

EXPEDIENTE NÚMERO: 815/2022
PROCEDIMIENTO ORDINARIO

VS

SENTENCIA

Mexicali, Baja California, a veinticuatro de mayo de dos mil veinticuatro.

VISTOS los autos para **RESOLVER** el juicio **ORDINARIO LABORAL 815/2022** 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. **ARTURO SERRANO TAPIA**, demandando del [REDACTED]

[REDACTED]: “**1.- RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD**, que data de fecha 01 DE MARZO DE 2016 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 [REDACTED]**, en el puesto que he venido ocupando hasta la fecha del despido y de acuerdo al nivel salarial correspondiente de SUPERVISOR con adscripción a COORDINACION DE ALBERGUES Y MODULOS TEMPORALES, PERTENECIENTE A [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: SUPERVISOR con adscripción a COORDINACION DE ALBERGUES Y MODULOS TEMPORALES, 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 [REDACTED], 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] (DIF) y el [REDACTED]**, 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. **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] (DIF) y el [REDACTED], 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 \$38,738.70 pesos (TREINTA Y OCHO MIL SETECIENTOS TREINTA Y OCHO PESOS 70/100 MONEDA NACIONAL) que resulta por concepto de HORAS EXTRAORDINARIAS laboradas, del periodo del 29 DE SEPTIEMBRE DE 2021 AL 29 DE SEPTIEMBRE DE 2022 toda vez que he laborado diariamente jornada de trabajo superior a las 32.5 horas que laboran los trabajadores de DIF en jornada mixta 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 6 años. Lo anterior guarda íntima relación con lo señalado el contrato de referencia en su CLAUSULA QUINCUGESIMA 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.-** PAGO DE CUOTAS Y APORTACIONES OBRERO PATRONALES a fin de que me sea otorgada la seguridad social integral por el INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO Y MUNICIPIOS DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA. Cuotas y aportaciones que deberán cuantificarse a partir del inicio de mi relación laboral 01 DE MARZO DE 2016 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 INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO Y MUNICIPIOS DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA. 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 INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO Y MUNICIPIOS DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA. 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 ISSSTECALI.”

Asimismo, al [REDACTED] le demandó “UNICO. - La INSCRIPCIÓN COMO AGREMIADO Y MIEMBRO AL [REDACTED], 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: “**UNO.** Ingresé a prestar mis servicios para [REDACTED] en fecha 01 DE MARZO DE 2016. Siendo el caso que el puesto que actualmente ocupo es el de SUPERVISOR con adscripción a COORDINACION DE ALBERGUE Y MODULOS TEMPORALES PERTENECIENTE A [REDACTED]. No omito indicar que en mi ingreso la patronal demandada me dio la categoría de HONORARIOS ASIMILABLES A SALARIO, con adscripción al mismo albergue y ocupando el mismo puesto que desempeño, sin embargo aun cuando desempeñaba un puesto, un horario, y se me pagaba un salario, y siempre

estuve bajo la subordinación de mis jefes inmediatos, el patron no me consideraba como trabajador y por ello no me pagaba vacaciones, ni primas vacacionales, ni aguinaldo, ni horas extras, bajo el supuesto de que habia firmado una carta compromiso de que mi relación era por honorarios asimilables a salario, sin embargo debo señalar que siempre estuve realizando actividades propias de mi categoría de trabajador al igual que otros trabajadores que laboran para el ALBERGUE TEMPORAL. De tal manera que el suscrito fue contratado como Prestador de Servicios por honorarios asimilables a salarios, y siempre se me estubo expidiendo comprobantes de pago respectivo por mis servicios, empero esta autoridad laboral deberá considerar que son insuficientes para determinar que lo que existía era una relación diversas a la laboral. Lo anterior es así de acuerdo a lo ordenado en la Jurisprudencia: ... Pese a esta simulación de la patronal, lo mas relevante es que el suscrito en los dos primeros años con tres meses de servicios, siempre estuve subordinado a la patronal, (y sigo estando) al contar como se ha indicado anteriormente con jornada que diariamente era registrada en listas de asistencia, una remuneración "asimilable a salario", un lugar de adscripción, un puesto, herramientas de trabajo que me han proporcionado, uniforme, que ha evidenciado una relación laboral desde el inicio de mis servicios para el DIF ESTATAL. Sirve de apoyo la siguiente tesis Jurisprudencial que establece: ... Por otro lado debo establecer que a partir del 9 de junio de 2018, la patronal [REDACTED], y el suscrito, firmamos un contrato de trabajo por tiempo determinado, y a partir de esa fecha, en cada año se ha venido firmando el contrato respectivo con duración de un año y con ello patronal me "da" la categoría de trabajador de DIF ESTATAL. **DOS.** El salario CATORCENAL que el suscrito devenga es por la integración los siguientes conceptos: BONO DE TRANSPORTE: \$168.56 PESOS; CANASTA BASICA: \$455.84 PESOS; SUELDO: \$3,895.22 PESOS; SALARIO CATORCENAL: \$4,519.62 PESOS, Resultando un salario diario integrado de \$322.83 pesos. **TRES.** Mi jornada y horario de trabajo hasta el día de hoy lo es DE VIERNES A MARTES DE 15:00 A 23:00 HORAS, DESCANSANDO LOS DÍAS MIERCOLES Y JUEVES DE CADA SEMANA (en ocasiones me establece la patronal mis labores en días sábados y domingos según sea necesario en la fuente de trabajo el acudir diversos días a laborar en un horario de 07:00 horas a 15:00 horas.) De tal manera que laboro de viernes a martes 8 horas diarias, en una jornada que es MIXTA en lugar de 6.5 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 mixta y 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, de 6 horas y media como jornada mixta y 6 como nocturna, en aplicación al contrato colectivo de trabajo. Es el caso que el suscrito laboro 7.5 horas extras semanales, esto es de las 21:30 horas a las 23:00 horas diariamente de miércoles 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 \$ 322.83 PESOS. De esta suerte, por todo el tiempo de la relación laboral se han generado horas extras sin embargo la petición por el periodo del 29 DE SEPTIEMBRE DE 2021 AL 29 DE SEPTIEMBRE DE 2022, resultando 52 semanas laboradas en las cuales en cada una de ellas he trabajado 7.5 horas extras, lo que arroja el total de 390 horas extraordinarias. Dicho total de 390 horas extras, deberán ser pagaderas en 100% adicional al salario por hora esto es \$49.66 pesos por el 100% resulta \$99.33 pesos, y multiplicando este salario/hora por el total de horas laboradas de 390 arroja el total de \$38,738.70 pesos, lo anterior en base contrato colectivo de trabajo que se me debe aplicar. **Mi jornada mixta debe ser de 6.5 horas semanales con dos días de descanso.**

CUATRO. Las actividades que desempeño en mi puesto de SUPERVISOR son: OFRECER TODO TIPO DE MATERIAL DE ASEO PERSONAL COMO DE LIMPIEZA EN TODAS LAS AREAS DEL ALBERGUE; ENTREGA DE RECIBOS DE PAGO DEL PERSONAL; RECIBIR INGRESOS DE MENORES EN EL ALBERGUE. 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 supervisor, (puesto que tenia asignado en la relación de trabajo, en nominas 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 SUPERVISOR, 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 ISSSTECALI, 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 base y/o planta, y en todo caso estoy demandando al sindicato a fin de que si el tiene objeción al respecto de que el suscrito sea beneficiario de todos los derechos del contrato, se manifieste en el presente juicio. Ahora bien debe dejarse establecido que en las diversas fuentes de trabajo de la

patronal demandada, existen diversas "categorías" de trabajadores como lo son: BASE, CONFIANZA, ASIMILABLES A SALARIOS, HONORARIOS, Y DE CONTRATO, por lo que no debe existir impedimento para que el suscrito sea reconocido como personal de base de acuerdo a sus actividades realizadas, al estarseme negando esta posibilidad, 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 vengán a excluirme de los derechos que tengo como trabajador de [REDACTED] (DIF) 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:...Ahora bien en los contratos colectivos de trabajo suscritos por la patronal [REDACTED] (DIF) y el [REDACTED], 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 exclusio 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 e independiente de sindicatos para la defensa de sus derechos y la mejora de sus condiciones de trabajo; agruparse con otros sindicatos para fundar federaciones o 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] (DIF) y el [REDACTED], de ninguna manera deberán de seguirse inaplicandoseme 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 cabe la aplicación exclusiva en perjuicio de los trabajadores. Al efecto traigo a la presente demanda lo que reza el Artículo 123 Constitucional: ... 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. **CINCO.** 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 01 DE MARZO DE 2016 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 dichos contratos y el suscrito día a día he seguido desempeñando las misma funciones y condiciones de trabajo y como consecuencia de ello, tampoco me ha reconocido el carácter de trabajador de planta/base 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 primeramente por honorarios asimilables a salarios y con posterioridad suscribiendo contratos 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 el suscrito 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 trabajador de planta/base, 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 [REDACTED]

[REDACTED], 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. **SEIS.** 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 ISSSTECALI 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 este trabajador en igualdad de derechos que debe privilegiar en mi fuente de trabajo y respecto de todas las fuentes de trabajo de DIF ESTATAL, siempre ha tenido el derecho a ser incluido para que se le aplique los dispositivos de la ley de ISSSTECALI, desde el momento de su ingreso, por lo que por todo ese tiempo solo he estado inscrito solo a servicio médico de ISSSTECALI. 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] "DIF ESTATAL" está incorporada al régimen de ISSSTECALI. Abundando en el punto es un hecho que mi patrón tiene pleno conocimiento y conciencia de que mi fecha de ingreso lo es 01 DE MARZO DE 2016 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. El patrón debió 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 ISSSTECALI, el cual se inserta: ... 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: ... 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 a 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 ISSSTECALI 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 organismos, son los que deben efectuar el entero de dichas cuotas y aportaciones a que se refieren los diversos artículos 16 21 de la Ley de ISSSTECALI, y en este mismo sentido en el artículo 18 (ya 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 ISSSTECALI 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. Se reitera 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. SIETE. 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 SUPERVISOR con adscripción a ALBERGUE TEMPORAL PERTENECIENTE A _____. Luego entonces, es que acudo a esta Autoridad Laboral, exigiendo _____ y SINDICATO respeto a mis derechos laborales en los términos que he expuesto.”

SEGUNDO: En fecha trece de octubre 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. _____

_____, el carácter de apoderados legales de la actora, con domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en _____

El emplazamiento a los demandados tuvo verificativo en fechas dieciocho y veinte de octubre de dos mil veintidós.

En fecha ocho de noviembre de dos mil veintidós, la parte demandada _____ dio contestación a la demanda, opuso excepciones de fondo y dilatorias, así como defensas mediante escrito constante de cuarenta y ocho fojas útiles.

Mediante proveído de fecha veintidós de noviembre de dos mil veintidós este Tribunal tuvo a la parte demandada dando contestación en tiempo y forma, y reconoció a los LICS. _____

_____ el carácter de apoderados legales de la parte demandada _____, con domicilio para oír y recibir notificaciones en _____.

Asimismo, mediante proveído de fecha veintisiete de noviembre de dos mil veintitrés, se decretó la rebeldía el demandado _____

_____, 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 trece de febrero de dos mil veinticuatro; asimismo, respecto al fondo del asunto se opusieron las siguientes excepciones: **“1.** 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 nuestra Contraria, 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 la parte actora en fecha 30 de septiembre de 2022, cualquier prestación reclamada por nuestra contraparte anterior al 30 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 sólo 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:... 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. Junta Especial de Conciliación Arbitraje 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 que realiza la parte actora; mismas que encuadren en la regla genérica de 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: ... 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: ... 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 particularizarla 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 el momento procesal oportuno, solicitamos a ésta H. Junta de Conciliación y Arbitraje, 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. **2.** Se opone la excepción de **FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO, SINE ACTIONE AGIS**, para todas y cada una de las prestaciones reclamadas por el hoy actor C. ALFREDO BANDA LOPEZ, en los términos precisados en el presente escrito de Contestación de demanda de la intención de nuestra poderdante; excepción que consiste en que la procedencia de la acción ejercitada por la hoy actora, supone la existencia de un derecho, la violación al mismo, la capacidad para ejercitarla y el interés de la actora para deducirla, elementos y circunstancias que en la especie no se dan, y cuya existencia o procedencia se -niega; excepción la cual se opone en los términos precisados en el presente escrito de contestación de demanda de la intención de nuestra poderdante, cuyas consideraciones fácticas y, jurídicas que en vía de defensa en el opuestas, solicitamos se tengan por aquí reproducidos como si a la letra se insertaran, para efecto de evitar obvio de repeticiones inútiles y en atención al principio de economía procesal, y así como para efecto de acreditar la procedencia dela excepción que nos ocupa; lo anterior para todos los efectos legales a que hubiere lugar; asimismo, se opone la presente excepción en los siguientes términos: **3.** se opone la **EXCEPCIÓN DE FALTA DE ACCIÓN Y DE DERECHO**, la cual se opone respecto a las prestaciones identificadas como 1, 2, 3, 5, 6, 17 y 8, del escrito inicial de la demanda que se contesta, estas resultan a todas luces improcedentes, **CARECIENDO EL HOY ACTOR DE ACCIÓN Y DE DERECHO**, para reclamar el reconocimiento de su antigüedad, a partir de la fecha que menciona; por los argumentos anteriormente expuestos solicitando se tengan por reproducidos como si a la letra se insertaran. **4.-** Se opone la excepción de **PLUS PETITIO** en los

siguientes términos: 4.1.- Respecto de la procedencia de todas las prestaciones, la cual tiene sustento toda vez que la hoy actora se excede en cuanto a las prestaciones a que hace referencia, ya que nuestra poderdante siempre le ha cubierto en tiempo y forma el pago de las prestaciones de acuerdo a la relación que rige entre nuestra representada y la actora; de ahí que, rotundamente se niega que a la actora le sean aplicables las prestaciones que reclama, las cuales son de naturaleza extralegal, como es de explorado derecho TRATÁNDOSE DE PRESTACIONES EXTRALEGALES. QUIEN LA INVOQUE A SU FAVOR, NO SOLO TIENE EL DEBER DE PROBAR LA EXISTENCIA DE LA MISMA, SINO EN LOS TÉRMINOS EN QUE FUE PACTADA, negando desde este momento la procedencia y existencia a favor de la hoy actora de dichas prestaciones, ya que se trata de aquellas que rebasan los mínimos contenidos en la Ley Federal, del Trabajo; esto es así, puesto que las prestaciones que reclama la parte actora, no se encuentran establecidas en dicho ordenamiento legal y consecuentemente, es a la parte actora a quien le corresponde acreditar la existencia de las mismas, así como los términos en los cuales fue pactada. Sirviendo de sustento a lo anterior, la tesis de jurisprudencia visible en la de 2002, Novena Época, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, que establece: ... Por lo que en todo caso deberá ser la hoy actora quien pruebe en el presente juicio que tiene derecho a recibir dichas prestaciones, por lo que desde este momento le arrojo la carga de la prueba a la parte actora para que demuestre que nuestra representada tiene la obligación de pagarle dichas prestaciones, sirve de fundamento a lo anterior la siguiente tesis jurisprudencial: ... Y más aún, correspondería a la demandante el acreditamiento de que efectivamente tiene derecho a percibir dichas prestaciones, y así como porque circunstancias.”

Con el escrito de contestación y las pruebas ofrecidas por la demandada se corrió traslado a la parte actora quien, mediante promoción electrónica de fecha 18 de septiembre de dos mil veintidós manifestó su deseo de no formular replica y objetó las pruebas de la patronal en los términos visibles en el escrito de referencia.

Mediante proveído de fecha veintisiete de noviembre de dos mil veintitrés se citó a las partes a la AUDIENCIA PRELIMINAR, misma que tuvo verificativo a las nueve horas con treinta minutos del trece de febrero de dos mil veinticuatro, 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 dos de abril de dos mil veinticuatro, 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 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 el actor, ingresó a prestar sus servicios para la demandada el 01 de marzo de 2016 o bien, si como lo afirma la demandada, el actor ingresó a laborar el 09 de junio de 2018, ya que, con anterioridad a dicha fecha, el vínculo jurídico contraído con el actor era de naturaleza civil.
2. Determinar si la naturaleza de las labores que realiza el actor son o no son, de las consideradas como de confianza en términos de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.
3. Determinar si al actor le resultan aplicables o no las disposiciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo que invoca.
4. Determinar si al actor 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.

Corresponderá a la patronal demandada acreditar que la naturaleza del vínculo jurídico existente entre el actor y la demandada en el período comprendido del 01 de marzo de 2016 al 08 de junio de 2018, es de naturaleza distinta a la laboral, sirviendo de sustento a lo anterior 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.

Por otra parte, de conformidad con lo establecido por los artículos 784 fracción VII y 804 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, corresponderá a la demandada [REDACTED] acreditar que el actor 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 en la audiencia preliminar.

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

- **CONFESIONAL** a cargo de la parte demandada [REDACTED], cuyo desahogo se encuentra visible a partir del minuto 04:25 de la audiencia de juicio, misma que favorece a su oferente por cuanto hace al reconocimiento expreso de la demandada de que el actor, desde el 01 de marzo de 2016 y hasta la presente fecha le ha prestado sus servicios de manera continua e ininterrumpida; que la antigüedad del actor debe ser reconocida desde el 01 de marzo de 2016; que desde su ingreso, el actor siempre ha estado subordinado al patrón; que no le otorga al trabajador las prestaciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo en virtud de que, es un trabajador de confianza y el propio contrato lo excluye

de su aplicación y por la misma razón solo le proporciona el seguro de servicio médico en ISSSTECALI y no así la seguridad social integral; que durante el 01 de marzo y hasta el 09 de junio de 2018, el actor prestó sus servicios en el albergue de la demandada.

o **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el [REDACTED] y el [REDACTED]

[REDACTED], 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.

o **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en nueve copias de recibos de pago de honorarios asimilables a salario emitidos por la demandada al hoy actor en fechas 31 de julio de 2017; 30 de noviembre de 2017; 15 y 31 de diciembre de 2017; 15 y 28 de febrero de 2018; 15 de marzo de 2018; 15 y 31 de mayo de 2018; todos ellos expedidos bajo el mismo concepto: *"REALIZACIÓN DE DIFERENTES TRABAJOS DE GUARDERÍA, MANTENER LA HIGIENE, REPORTAR ANOMALÍAS, ASEGURARSE QUE ASISTAN A LA ESCUELA Y ATENDER LAS MÚLTIPLES NECESIDADES DE LOS MENORES DEL ALBERGUE TEMPORAL MEXICALI"* todos reflejando deducciones con las iniciales ISPT (Impuesto sobre el Producto del Trabajo); probanza que beneficia a los intereses de su oferente por los motivos que más adelante se precisarán.

o **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en copia de escrito dirigido al C. Magdaleno Chávez Lara y suscrito por el actor de fecha 01 de marzo de 2016, mediante el cual solicita que los ingresos percibidos le sean asimilados a salario en términos de lo previsto por el artículo 94 de la Ley del Impuesto sobre la Renta; probanza que beneficia a su oferente por cuanto hace a la presunción de que, dicho documento se trata de un formato proporcionado por la patronal dada la estructura y redacción técnica específica contenida en el mismo.

o **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en original de constancia de trabajo de fecha 23 de agosto de 2018, suscrita por el C. Crysthian Oshwaldo Villavicencio Vergara, en su carácter de Director de Recursos Humanos de la demandada, en la que se establece que el hoy actor presta sus servicios como empleado de contrato con la categoría de supervisor, contando con fecha de ingreso el 09 de junio de 2018;

probanza que no beneficia a los intereses de su oferente en razón de la fecha de ingreso que señala dicho documento.

- **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en copia de oficio con sello de despachado del 23 de agosto de 2018 suscrito por la C. Luz Marina Bañuelos Valadez, Coordinador de nóminas de la demandada, mediante el cual se le dan instrucciones al actor para realizar su afiliación a ISSSTECALI; probanza que favorece a su oferente por cuanto hace a lo que de ella se desprende.

- **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en copia de reporte de percepciones del actor durante el año 2021, documento expedido por la demandada y en el cual se establece el nombre del empleado; puesto, departamento y lugar de cobro, así como el sueldo anual, la percepción global anual incluidas todas las prestaciones; el Impuesto sobre la renta retenido, la cantidad correspondiente a servicio médico asistencial y percepciones netas. Asimismo, se desprende de dicho documento que en el rubro "Fondo de Pensiones" no aparece monto alguno. Probanza que favorece a su oferente por cuanto hace a lo que de ella se desprende.

- **DE LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA, ASÍ COMO LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, 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]

[REDACTED] se realiza en los siguientes términos:

- **CONFESIONAL** a cargo del actor [REDACTED], cuyo interrogatorio íntegro se encuentra visible a partir del minuto 25:05 de la videograbación de la audiencia de juicio, del cual se desprende la confesión expresa producida en los siguientes términos: que realiza recorridos en las instalaciones del albergue y sus diversas áreas con el objeto de identificar faltantes en el inventario relacionado con productos de aseo personal e higiene; que es el encargado de proporcionar el material de aseo y limpieza a las diversas áreas del albergue; que en razón de su puesto como supervisor tiene contacto directo con las niñeras encargadas de los menores que se encuentran acogidos en el albergue porque les lleva el material que ocupan, material de limpieza, aseo personal y hojas de incidencia para que ellas elaboren las incidencias sobre los menores; que como supervisor puede realizar reportes de incidencia cuando llegase a existir alguna irregularidad con el personal operativo que se encuentra laborando en el albergue como lo son niñeras y personal de intendencia; que supervisa que las niñeras hagan su trabajo; que realiza la entrega de recibos de pago de personal que labora en el albergue; que como supervisor puede reportar las asistencias o inasistencias de las

personas que laboran en el albergue; que cuando falta una niñera le habla a su superior y le comenta (su superior) que tiene que cambiar a una niñera porque no puede dejar el área sola; que elabora reportes de incidencias cuando llegase a percatarse de alguna incumplimiento en las funciones por parte de alguna niñera; que es el encargado de recibir a los menores de nuevo ingreso que llegan en acogimiento al albergue. Probanza que, beneficia a su oferente por cuanto hace a lo que de ella se desprende.

- **TESTIMONIAL** a cargo de [REDACTED], cuyo desahogo no tuvo verificativo en razón del desistimiento formulado por su oferente, circunstancia visible al minuto 39:50 de la videograbación de la audiencia de juicio.

- **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en originales de Contratos Individuales de Trabajo de fechas 09 de junio de 2018 y 07 de septiembre de 2018; probanzas que no benefician 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 de 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.

- **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, administrados y vinculados entre sí de manera lógica y natural, en términos del artículo 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, nos conducen a las siguientes conclusiones:

En primer término, por cuanto hace a las prestaciones reclamadas por el actor bajo los números 1), 2) y 3) relativas al reconocimiento de antigüedad, 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 dichas prestaciones señalando, por un lado, que el vínculo jurídico existente en el período del 01 de marzo de 2016 al 08 de

junio de 2018 fue de naturaleza distinta a la laboral, específicamente señala que lo fue de naturaleza civil y por otro, que a partir del 09 de junio de 2018 el actor realiza actividades correspondientes a las de un trabajador de Confianza.

Respecto al primero de los puntos indicados, tenemos que el actor señaló en el hecho uno de su demanda haber ingresado a prestar sus servicios para la demandada el 01 de marzo de 2016 y que la demandada le dio la categoría de Honorarios Asimilables a Salario; continúa señalando el actor que a partir del 9 de junio de 2018 suscribió contrato de trabajo por tiempo determinado y que, a partir de esa fecha, en cada año se ha venido firmando un contrato con duración de un año.

Al respecto la patronal señala que anterior al 9 de junio de 2018, el vínculo jurídico existente con el actor era de carácter y naturaleza civil, regulado por los artículos 2479 al 2488 del Código Civil para el Estado de Baja California; que no se requiere de formalidad alguna más que la voluntad y consentimiento de las partes contratantes; que el actor era un prestador de servicios, donde la única diferencia radica en las cuestiones fiscales, pues era la demandada quien se hacía cargo de hacer las retenciones del impuesto procedente y llevar el registro de las mismas. Asimismo, señala que a partir del 09 de junio de 2018 celebró contrato individual de trabajo con el actor por tiempo determinado, en el puesto como Supervisor de la Coordinación de Albergues y Módulos Temporales del [REDACTED].

Como consecuencia de lo anterior, se impuso a la patronal la carga de acreditar que el vínculo jurídico existente entre las partes durante el período del 01 de marzo de 2016 al 8 de junio de 2018 es de naturaleza civil, debiendo para ello, acreditar primero la celebración y existencia del contrato aludido y segundo, los términos en que fue celebrado el mismo, lo anterior en base al criterio establecido en la tesis de jurisprudencia: **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.

Para resolver el problema planteado, habremos de recurrir a las disposiciones

establecidas en la Ley Federal del Trabajo, así encontramos, que el **artículo 8** de la Ley de la Materia establece: *“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”*

El **artículo 10** señala: *“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”*

Por su parte, el **numeral 20** de la Ley Laboral expresa: *“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”*

De las transcripciones anteriores podemos arribar a las siguientes conclusiones:

- 1.-** Trabajador es aquella persona que presta a otra sea física o moral, una actividad intelectual o material de manera personal subordinada;
- 2.-** Es patrón la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores;
- 3.-** La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario se entiende como relación de trabajo;
- 4.-** El instrumento por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, se considera Contrato individual de trabajo con independencia de la forma o denominación de que se le dé.

En este orden de ideas, es que, habiendo sido reconocido por la demandada, que el hoy actor le prestaba servicios, en consecuencia, le correspondió acreditar que dichos servicios fueron desarrollados como consecuencia de haberse establecido o pactado en un contrato de prestación de servicios por honorarios asimilables al salario por tiempo determinado. Bajo ese tenor encontramos que de las pruebas aportadas por la demandada ninguna de ellas se encontró encaminada a demostrar la existencia del Contrato Civil invocado en su defensa ni tampoco los términos en que se pactó el mismo. Únicamente se generó, en términos de lo dispuesto por el artículo 794 de la Ley Laboral, la confesión expresa del actor narrada en el hecho primero de su escrito de demanda, sin embargo, no resulta suficiente dicha manifestación para satisfacer los extremos que se impusieron a la demandada.

Por su parte, el Código Civil para el Estado de Baja California, en sus artículos 2479 y siguientes, disponen lo siguiente:

ARTICULO 2479.- El que presta y el que recibe los servicios profesionales, pueden fijar, de

común acuerdo, retribución debida por ellos.

ARTICULO 2480.- Cuando no hubiere habido convenio, los honorarios se regularán atendiendo juntamente a la costumbre del lugar, a la importancia de los trabajos prestados, a la del asunto o caso en que se prestaren, a las posibilidades económicas del que recibe el servicio y a la reputación profesional que tenga adquirida el que lo ha prestado. Si los servicios prestados estuvieren regulados por arancel, éste servirá de norma para fijar el importe de los honorarios reclamados.

ARTICULO 2481.- Los que sin tener el título correspondiente ejerzan profesiones para cuyo ejercicio la Ley exija título, además de incurrir en las penas respectivas, no tendrán derecho de cobrar retribución por los servicios profesionales que hayan prestado.

ARTICULO 2482.- En la prestación de servicios profesionales pueden incluirse las expensas que hayan de hacerse en el negocio en que aquéllos se presten. A falta de convenio sobre su reembolso, los anticipos serán pagados en los términos del artículo siguiente, con el rédito legal; desde el día en que fueren hechos, sin perjuicio de la responsabilidad por daños y perjuicios cuando hubiere lugar a ella.

ARTICULO 2483.- El pago de los honorarios y de las expensas, cuando las haya, se hará en el lugar de la residencia del que ha prestado los servicios profesionales, inmediatamente que preste cada servicio o al fin de todos, cuando se separe el profesionista o haya concluido el negocio o trabajo que se le confió.

ARTICULO 2484.- Si varias personas encomendaren un negocio, todas ellas serán solidariamente responsables de los honorarios del profesionista y de los anticipos que hubiere hecho.

ARTICULO 2485.- Cuando varios profesionistas en la misma ciencia presten sus servicios en un negocio o asunto, podrán cobrar los servicios que individualmente haya prestado cada uno.

ARTICULO 2486.- Los profesionistas tienen derecho de exigir sus honorarios, cualquiera que sea el éxito del negocio o trabajo que se les encomiende, salvo convenio en contrario.

ARTICULO 2487.- Siempre que un profesionista no pueda continuar prestando sus servicios, deberá avisar oportunamente a las personas que lo ocupen, quedando obligado a satisfacer los daños y perjuicios que se causen cuando no diere éste aviso con oportunidad. Respecto de los abogados se observará además lo dispuesto en el artículo 2463.

ARTICULO 2488.- El que preste servicios profesionales, solo es responsable, hacia las personas a quienes sirve, por negligencia, impericia o dolo, sin perjuicio de las penas que merezcan en caso de delito.

De la lectura de los artículos que se invocan como soporte o fundamento de la contratación de la actora, se desprende que los mismos regulan la prestación de servicios brindados por profesionales quienes para su ejercicio requieren contar con el Título correspondiente.

Del sumario no se desprende cuál es la profesión con la que cuenta el actor ni tampoco se acredita que el mismo cuente con título profesional que resulte acorde a la naturaleza de las actividades contratadas.

Por el contrario, existe confesión expresa de la patronal reconociendo que el actor le ha prestado sus servicios desde el 01 de marzo de 2016 a la fecha incluso de la audiencia de juicio (celebrada el dos de abril de dos mil veinticuatro) de manera continua e ininterrumpida; que la antigüedad del actor debe ser reconocida desde el 01 de marzo de 2016; que el actor siempre ha estado subordinado al patrón, por lo que, ante la falta de elementos que confirmen la versión de la demandada, podemos afirmar que se actualizan los supuestos jurídicos contenidos en los artículos 8 y 20 de la Ley Federal del Trabajo y que la naturaleza del vínculo jurídico existente entre las partes es Laboral y no Civil como lo sostiene la demandada, resultando en consecuencia infundada las excepciones de Ausencia de la Relación Laboral, de oscuridad de la

demanda y de Falta de Acción y de Derecho, opuestas por la demandada pues queda claro que la contratación del actor en los términos que refiere existieron entre el 01 de marzo de 2016 y el 08 de junio de 2018, constituye una simulación dirigida a evadir las responsabilidades que la relación laboral impone a los patrones como lo es el relativo al otorgamiento de la seguridad social, el disfrute de prestaciones como lo son vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, entre otras; simulación que se encuentra prevista en el párrafo segundo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: “Contrato individual de trabajo, **cualquiera que sea su forma o denominación**, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.” y respecto de la cual, la Ley Laboral protege y tutela los derechos del operario en su artículo 21 que señala: “Se presumen la existencia del contrato y la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

Bajo esta línea discursiva, en estricto apego a lo establecido en el artículo 5, fracción XIV de la Ley Federal del Trabajo, resulta procedente declarar la nulidad y en consecuencia no producirá efecto legal alguno, ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos laborales la supuesta contratación civil alegada por la patronal en su defensa.

En las relatadas condiciones, al haber iniciado el actor la prestación de sus servicios el 01 de marzo de 2016, resulta procedente condenar a la demandada, a reconocer la relación laboral del actor C. [REDACTED] y que, a la fecha de emisión de la presente sentencia (veinticuatro de mayo de dos mil veinticuatro), ha generado una antigüedad de 8 años y 84 días.

Ahora bien, por cuanto hace a la prestación reclamada con el número 2, relativa a reconocer que la relación de trabajo resulta ser por tiempo indeterminado o indefinido, tenemos que la patronal estableció que el actor fue contratado por tiempo determinado aportando para tal efecto los originales de los contratos de trabajo de fechas 09 de junio de 2018 y 07 de septiembre de 2018.

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 segunda de dicho contrato, lo siguiente:

(contrato del 09 de junio de 2018)

Primera.- "EL TRABAJADOR", se obliga a prestar sus servicios personales en "DIF ESTATAL", con adscripción a la PROCURADURÍA DE PROTECCIÓN DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES DEL ESTADO a la cual quedará bajo la supervisión de los funcionarios representantes de la misma, debiendo desempeñar las funciones consistentes en SUPERVISOR en el entendido de que por necesidades propias del servicio se podrá cambiar de adscripción a "EL TRABAJADOR" a puesto diferente, con funciones distintas, respetando el salario base tabular, de acuerdo al nivel salarial que le corresponda, con la salvedad de que si el puesto en el que se ubique a "EL TRABAJADOR" es de categoría superior, percibirá el sueldo que corresponda a dicho nivel, de acuerdo al tabulador correspondiente.

Segunda.- Este contrato de trabajo, es por tiempo determinado, razón por el cual el mismo se celebra exclusivamente por el tiempo necesario para la realización o terminación de los trabajos a que se refiere la cláusula segunda, teniendo por tal razón su duración será de 90 días, que iniciará a partir del 09 JUNIO 2018 y vencerá el día 06 SEPTIEMBRE 2018 cuyo día quedará terminado automáticamente sin necesidad de aviso, sin ninguna responsabilidad ni obligación posterior para las partes contratantes.

(contrato del 07 de septiembre de 2018)

Primera.- "EL TRABAJADOR", se obliga a prestar sus servicios personales en "DIF ESTATAL", con adscripción a la PROCURADURÍA DE PROTECCIÓN DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES DEL ESTADO a la cual quedará bajo la supervisión de los funcionarios representantes de la misma, debiendo desempeñar las funciones consistentes en SUPERVISOR en el entendido de que por necesidades propias del servicio se podrá cambiar de adscripción a "EL TRABAJADOR" a puesto diferente, con funciones distintas, respetando el salario base tabular, de acuerdo al nivel salarial que le corresponda, con la salvedad de que si el puesto en el que se ubique a "EL TRABAJADOR" es de categoría superior, percibirá el sueldo que corresponda a dicho nivel, de acuerdo al tabulador correspondiente.

Segunda.- Este contrato de trabajo, es por tiempo determinado, razón por el cual el mismo se celebra exclusivamente por el tiempo necesario para la realización o terminación de los trabajos a que se refiere la cláusula segunda, teniendo por tal razón su duración será de 116 días, que iniciará a partir del 07 SEPTIEMBRE 2018 y vencerá el día 31 DICIEMBRE 2018 cuyo día quedará terminado automáticamente sin necesidad de aviso, sin ninguna responsabilidad ni obligación posterior para las partes contratantes.

Como se aprecia, los contratos fueron celebrados por 90 días y 116 días, 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, los contratos exhibidos no satisfacen 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 supervisor desde el primero de marzo de dos mil dieciséis 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 cuatro (4) señaló lo siguiente: "Como el actor menciona en su escrito de demanda, la fecha de ingreso como trabajador del [REDACTED]

[REDACTED] data del 09 de junio de 2018 mediante la celebración de

un CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, en el puesto como SUPERVISOR de la Coordinación de Albergues y Módulos Temporales del [REDACTED], lo cual aceptó y se establecieron las condiciones y prestaciones a cubrirle, de ahí que mi representada, cubriera siempre en tiempo y forma todas y cada una de las prestaciones señaladas en el CONTRATO, con funciones como de **CONFIANZA**, no solo por la denominación del puesto, sino por las actividades y funciones que tenía, las cuales consistían principalmente en: **Registro** de entradas y salidas de personal; **Verificar** las condiciones de higiene de los niñas, niñas y adolescentes albergados, así como de las áreas en que se encuentran ubicados; **Revisión** de las instalaciones y equipo asignado a cada área del albergue; **Administración** de insumos de aseo personal y limpieza; **Definir** y elaborar lugar y turno semanal del personal del albergue; **Reportar** incidencias con el personal al área administrativa y a la dirección del Albergue; **Prevenir** y reportar escapatorias de niñas, niños y adolescentes; **Reportar** incidencias de niñas, niños y adolescentes; **Informar** al área administrativa cualquier eventualidad en relación a necesidades de insumos faltantes en el albergue. Así como de los servicios que se subrogan; **Supervisar** y coordinar el trabajo de intendencia; **Llevar** a cabo un control de inventarios respecto a artículos consumibles; **Supervisar** la correcta ejecución del Sistema de Gestión de Calidad; **Realizar** diariamente recorridos por las distintas áreas del albergue a efecto de detectar y solventar las necesidades que se presenten en las mismas; **Elaborar** un reporte diario del turno para informar a su superior, las particularidades del mismo; **Atender** las necesidades del personal así como del mismo albergue de manera eficiente velando por los intereses de la institución; **Evaluar** riesgos y tomar decisiones respecto a la operatividad del turno en pro del interés superior del niño, además de tener a su supervisión de manera directa al personal con puestos de niñeras, intendencia y lavandería. La realidad es que el hoy actor contaba con la Calidad y funciones de CONFIANZA, de ahí que mi representada, cubriera siempre en tiempo y forma todas y cada una de las prestaciones señaladas en el mismo.”

Asimismo, al contestar las prestaciones 1, 2 y 3 (primer párrafo de la foja 20 del escrito de contestación) afirmó lo siguiente: “De lo anterior se deriva la importancia del puesto de **SUPERVISOR** que ocupa el hoy actor en la Coordinación de Albergues y Módulos Temporales del [REDACTED] y de ahí la calidad de **CONFIANZA** que se le otorgó, por lo que resulta evidente que no existe derecho alguno que favorezca a la parte actora para ejercitar una acción diferente al pacto que le dio origen, toda vez que tiene pleno conocimiento de la calidad de su contratación y ahora intenta sorprender la buena fe de los integrantes de este H. Tribunal Laboral, sin expresar en su demanda cuál fue la causa motivadora de su contratación, y la calidad de trabajadora de **CONFIANZA** que posee, toda vez que realizó 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, esto por el impacto y la representación que esta tenía de la función principal de esta Dependencia, 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 en primer término, 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 al 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 actividades que desempeña en su puesto de supervisor, siendo las siguientes: **“OFRECER TODO TIPO DE MATERIAL DE ASEO PERSONAL COMO DE LIMPIEA EN TODAS LAS AREAS DEL ALBERGUE; ENTREGA DE RECIBOS DE PAGO DEL PERSONAL; RECIBIR INGRESOS DE MENORES EN EL ALBERGUE. 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.

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 la demandada sostiene que, además de las señaladas en su escrito de demanda, el actor realiza las siguientes

actividades, las cuales considera son de confianza:

Registro de entradas y salidas de personal;

Verificar las condiciones de higiene de los niñas, niñas y adolescentes albergados, así como de las áreas en que se encuentran ubicados;

Revisión de las instalaciones y equipo asignado a cada área del albergue;

Administración de insumos de aseo personal y limpieza;

Definir y elaborar lugar y turno semanal del personal del albergue;

Reportar incidencias con el personal al área administrativa y a la dirección del Albergue;

Prevenir y reportar escapatorias de niñas, niños y adolescentes;

Reportar incidencias de niñas, niños y adolescentes;

Informar al área administrativa cualquier eventualidad en relación a necesidades de insumos faltantes en el albergue. Así como de los servicios que se subrogan;

Supervisar y coordinar el trabajo de intendencia;

Llevar a cabo un control de inventarios respecto a artículos consumibles;

Supervisar la correcta ejecución del Sistema de Gestión de Calidad;

Realizar diariamente recorridos por las distintas áreas del albergue a efecto de detectar y solventar las necesidades que se presenten en las mismas;

Elaborar un reporte diario del turno para informar a su superior, las particularidades del mismo;

Atender las necesidades del personal, así como del mismo albergue de manera eficiente velando por los intereses de la institución;

Evaluar riesgos y tomar decisiones respecto a la operatividad del turno en pro del interés superior del niño, además de tener a su supervisión de manera directa al personal con puestos de niñeras, intendencia y lavandería.

De las actividades señaladas y que, refiere la patronal en su contestación que acreditará cada una de ellas, debemos señalar que con las probanzas aportadas no logró demostrar que el actor realizara ninguna de las siguientes actividades:

Registro de entradas y salidas de personal;

Verificar las condiciones de higiene de los niñas, niñas y adolescentes albergados, así como de las áreas en que se encuentran ubicados;

Revisión de las instalaciones y equipo asignado a cada área del albergue;

Definir y elaborar lugar y turno semanal del personal del albergue;

Prevenir y reportar escapatorias de niñas, niños y adolescentes;

Reportar incidencias de niñas, niños y adolescentes;

Informar al área administrativa cualquier eventualidad en relación a necesidades de insumos faltantes en el albergue. Así como de los servicios que se subrogan;

Supervisar y coordinar el trabajo de intendencia;

Supervisar la correcta ejecución del Sistema de Gestión de Calidad;

Elaborar un reporte diario del turno para informar a su superior, las particularidades del mismo;

Evaluar riesgos y tomar decisiones respecto a la operatividad del turno en pro del interés superior del niño, además de tener a su supervisión de manera directa al personal con puestos de niñeras, intendencia y lavandería.

Por otro lado, la demandada obtuvo la confesión expresa del actor respecto de las siguientes actividades

1. **Administración** de insumos de aseo personal y limpieza;
2. **Reportar** incidencias con el personal al área administrativa y a la dirección del Albergue;
3. **Llevar** a cabo un control de inventarios respecto a artículos consumibles;
4. **Realizar** diariamente recorridos por las distintas áreas del albergue a efecto de detectar y solventar las necesidades que se presenten en las mismas;
5. **Atender** las necesidades del personal, así como del mismo albergue de manera eficiente velando por los intereses de la institución;

Respecto de la actividad señalada con el número 2, el actor reconoció que, como supervisor puede realizar reportes de incidencia cuando llegase a existir alguna irregularidad con el personal operativo que se encuentra laborando en el albergue como lo son niñeras y personal de intendencia, así como que elabora reportes de incidencias cuando llegase a percatarse de algún incumplimiento en las funciones por parte de una niñera.

En consideración de este Juzgador, la realización de dichas actividades no constituye propiamente una actividad de confianza toda vez que, dicha incidencia no es otra cosa más que un reporte o bitácora de actividades que debe reportar a su superior jerárquico para que, en todo caso, sea ese superior el que determine que acción a seguir se tomará, tal como lo refiere el propio actor al señalar que cuando una niñera falta a laborar, le habla a su supervisor y es ese supervisor quien le indica que se cambie de área de determinada niñera para que no se quede ningún área sola o sin atender. Esa incidencia o reporte resulta similar a las bitácoras que generan los guardas de seguridad privada en sus libretas o cuadernos de apuntes, en los que señalan la hora y el trámite o solicitud que desea realizar el usuario, sin que por ello se pueda sostener que dicha actividad corresponde a la de un trabajador de confianza. Aunado a lo anterior, si bien, el actor puede realizar la incidencia aludida, finalmente no recae en él, -o al menos no se expuso así ni tampoco se demostró- la responsabilidad de imponer alguna sanción o medida disciplinaria, sino que simplemente su actividad se limita a generar la incidencia lo que comúnmente se conoce como “pasar el reporte”.

Respecto a las actividades señaladas con los números 1, 3, 4 y 5, debemos señalar las mismas se encuentran vinculadas entre sí, pues el actor es quien, dentro del Albergue, surte el material tanto de aseo como de higiene personal y de lo expresado por el actor durante su confesional, se advierte ello puede suceder ya sea porque las niñeras le solicitan el referido material de aseo o de higiene personal o bien, porque el propio actor detecta un faltante de dicho material, sin embargo, ello no puede ser considerada como una actividad de administración pues, para ello se requiere realizar actividades complejas como lo es el generar órdenes de compra de los insumos requeridos, realizar dichas compras, efectuar la facturación correspondiente y realizar la comprobación administrativa respectiva para efecto de justificar el gasto del presupuesto, actividades éstas que no se demostró, fueran realizadas por el actor, de manera tal que la acción de surtir los materiales de aseo o de higiene personal, en modo alguno puede considerarse que corresponda a una actividad de administración.

Por tanto, en consideración de este Juzgador, ninguna de las actividades realizadas por el actor resulta ser de las correspondientes a las de un trabajador de Confianza,

sino que, 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 actor 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 SUPERVISOR y desde su fecha de ingreso a laborar, es decir, desde el 01 de junio de 2016, 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 Supervisor adscrito a la Coordinación de albergues y Módulos Temporales perteneciente al [REDACTED]

[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 Supervisor, debe irradiar todos los beneficios inherentes al mismo, 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 de los contratos individuales de trabajo exhibidos lo es el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California (ISSSTECALI), 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 Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California, lo anterior a efecto de hacer efectivo el Derecho Humano a la Seguridad Social Integral. Sobre este punto en particular se destaca que la patronal señala no otorgar la seguridad social integral porque la misma es una prestación de naturaleza extralegal prevista en el Contrato Colectivo de Trabajo y sostiene, al actor no le resulta aplicable dicho pacto social porque al ser trabajador de confianza –lo cual ya quedó determinado que no lo es- el

propio contrato lo excluye de su aplicación. Dicha postura patronal resulta desacertada, toda vez que, la seguridad social integral es un Derecho Humano reconocido por el Estado Mexicano, en tratándose de su origen laboral, en la fracción XXIX del apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, misma que dispone:

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá 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.

De manera tal que, contrario a lo sostenido por la patronal, el origen del otorgamiento de la seguridad social integral, lo es la existencia del vínculo laboral y no como lo sostiene la patronal, un Contrato Colectivo de Trabajo.

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. Preciado 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]

[REDACTED] y el [REDACTED]

[REDACTED], 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.

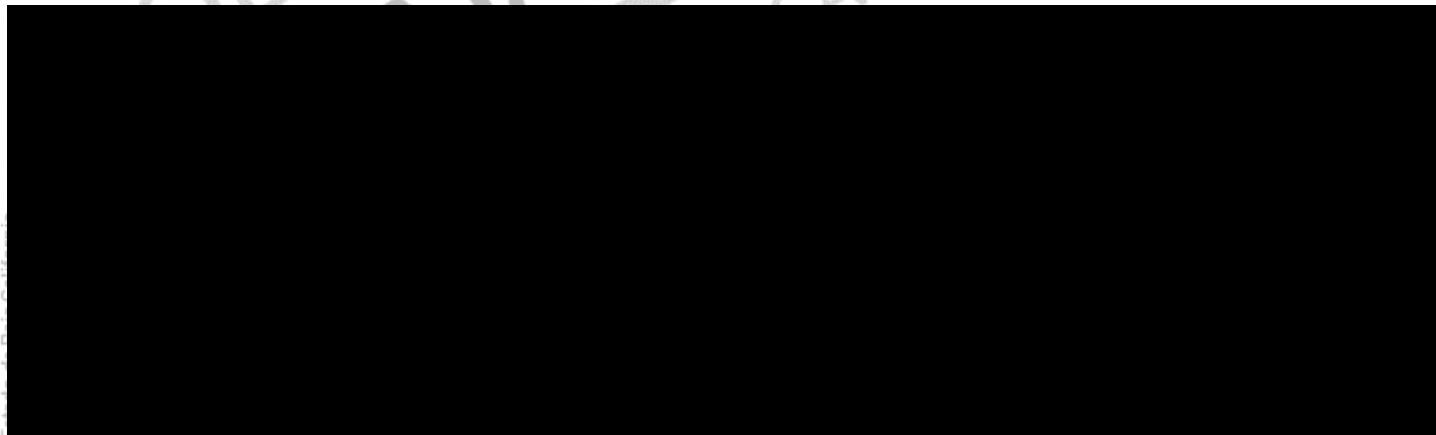
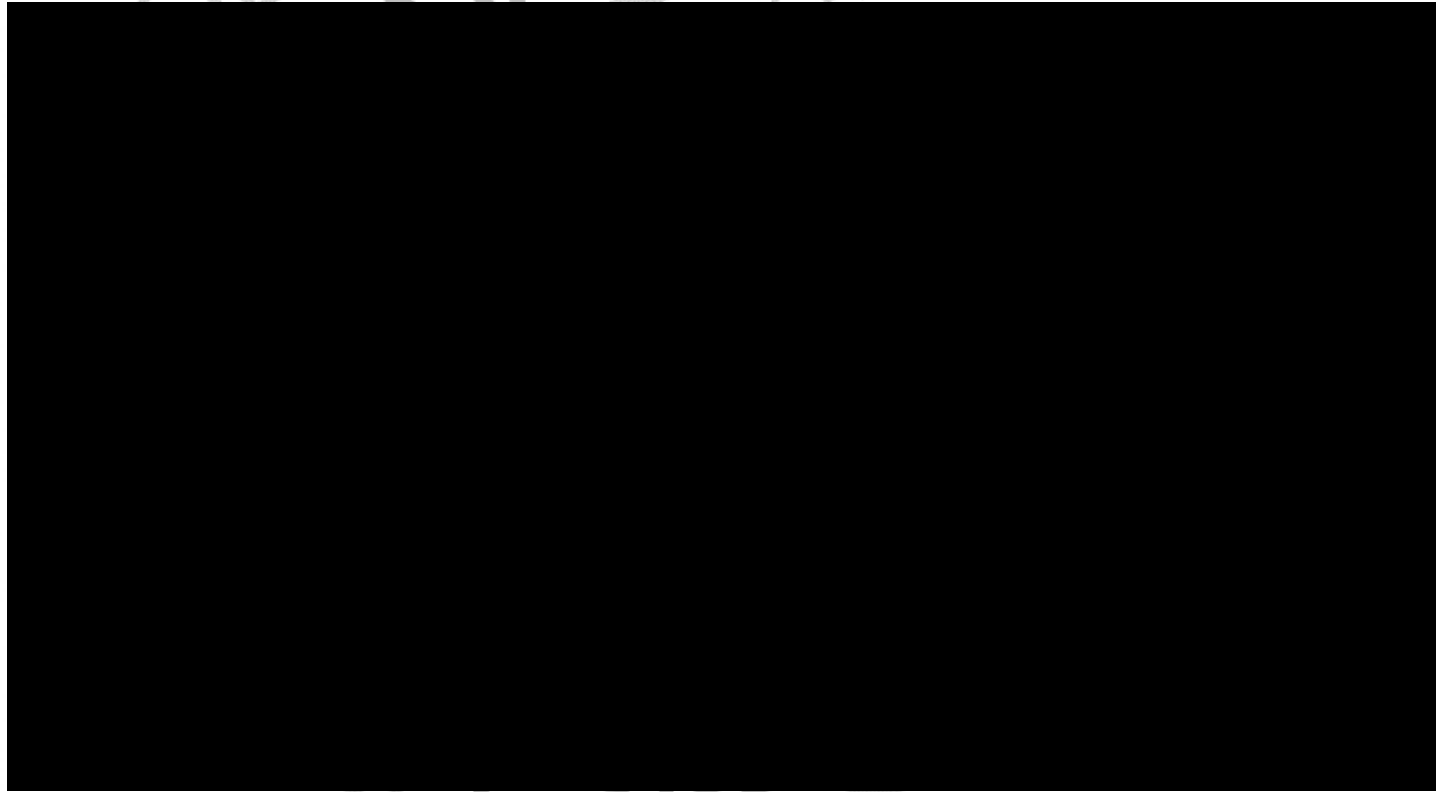
Bajo este orden de ideas y en términos de lo dispuesto por la fracción XIII del artículo 5 de la Ley Laboral, las disposiciones de la Ley son de orden público y, por lo tanto, no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, la estipulación que establezca la renuncia por 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, 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 correspondiente 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 (en su porción normativa que excluye 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 la porción

normativa que señala que las disposiciones resultan exclusivamente aplicables a los trabajadores que sean miembros del sindicato que tengan la calidad de base o planta sindicalizados), constituyen ambas disposiciones, 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 redacción o vocablo 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 que no sean 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 Estatal, 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

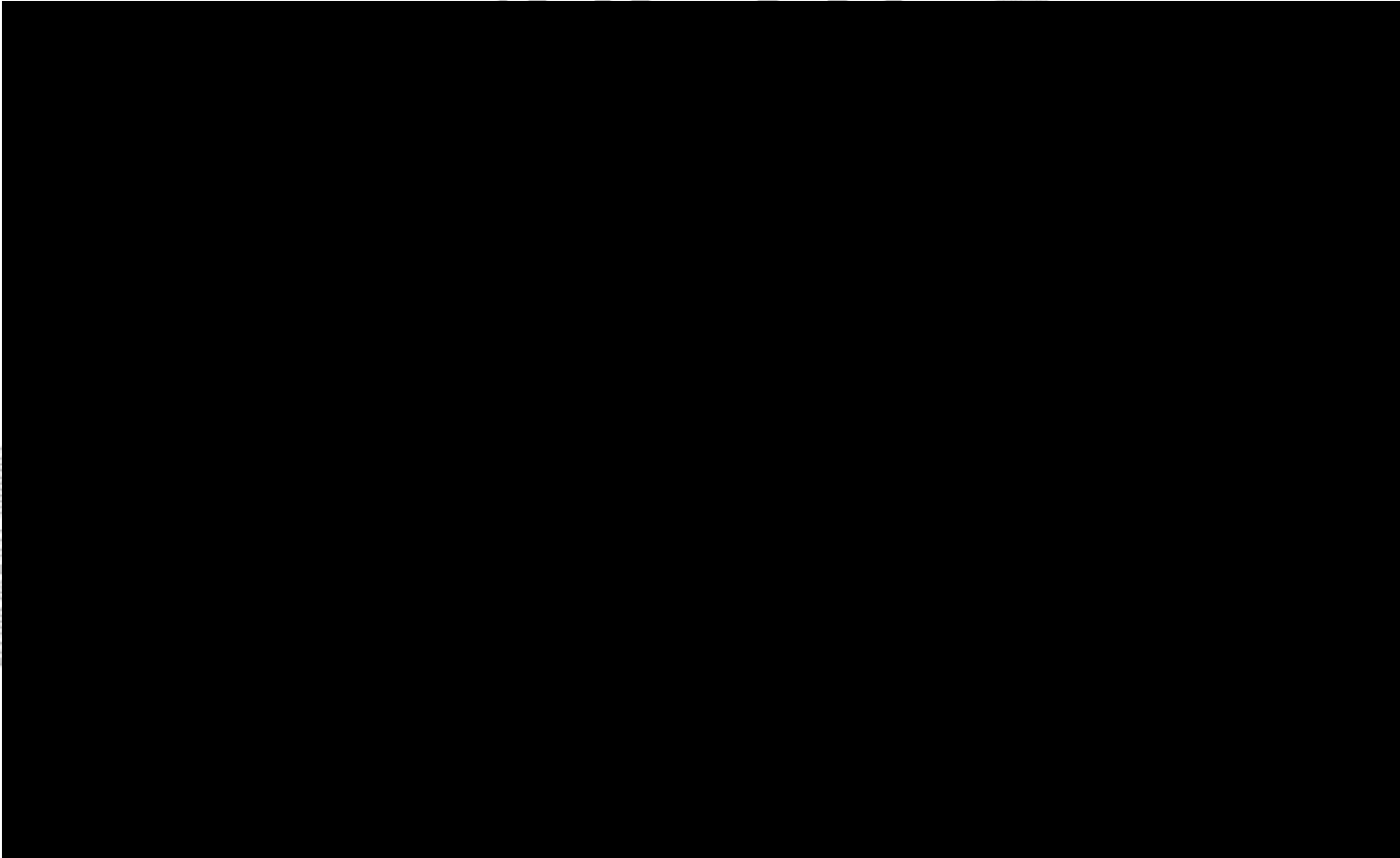
monto del salario; en cuya virtud basta para considerarlo como contrato colectivo de trabajo, el que hubiere sido materia de la convención el monto del salario, aunque no regule las restantes, porque en términos del artículo 393, de la ley referida, sólo el pacto omiso en la determinación de percepciones, 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 01 de junio de 2016, 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 01 de junio de 2016.

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:



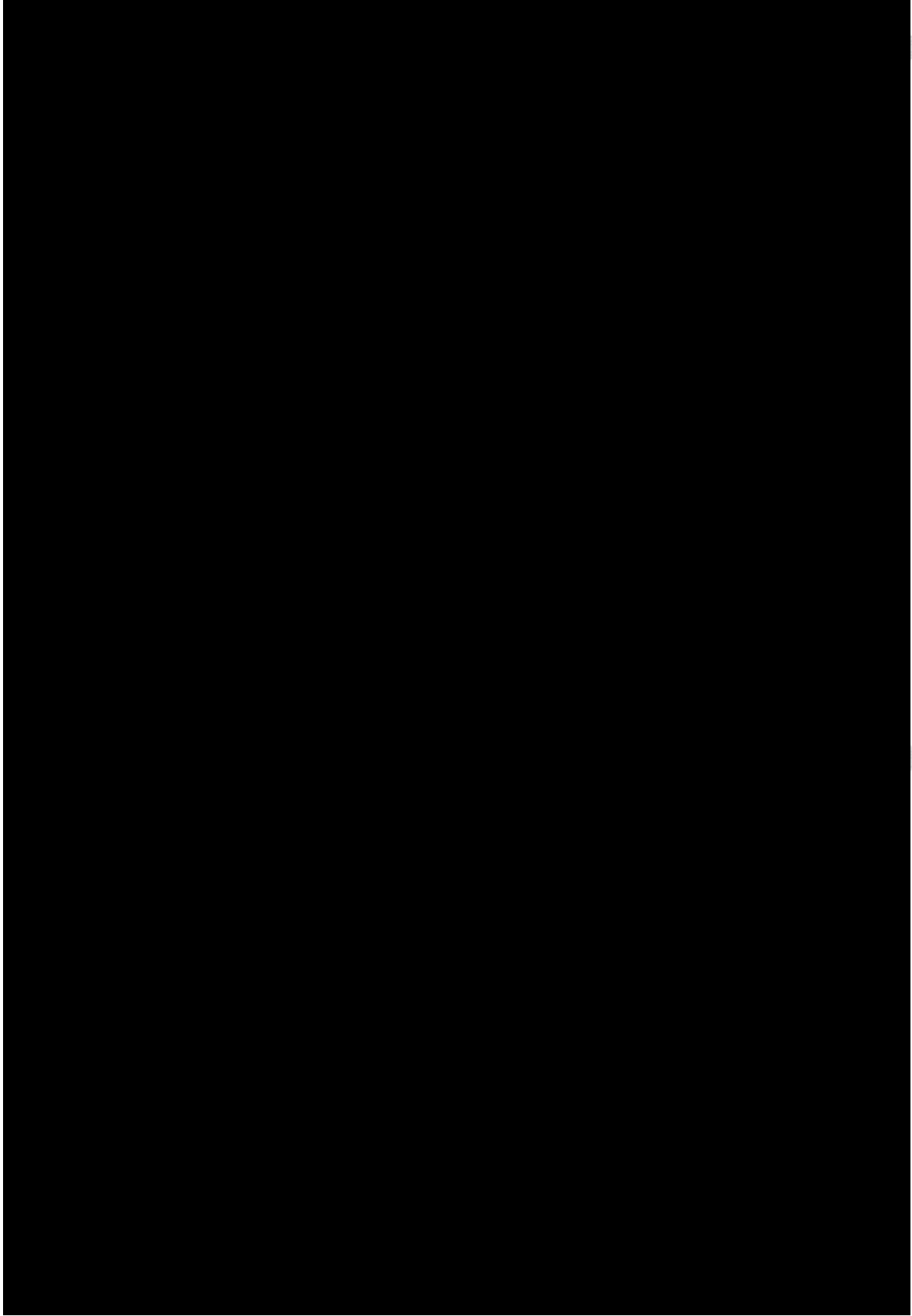
Es decir, si la jornada del actor es la comprendida de viernes a martes de las 15:00 a las 23:00 horas, al resultarle aplicable lo establecido en las cláusulas primera y segunda del pacto social, el actor deberá contar una jornada máxima diurna de seis horas y media, por lo que, siendo su hora de entrada a las 15:00 de viernes a martes, consecuentemente, deberá concluir su jornada a las 21:30 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:

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.



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 catorcenal de \$4,519.62 pesos, lo que equivale a un salario cuota diaria de \$322.83 pesos, mismo que se compone de los conceptos “Bono de Transporte”, “Canasta Básica” y “Sueldo”; dicho monto catorcenal al dividirlo entre los catorce días que comprende el período de pago arroja un monto diario de \$322.83 pesos, cantidad que al multiplicarla por los treinta días del mes arroja un monto mensual de \$9,684.90 pesos (NUEVE MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y CUATRO PESOS 90/100 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 (24 de mayo de 2024) el actor ha generado una antigüedad de 8 años y 84 días**, luego entonces, al resultarle aplicable la aplicación del contrato colectivo de trabajo, conforme a su antigüedad generada hasta el momento, **le corresponde al trabajador otorgarle el nivel salarial 5**, mismo que deberá tener hasta que cumpla diez 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:

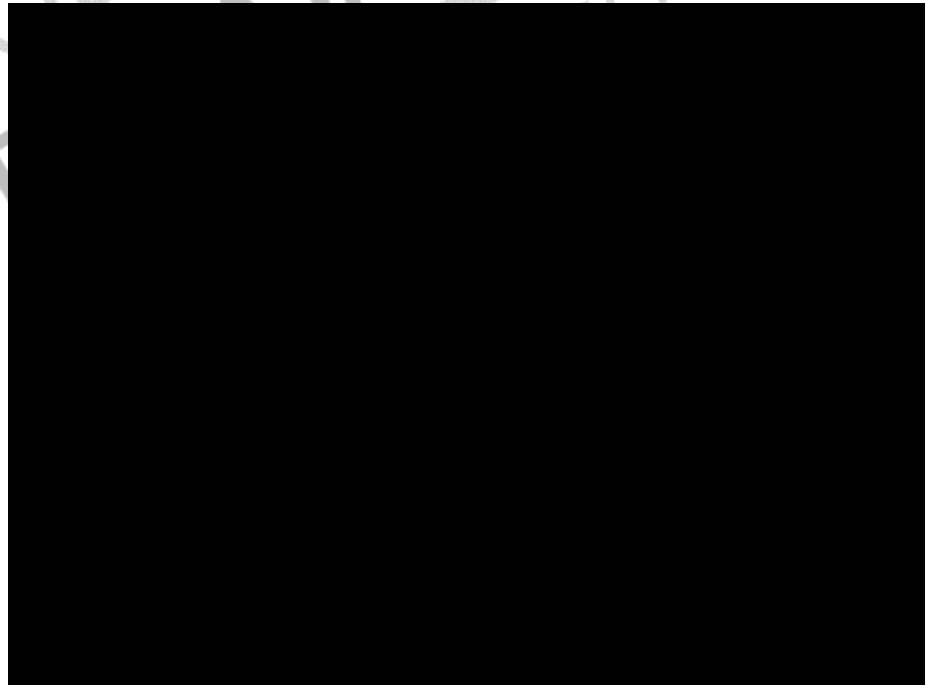
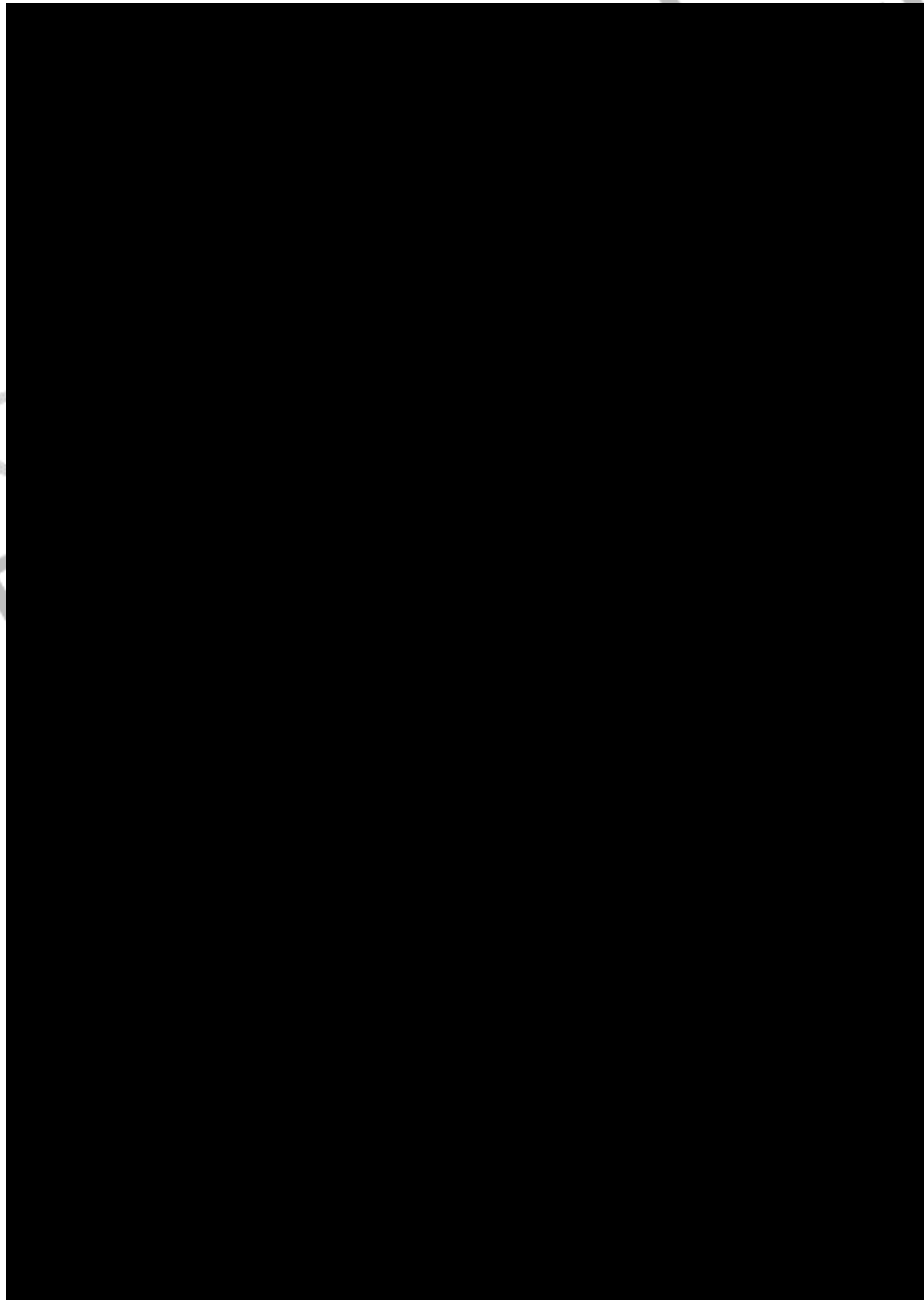
Este documento es una versión pública de su original, en donde se elimina información clasificada como confidencial y/o reservada. Fundamento: Artículos 113 y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; fracción III del artículo Trigesimo Octavo de los Lineamientos Generales en materia de clasificación y Desclassificación 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 Desclassificación 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.

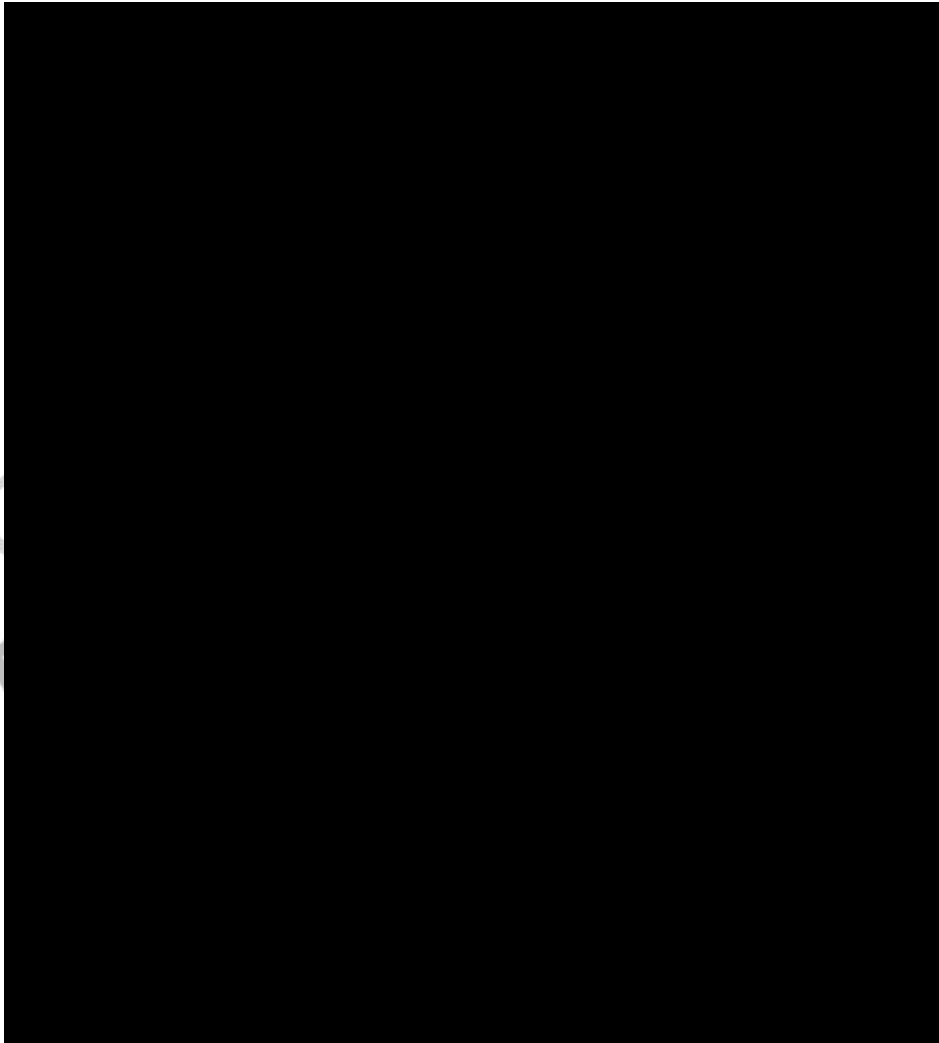
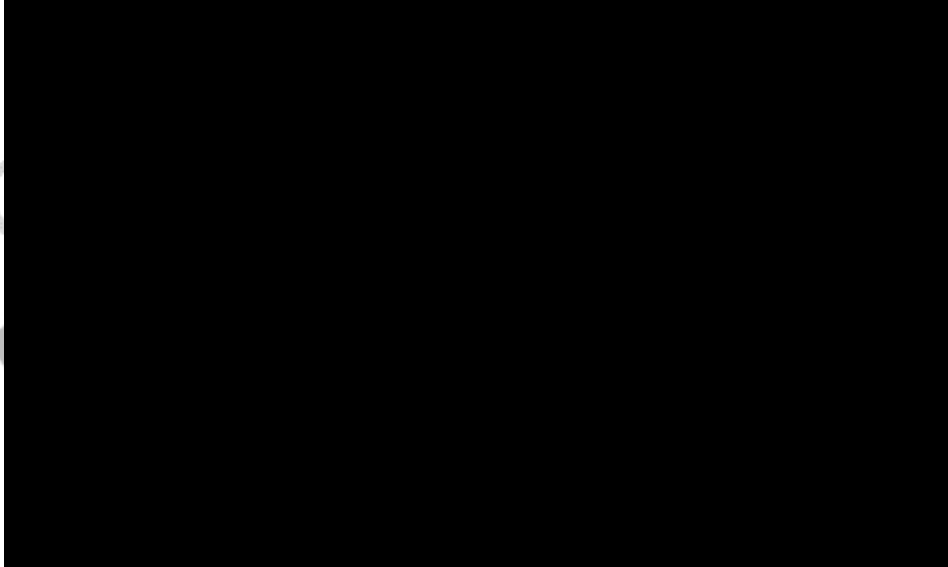
...



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

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.

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.



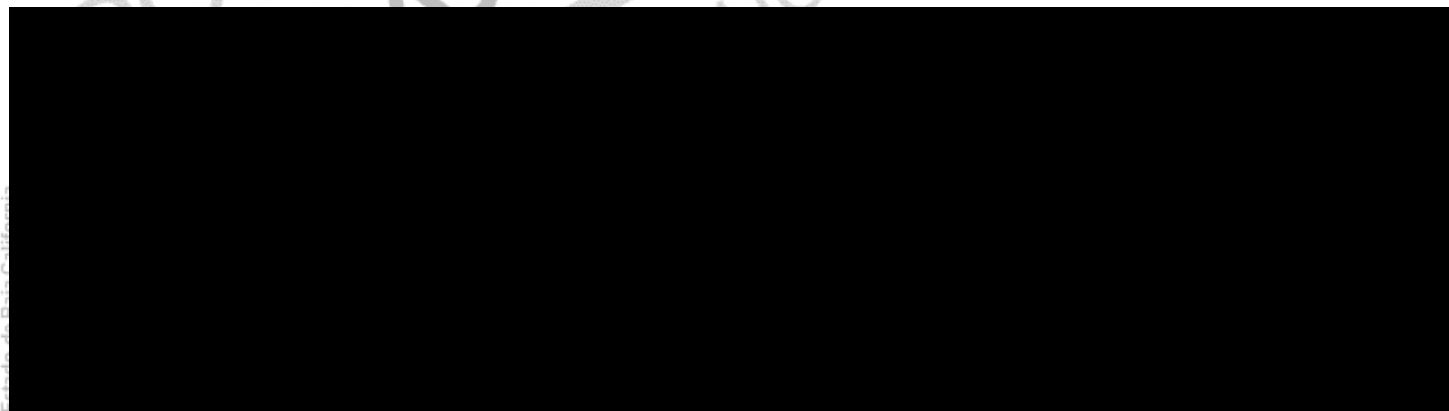
Disposiciones todas, (tanto las relativas al pago de prestaciones económicas como las otorgadas en especie), que le resultan aplicables al actor y que la patronal ha sido omisa en otorgarlas en la forma y términos que prevé el Pacto Social bajo el argumento de no ser un miembro del sindicato, lo cual, 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 veinticuatro, 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 29 de septiembre de 2021 al 29 de septiembre de 2022 la jornada del actor es de viernes a martes y que su horario de labores es el comprendido de las 15:00 a las 23:00 horas, lo que implica ocho horas de trabajo diarias; jornada y horario que fueron reconocidos como ciertos por la patronal demandada, sin embargo, sostiene la patronal que el actor disfruta de una hora para tomar sus alimentos y/o descansar, lo cual no acreditó en juicio.

Asimismo, señala el actor que, conforme al Contrato Colectivo de Trabajo, debe laborar un total de seis horas y media diarias en lugar de las ocho (8) horas 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 mixta, obtenemos que diariamente laboraba un total de una hora y media extra, lo que representa un total de 7.5 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 nuestra contraria; 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 la parte actora en fecha 30 de septiembre de 2022, cualquier prestación reclamada por nuestra contraparte anterior al 30 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 29 de septiembre de 2021 al 29 de septiembre de 2022. La demanda fue presentada ante este Tribunal Laboral en fecha 30 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 30 de septiembre de 2021 se encuentra irremediamente prescrita; en consecuencia, respecto al reclamo de pago de horas extras, **se encuentra prescrito el reclamo de horas laboradas el día 29 de septiembre de 2021**, 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 30 de septiembre de 2021 al 29 de septiembre de 2022, período que comprende 51 semanas y 4 días.

En las relatadas condiciones, al quedar evidenciado que el actor laboraba un total de 7.5 horas extras a la semana, es decir, una hora y media extra diaria, en consecuencia, resulta procedente condenar a su pago, debiendo cubrirse con un 100% 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 388.5 horas extras dobles.

Ahora bien, tomando en consideración el salario catorcenal no controvertido de \$4,519.62 pesos (CUATRO MIL QUINIENTOS DIECINUEVE PESOS 62/100 MONEDA NACIONAL), el mismo arroja un salario diario de \$322.83 pesos (TRESCIENTOS VEINTIDÓS PESOS 83/100 MONEDA NACIONAL), al dividir el mismo entre las seis horas y media que corresponden a la jornada mixta obtenemos un salario por hora de \$49.67 pesos. Bajo este orden de ideas, las horas extras dobles deben ser cubiertas a razón de \$99.34 pesos (NOVENTA YA NUEVE PESOS 34/100 MONEDA NACIONAL).

En consecuencia, en el período referido se condena al demandado a pagar al actor la cantidad de \$38,593.59 pesos (TREINTA Y OCHO MIL QUINIENTOS NOVENTA Y TRES PESOS 59/100 MONEDA NACIONAL) por concepto de HORAS EXTRAS DOBLES, 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 8), 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 01 de marzo de 2016, 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 peticona se le reconozca e incorpore al régimen de seguridad social que provee el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California (ISSSTECALI por sus siglas), desde el inicio de la relación laboral, es decir, desde el 01 de marzo de 2016, 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, la cláusula décima de los contratos individuales de trabajo de fechas 09 de junio de 2018 y 07 de septiembre de 2018 establecen que la seguridad social le será brindada al actor a través del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California, conforme con la Ley de la Materia (Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California). Para una mejor comprensión se inserta la imagen del clausulado referido:

Décima.- - "EL TRABAJADOR", será asegurado en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California, conforme con la Ley de la materia, y al efecto "DIF ESTATAL", descontará del salario de "EL TRABAJADOR", la cuota mensual correspondiente.

Décima primera.- De conformidad con el capítulo cuarto, artículo 30 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California, "DIF ESTATAL", queda relevado de todas las responsabilidades que por riesgo profesional le impone la Ley Laboral vigente aplicable.

Décima segunda.- Cuando "EL TRABAJADOR" por cualquier circunstancia se vea obligado a faltar a sus labores, deberá avisar a la Dependencia o Dirección a la cual se encuentra adscrito, el aviso no justifica la falta, pues en todo caso "EL TRABAJADOR" al regresar a sus labores, deberá justificar su ausencia con el comprobante respectivo que en caso de enfermedad será únicamente el certificado de incapacidad que expide el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California. Si "EL TRABAJADOR" faltare a sus labores por cualquier otra causa, deberá justificarlo plenamente a "DIF ESTATAL", con los comprobantes que a juicio de éste sean necesarios. Cuando "EL TRABAJADOR" solicite permiso con o sin goce de sueldo, deberá recabar en todo caso, constancia escrita de "DIF ESTATAL", sin cuyo requisito se considerará como falta injustificada.

Como se advierte, la seguridad social integral, en términos de lo expuesto anteriormente, se viene otorgando al actor a partir del 09 de junio de 2018, sin embargo, es evidente que se actualiza una omisión por el período que comprende del 01 de marzo de 2016 al 08 de junio de 2018, 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 01 de marzo de 2016 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 Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California, 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 Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California;

IX.- Ley: A la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California;

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 ISSSTECALI, 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 ISSSTECALI 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 ISSSTECALI, 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]

[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 ISSSTECALI en el sentido de que, corresponderá al trabajador cubrir al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California (ISSSTECALI) las cuotas que le correspondan y el [REDACTED]

[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 ISSSTECALI. 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 01 de marzo de 2016, 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 Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California (ISSSTECALI) 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

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 Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California vigente hasta el 17 de febrero de 2015, cuando los entes de gobierno empleadores reconozcan antigüedad en el servicio a un trabajador de base que implique el reconocimiento de derechos en el régimen de pensiones y jubilaciones del Instituto, deberán cubrir el importe por dicho concepto para solventar tal prestación, por disposición expresa de la misma ley; sin embargo, esa circunstancia no sucede en el caso de las cuotas y aportaciones de seguridad social, pues se trata de una obligación que rige a partir del dictado del laudo, derivado de la decisión del trabajador de demandar su incorporación al régimen de seguridad social integral o en todo caso, cuando se haya incorporado a dicho régimen mediante convenio entre la institución patronal y el trabajador.

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.

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 INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO Y MUNICIPIOS DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA). Si bien es cierto que los artículos 6 y 18 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California, 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 ISSSTECALI 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 porqué 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 Olaiz.

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 preciso 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 [REDACTED]

[REDACTED], 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) y 8) 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 **14,772** del Boletín Judicial de fecha **veintiocho de mayo del dos mil veinticuatro**, se hizo la publicación de Ley. CONSTE.

El **veintinueve de mayo del dos mil veinticuatro**, a las doce horas, surtió sus efectos la notificación anterior, publicada por el Número **14,772** del Boletín Judicial de fecha **veintiocho de mayo del dos mil veinticuatro**. CONSTE.

PODER JUDICIAL
DE BAJA CALIFORNIA
VERSIONES PÚBLICAS

PODER JUDICIAL
DE BAJA CALIFORNIA
VERSIONES PÚBLICAS