se inserta:

Registro digital: 222369. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Octava Época Materia(s): Laboral Tesis: III.T. J/20 Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo VII, junio de 1991, página 159 **Tipo:** Jurisprudencia

OBSCURIDAD, EXCEPCION DE. REQUISITOS DE LA. Para que la excepción de obscuridad impida la procedencia del reclamo a que se dirige es indispensable que ocasione a la parte que la alegue un estado de indefensión que no le permita oponer las defensas que al respecto pudiera tener, ya sea porque no se precisan determinadas circunstancias que necesariamente pueden influir en el derecho ejercido, o bien, porque el planteamiento se hace de tal manera que impide la comprensión de los hechos en que se sustenta la pretensión jurídica.

Finalmente, respecto a la única prestación reclamada al Sindicato demandado, misma que se hace consistir en la inscripción como agremiado y miembro al Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, Sección Mexicali tenemos que, no obstante la rebeldía en que incurrió el mismo al no dar contestación a la demanda entablada en su contra, deberá absolverse a la organización colectiva de la prestación referida pues dentro de las libertades que gozan los trabajadores y deben respetarse con motivo del trabajo, encontramos la denominada Libertad de Asociación Profesional tutelada en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 Constitucional y que la Ley Federal del Trabajo regula en la fracción I del artículo 358 al disponer que nadie puede ser obligado a formar o no, parte de un sindicato, federación o confederación. Ésta Libertad de Asociación Profesional la doctrina identifica que puede exteriorizarse ya sea de manera positiva afiliándose el trabajador a una organización sindical existente o constituyendo una nueva, mientras que de manera negativa puede exteriorizarse absteniéndose el trabajador de afiliarse a un sindicato ya existente o de constituir uno nuevo o bien, decidiendo dejar de permanecer a un organismo sindical al cual pertenecía previamente. En todo caso, el ejercicio de dicha libertad de asociación profesional se encuentra sujeto o condicionado al respeto a la autonomía de la libertad sindical. Baste recordar que los sindicatos son asociaciones de trabajadores o patrones constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos

intereses y que, para efecto de obtener su registro deberán remitir al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral original y copia de los siguientes documentos: copia autorizada del acta de asamblea constitutiva; una lista o listas autorizadas con el número, nombres, CURP y domicilio de sus miembros; copia autorizada de los estatutos, los cuales deberán cumplir los requisitos establecidos en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo; así como copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Asimismo, conforme al artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos tienen derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, así como para elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. En ese sentido, para efecto de la redacción de los Estatutos, necesariamente deberán establecerse en los mismos, las condiciones de admisión de miembros, tal como lo prevé la fracción V del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo. En las anotadas condiciones, para efecto de que el actor acceda a la prestación que le reclama al sindicato demandado, necesariamente deberá ejercer su libertad de asociación profesional de manera voluntario ante el propio organismo sindical para lo cual deberá cumplir con los requisitos y condiciones que sus estatutos dispongan para la admisión de miembros. Determinar lo contrario, es decir, condenar a lo peticionado por el actor, constituye un acto de intromisión del Estado en la vida interna de la organización sindical, situación que resulta violatoria de los principios de Libertad y Autonomía sindical consagradas tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en el artículo tercero del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo el cual es de observancia obligatoria en el Estado Mexicano, Convenio denominado "Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación", en cuyo artículo tercero dispone que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Por lo anteriormente expuesto y fundado se:

RESUELVE

PRIMERO: SE ABSUELVE a la parte demandada [REDACTED] de otorgar al actor [REDACTED] la prestación reclamada como única, por las razones y motivos expuestos en el considerando quinto de la presente sentencia.

SEGUNDO: SE CONDENA a la parte demandada [REDACTED] al otorgamiento, cumplimiento y pago de las prestaciones

reclamadas por el actor [REDACTED] bajo los números 1), 2), 3), 4), 5), 6), 7), 8) y 9) del escrito de demanda, en la forma y términos que quedaron expuestos en el considerando quinto de la presente sentencia.

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

Así lo resolvió y firma electrónicamente el **C. JUEZ DEL TRIBUNAL LABORAL DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA CON SEDE EN MEXICALI, LIC. ENRIQUE CASTILLO GONZÁLEZ**, ante su Secretaria Instructora **LIC. 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 **14,675** del Boletín Judicial de fecha **once de diciembre del dos mil veintitrés**, se hizo la publicación de Ley. CONSTE.

El **doce de diciembre del dos mil veintitrés**, a las doce horas, surtió sus efectos la notificación anterior, publicada por el Número **14,675** del Boletín Judicial de fecha **once de diciembre del dos mil veintitrés**. CONSTE.

PODER JUDICIAL
DE BAJA CALIFORNIA
VERSIONES PÚBLICAS