

Expediente Número: 1053/2024

Actor: [REDACTED]

VS

Demandada: [REDACTED]

Prestación Principal: Reclamo de Derechos

TRIBUNAL LABORAL DEL PODER JUDICIAL DEL BAJA CALIFORNIA CON SEDE EN MEXICALI, BAJA CALIFORNIA.

S E N T E N C I A

Mexicali, Baja California, veinticinco de septiembre de dos mil veinticuatro.

VISTOS, los autos del expediente **1053/2023** para resolver el juicio **ORDINARIO LABORAL**, mediante el que se determinará si le asiste o no la razón a la actora respecto a las prestaciones que reclama al demandado.

R E S U L T A N D O

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

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

“LAUDOS, SU REDACCIÓN. Si la autoridad responsable omite hacer un extracto de la demanda, de su contestación, así como de los alegatos expuestos por las partes, tal omisión no es suficiente para considerar que por ello la resolutora conculcó las garantías individuales de la quejosa, lo que es acorde con una correcta interpretación del artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, que señala la forma en que deben redactarse los laudos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que en dicho precepto no se contienen formalidades esenciales del procedimiento que en caso de no cumplirse coloquen a las partes en estado de indefensión, de tal suerte que la infracción de las reglas comprendidas en el dispositivo de referencia, no es suficiente para considerar que el laudo sea ilegal y violatorio de los artículos 14 y 16

constitucionales, si se estudia y define la cuestión esencial planteada en la controversia.”

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

CONSIDERANDO

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

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

1. Determinar si como lo afirma el actor, le asiste la razón y el derecho para reclamar el reconocimiento de antigüedad a partir del **19 de abril de 2017** misma que se ha dado de manera continua e ininterrumpida.
2. Determinar si las funciones del actor son las consideradas de planta **o como señala la demandada** el actor realiza actividades catalogadas como de confianza, por consistir en funciones de dirección, vigilancia, inspección y supervisar.
3. Determinar si el actor le corresponde la aplicación del Contrato Colectivo de trabajo en su totalidad, **o como se excepciona Comisión Estatal De Servicios Públicos** el actor no se le adeuda ninguna cantidad de carácter extra legal emanada del contrato colectivo de trabajo.

TERCERO. Cargas probatorias. De conformidad con lo establecido por los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón acreditar los elementos fundamentales y condiciones generales de la relación de trabajo.

En ese orden de ideas, atendiendo a la forma en que ha quedado fijada la Litis en el presente asunto, corresponde a la demandada **Comisión Estatal De Servicios Públicos** la carga de la prueba de acreditar la categoría de trabajador

de confianza, lo anterior de conformidad con el artículo 784 que a la letra dice:

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

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

Por otra parte, toda vez que el actor en el capítulo de prestaciones reclama *“la aplicación y pago en mi favor a partir desde mi fecha de mi ingreso a la fuente de trabajo [REDACTED] y de manera retroactiva de las prestaciones contenidos en el contrato colectivo de trabajo que existe en la patronal, mismo que se encuentra ratificado ante el CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL...”*, le corresponderá al actor **acreditar los hechos en que funda dichas pretensiones.**

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

“CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. DEBE APORTARSE COMO PRUEBA PARA ACREDITAR LA EXISTENCIA DE SUS CLAUSULAS. En el procedimiento laboral corresponde a la parte que reclama la infracción de alguna cláusula del contrato colectivo de trabajo respectivo o a quien se excepciona con base en ellas **aportarlas como prueba para acreditar su existencia y contenido**, por lo que si la junta al dictar el laudo se apoyó en cláusulas que ninguna de las partes ofreció con ese carácter violó garantías. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO. VII. 1o. J/4. Amparo directo 75/87. Pinabel Velázquez Alvarado. 10 de febrero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretario:

Vicente Salazar Vera. Amparo directo 615/87. Petróleos Mexicanos. 11 de mayo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretario: Pedro Pablo Hernández Lobato. Amparo directo 1629/87. Petróleos Mexicanos. 29 de marzo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretaria: Nilvia Josefina Flota Ocampo. Amparo directo 981/87. Rodolfo Flores López. 21 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretaria: Nilvia Josefina Flota Ocampo. Amparo directo 1023/87. Roberto Moreno Gómez. 21 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretaria: Nilvia Josefina Flota Ocampo. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Número 19-21, Julio-Septiembre de 1989. Pág. 171. Tesis de Jurisprudencia.

CUARTO. Excepción de Prescripción. Como se advierte del escrito de contestación, la demandada [REDACTED] opone la excepción de prescripción a las prestaciones que sean anterior a un año de la presentación de su demanda, es decir **14 de mayo de 2024** debiéndose proceder al estudio de la excepción de prescripción en los términos interpuestos.

La excepción resulta **fundada**.

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

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

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

Bajo ese contexto, en el caso que nos ocupa la demanda fue presentada por el actor ante este Tribunal el **14 de mayo de 2024**, y de la prestación marcada con el inciso **C)** reclama cito: *“la aplicación y pago en mi favor desde la fecha de ingreso a la fuente de trabajo [REDACTED] y de manera retroactiva de las prestaciones contenidas en el contrato colectivo de trabajo que existe en la patronal...”* Por lo cual tomando en consideración que la fecha de ingreso no fue hecho controvertido, es decir **19 de abril de 2017**, el actor entonces realiza reclamos desde esa fecha y su demanda fue presentada el 14 de mayo de 2024, por lo cual se encuentra invariablemente prescritas las prestaciones de un año atrás, encontrándose dentro del término legal del 14 de

mayo de 2022 a la fecha.

QUINTO. Valoración de pruebas. A continuación, se procede a pronunciar respecto a la valoración de las pruebas ofrecidas por las partes y que fueron admitidas mediante audiencia preliminar de fecha **veintiocho de agosto de dos mil veinticuatro**

En ese sentido, el **ACTOR** ofreció las siguientes pruebas:

➤ **Confesional** cargo de la parte demandada [REDACTED] ofrecida con el número **3** del capítulo de pruebas de la demanda, la cual fue desahogada en la audiencia de juicio celebrada el 13 de septiembre de 2024 cuyo interrogatorio consta en la videograbación correspondiente. De dicha probanza beneficia a los intereses de su oferente respecto: a) actividades que realiza el actor, b) que sigue instrucciones de sus superiores jerárquicos c) que no tiene personal a su cargo.

➤ **Documental** marcada con el número **4** consistente en requerimiento de **tarjetas checadoras, listas de asistencia, bitácoras de asistencia, tarjetas de reloj checador, listas de raya nominal y recibos de pago** que lleva la patronal demandada por el periodo del **17 de abril de 2023 al 5 de mayo de 2023**, documentos que no fueron exhibidos por la patronal y por ello operó en su contra la presunción legal a cargo del actor trabajador.

➤ **Testimonial** a cargo de **Carlos Alberto Pérez Cota y César Sandoval Ayala**, la cual no beneficia a los intereses de su oferente ya que el actor se desistió en su perjuicio de dicha probanza circunstancia que se advierte de la videograbación correspondiente de la audiencia de juicio celebrada el 13 de septiembre de 2024.

➤ **Probanzas** consistentes en **hecho notorio así como** consistente en **copia simple de contrato colectivo celebrado entre la demandada y el sindicato** marcadas con los números **8, 9,13 y 14** probanza , con la cual se acredita la existencia y clausulado del contrato colectivo de trabajo celebrado entre [REDACTED] y el **Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California**, es un hecho notario, el cual

se encuentra visible y consultable en la página:

<https://wsextbc.ebajacalifornia.gob.mx/CdnBc/api/Imagenes/ObtenerImagenDeSistema?si stemaSolicitante=setBC/&nombreArchivo=FuenteOrigen/10/42020220726130104.pdf&des cargar=false>

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

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

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

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

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

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

➤ **Documental** marcada con el número **10 consistente en original de constancia de trabajo de fecha 12 de abril de 2024** probanza que no beneficia los intereses del actor toda vez que las condiciones de trabajo no fueron controvertidas.

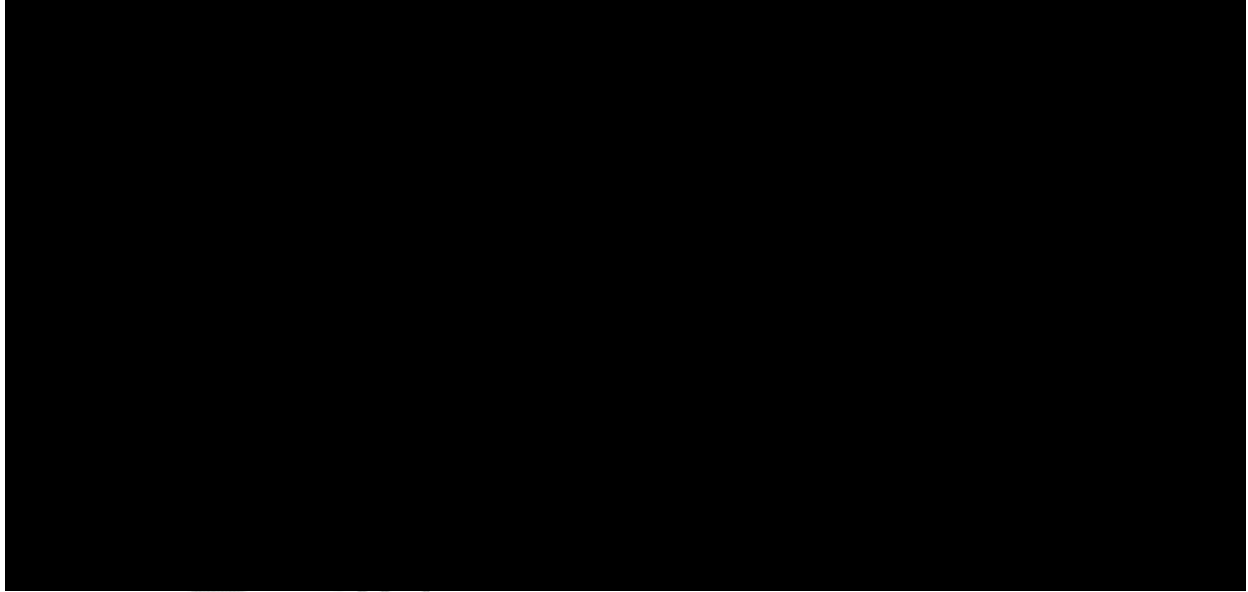
➤ **Instrumental de Actuaciones y la Presuncional Legal y Humana** mismas que fueron admitidas, y se desahogan por su propia y especial naturaleza de conformidad con los artículos 776, fracción VI y VII, 830, 831, 832, 833, 834, 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo; pruebas que adquieren valor probatorio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

Por su parte, la parte demandada [REDACTED]

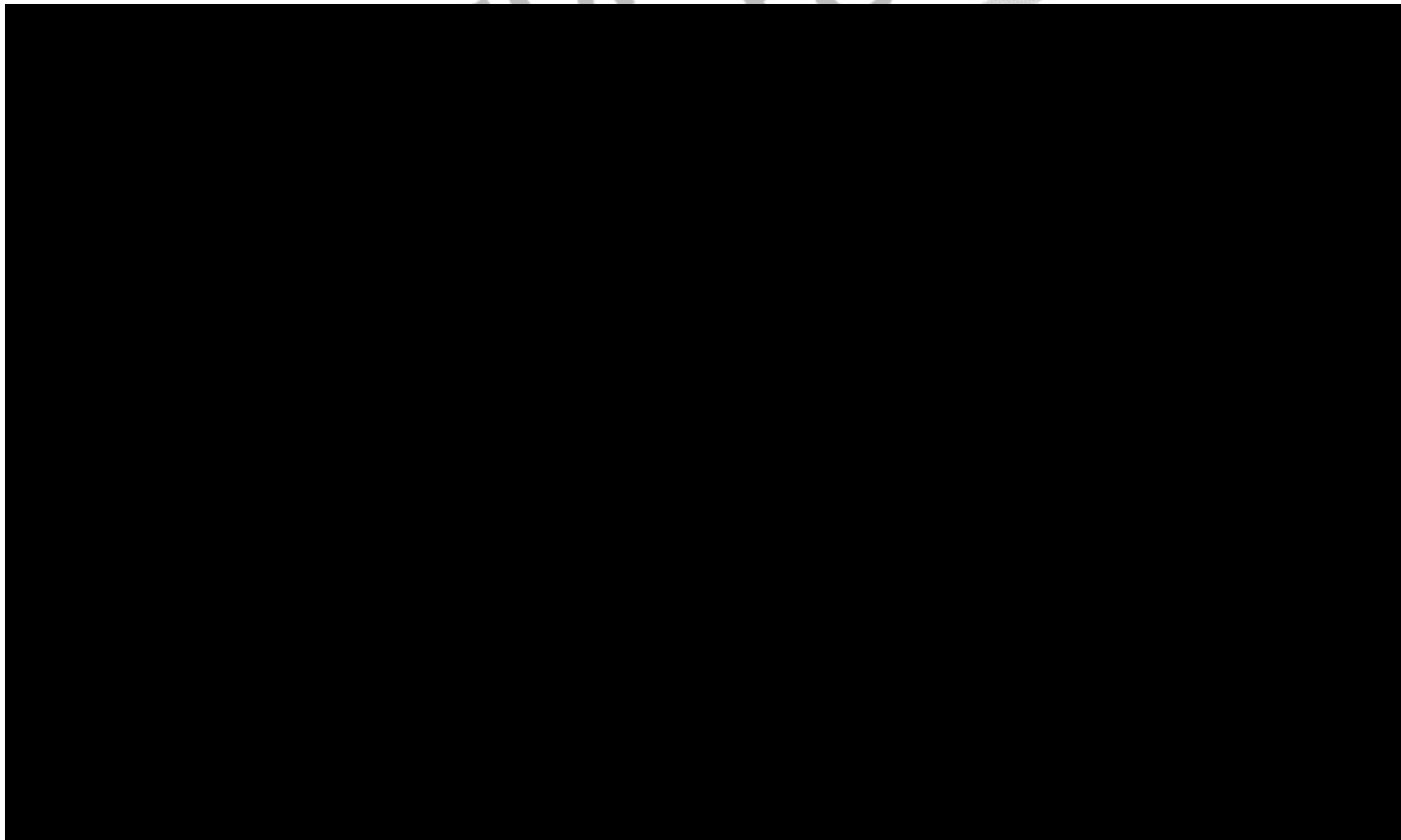
ofreció las siguientes pruebas:

➤ **Confesional** a cargo del actor [REDACTED] ofrecida en el numeral 1, del capítulo de pruebas de la demandada que fue desahogada en audiencia de juicio celebrada el **13 de septiembre de 2024** y cuyo interrogatorio íntegro consta en la videograbación correspondiente, prueba que no beneficia a los intereses de su oferente ya que el actor reiteró lo señalado en su escrito inicial de demanda.

➤ **Documental** marcada con el número **2)** consistentes en nóminas del actor probanza que se le otorga valor probatorio pleno y se acredita que el actor percibe las prestaciones consistentes en canasta básica, previsión social múltiple, ayuda de transporte, fomento educativo, bono manejo aguas negras. Asimismo, si bien es cierto la demandada controvertió el salario, lo controvertió únicamente por cuanto hace a la cantidad neta que percibe el trabajador, ya que los montos y conceptos que integran salario no fueron controvertidos.



➤ **Documental** marcada con el **3)** consistente en original de nombramiento de fecha 2 de agosto de 2017 en donde se reconoce la fecha de ingreso del 19 de abril de 2017 y se advierte que el actor tiene reconocido el carácter de empleado de confianza, circunstancia que será retomada al momento de emitir las conclusiones correspondientes.



➤ **Documental** marcada con el número **4)** consistente en contrato colectivo de trabajo con la cual se acredita la existencia del contrato colectivo vigente en la

fuentes de trabajo al constituirse en hecho notorio como se dijo anteriormente.

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

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

En primer término, toda vez que quedó debidamente acreditada la fecha de ingreso del actor, toda vez que al momento de dar contestación la patronal contestó que era cierto la fecha de ingreso, únicamente aclarando que el actor realizó funciones de confianza, por lo que deberá condenarse a la demandada al reconocimiento de antigüedad a partir de dicha fecha reclamada con el inciso **A)** del escrito inicial de demanda, es decir a partir del **19 de abril de 2017**.

Ahora bien, como se observa de autos, las funciones que señala el actor consistente en: *mantenimientos de redes, agua y drenaje, descarga de drenaje, instalaciones de tomas de agua doméstica y comercial, e instalación de descarga sanitaria* y **por su parte la demandada** indicó y especifico que las funciones del actor eran las de: *encargado de la atención de los reportes de agua potable, instalar medidores, toma domiciliaria y comercial, apoyo en cuadrilla de emergencia y bacheo, encargado de supervisar y vigilar la limpieza mantenimiento de la red pluvial, instalación de descargas.*

De las actividades narradas, así como de las probanzas aportada por la demandada, de ninguna se desprende que el trabajador realizara funciones de confianza, pues de las funciones antes descritas, no se desprende que las actividades que realiza tenga personal a su cargo y les dé ordenes, fiscalice, inspeccione o vigile, aunando al hecho que en la confesional a cargo de la demandada la absolvente confesó que el actor no tiene personal a su cargo.

Asimismo, es imposible que el actor haya realizado actividades de

dirección y fiscalización y vigilancia, si no tiene personal a su cargo, cuestión que fue reiterada por la demandada al absolver posiciones. En ese sentido **notoriamente** las actividades realizadas no son de las catalogadas de confianza a que hace referencia el numeral 9 de la Ley Federal del Trabajo; **de igual manera** de las actividades descritas por ambas partes tampoco se infiere que sea funciones con un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desarrollan, y de alguna manera hacen presente el interés del patrón. También, se destaca que si bien es cierto en una de las funciones señaladas por la demandada contiene la palabra “supervisar y vigilar”, sin embargo, hace referencia a las actividades inherentes del actor como jornalero y se refiere a supervisar y vigilar la limpieza, mas no supervisar y vigilar a algún otro trabajador.

Dicho esto, y al no haber cumplido con la carga probatorio la demandada [REDACTED] de acreditar que las funciones realizadas por el actor son de confianza, es que deberá tener **como cierto** que las funciones del actor son de las catalogadas de planta, resultando procedente **condenar** a la parte demandada [REDACTED], a las pretensiones reclamadas por los numerales, A), B), D), **E)**, consistentes en: **A)** reconocimiento de antigüedad a partir del **19 de abril de 2017 B)** reconocimiento que como trabajador de planta y permanente en el puesto de “**jornalero**”, **D)** reconocimiento que las actividades que viene realizando en el puesto **jornalero** son de planta y permanente, así como **E)** la adscripción definitiva de planta y permanente, lo anterior en base a los motivos y fundamentos antes expuestos.

Por cuanto hace al inciso **F)** en el sentido que se declare nulo cualquier contrato individual por tiempo determinado, toda vez que de los autos no se advierte que la demandada haya realizado algún contrato por tiempo determinado con el actor y al haberse condenado al reconocimiento de planta y permanencia, es que se **ABSUELVE** de dicha prestación a la parte demandada.

Por lo que hace a las pretensiones reclamadas bajo el inciso **C)** consistente en la aplicación y el pago de las prestaciones contenidas en el contrato colectivo de trabajo de manera le correspondió al actor **acreditar los hechos en que funda las mismas a efecto de determinar la procedencia o improcedencia de las mismas**, ya que las citadas prestaciones no tienen su origen en la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto revisten el **carácter de extralegales**, con lo cual esta autoridad determinó que la existencia y clausulado del contrato colectivo de

trabajo celebrado entre [REDACTED] y el **Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California**, como se dijo anteriormente es un hecho notorio.

En ese orden de ideas, y por tales motivos la actora logra acreditar su carga probatoria y se llega al convencimiento, **que efectivamente en la fuente de trabajo opera un Contrato Colectivo de Trabajo.**

Dicho esto, una vez establecido que en la fuente de trabajo efectivamente opera un Contrato Colectivo de Trabajo, **procederemos a analizar si resulta procedente que a la hoy actor le sea aplicable el mismo**, considerando que conforme a los artículos 2, 3 y 18 de la Ley Federal del Trabajo, por regla general las normas de trabajo deben interpretarse atendiendo a las finalidades de esta rama del derecho y en caso de duda, por falta de claridad en las propias normas, debe estarse a lo más favorable para el trabajador; sin embargo, **esa regla general “admite excepciones”**, como en los casos de **interpretación de cláusulas de contratos colectivos de trabajo** donde se establezcan prestaciones a favor de los trabajadores en condiciones superiores a las señaladas por la ley, supuesto en el cual la disposición que amplía los derechos mínimos legales debe ser de **interpretación estricta** y conforme a los principios de buena fe y de equidad como criterio decisorio, como se prevé en el artículo 31 de la Ley citada.

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

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

Conforme a los artículos [2o., 3o. y 18 de la Ley Federal del Trabajo](#), por regla general las normas de trabajo deben interpretarse atendiendo a las finalidades de esta rama del derecho y en caso de duda, por falta de claridad en las propias normas, debe estarse a lo más favorable para el trabajador; sin embargo, esa regla general admite excepciones, como en los casos de interpretación de cláusulas de contratos colectivos de trabajo donde se establezcan prestaciones a favor de los trabajadores en condiciones superiores a las señaladas por la ley, supuesto en el cual la disposición que amplía los derechos mínimos legales debe ser de interpretación estricta y conforme a los principios de buena fe y de equidad como criterio decisorio, como se prevé en el artículo [31](#) de la Ley citada.”

En tal virtud, 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 pertenezca.

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

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

Bajo este contexto, la propia Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 396 que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184, es decir, salvo el caso de los trabajadores de confianza, siempre y cuando exista disposición expresa de excluirlos de los beneficios que irradie el Contrato Colectivo, las disposiciones del Pacto Social se deben extender a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento.

Dicho esto, del contrato colectivo de la patronal en el capítulo de declaraciones señala lo siguiente:

PRIMERA. - La "CESPM" y el "SINDICATO" se reconocen mutuamente la personalidad con que se ostentan, reconociendo la "CESPM" que el "SINDICATO" representa el interés laboral de las y los diversos trabajadores que le presten sus servicios; por lo que para el efecto el "SINDICATO", reconoce que la "CESPM" a través de su Director General tiene la dirección y administración de los Centros de Trabajo, correspondiéndoles en forma exclusiva dicha dirección y administración.

El presente contrato se celebra por tiempo indeterminado, siendo aplicable a las y los trabajadores de base que se encuentren afiliados al "SINDICATO" SECCION MEXICALI, en todos y cada uno de los centros de trabajo que la "CESPM" tenga o llegue a tener en el municipio de Mexicali, Baja California.

Luego, al advertirse de las propias cláusulas del contrato que la voluntad del organismo descentralizado y del sindicato, es que sus estipulaciones no se extiendan a los trabajadores que sean de confianza, sino exclusivamente a los de planta sindicalizados, entonces estas no les resultaran aplicables a los trabajadores que cuenten con aquella categoría.

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

De tal forma que la prestación que fue demandada consistente en: aplicación y pago retroactivo a favor del actor desde la fecha de ingreso a la fuente de trabajo de las prestaciones contenidas en el contrato colectivo de trabajo, resultan improcedentes pues atendiendo a los términos en que fueron demandadas tales prestaciones, las mismas fueron reclamadas en forma retroactiva, esto es, respecto de periodos anteriores a la emisión de la sentencia, durante los cuales el actor era considerado aun como trabajador de confianza, por exclusión, sirve de apoyo a lo anterior **por igualdad de razón jurídica** el siguiente criterio jurisprudencial que a la letra dice:

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

texto siguientes:

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

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

Por consiguiente, **deberá condenarse** a la demandada a la pretensión identificada por el actor con el inciso C) del escrito inicial de demanda, **única y exclusivamente** para que a partir de que cause estado la presente sentencia por medio del cual se **reconoce oficialmente la planta** a la parte actora **se le apliquen las Condiciones del Contrato Colectivo de Trabajo que opera en la fuente de trabajo**, esto con fundamento en el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo.

Por último, respecto al diverso demandada **Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California** toda vez que la relación de trabajo es con la [REDACTED], e inclusive la obligada a otorgar las prestaciones es precisamente la patronal en términos del contrato colectivo de trabajo, es que deberá absolverse a dicha demandada de todas y cada una de las prestaciones reclamadas.

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

RESUELVE

PRIMERO: Se **condena** a la parte demandada [REDACTED] a las prestaciones con identificadas con los incisos **A), B), C) D), E)**, consistente en:

- A) Reconocimiento de antigüedad a partir del **19 de abril de 2017**.
- B) Reconocimiento que como trabajador de planta y permanente en el puesto de **jornalero**.

- C) La aplicación y pago a favor del actor de las prestaciones contenidas en el contrato colectivo de trabajo en términos del resolutivo sexto de la presente resolución.
- D) Reconocimiento que las actividades que viene realizando el en el puesto de **jornalero** son de planta y permanente.
- E) La adscripción definitiva de planta y permanente.

Lo anterior en base a los motivos y fundamentos antes expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO: -Se absuelve **demandada** [REDACTED] [REDACTED] (**CESPM**) del inciso marcado con la letra **F**) consistente en nulidad de cualquier contrato individual de trabajo por tiempo determinado en base a los motivos y fundamentos expuestos en la presente resolución.

TERCERO: -Se absuelve demandada **Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California** de todas y cada una de las prestaciones reclamadas en el escrito inicial de demanda, en base a los motivos y fundamentos expuestos en la presente resolución.

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

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

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

En el número **14,859** del Boletín Judicial de fecha **veintisiete de septiembre del dos mil veinticuatro**,

se hizo la publicación de Ley. CONSTE.

El **treinta de septiembre del dos mil veinticuatro**, a las doce horas, surtió sus efectos la notificación anterior, publicada por el número **14,859** del Boletín Judicial de fecha **veintisiete de septiembre del dos mil veinticuatro**. CONSTE.

PODER JUDICIAL
DE BAJA CALIFORNIA
VERSIONES PÚBLICAS

PODER JUDICIAL
DE BAJA CALIFORNIA
VERSIONES PÚBLICAS