

# PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA

## TRIBUNAL LABORAL DEL PARTIDO JUDICIAL DE MEXICALI

Expediente Número: 648/2024

Actor: [REDACTED]

VS

Demandada: [REDACTED].

**Prestación Principal:** Indemnización constitucional.

### SENTENCIA

**Mexicali, Baja California, a veinticuatro de febrero del dos mil veinticinco.**

**VISTOS**, los autos del expediente **648/2024** para resolver el juicio ordinario laboral, mediante el que se determinará si le asiste o no la razón al actor respecto a las prestaciones que reclama al demandado.

### RESULTANDO

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

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

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

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

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

## 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 OCTIES de la Ley Orgánica de Baja California; por el cual otorga competencia territorial a los Tribunales Laborales del Poder Judicial de Baja California.

**SEGUNDO. Litis.** Es importante señalar que, en el presente asunto mediante proveído de **27 de mayo de 2024**, el Secretario Instructor certificó la falta de promoción por parte del demandado y tuvo por admitidas las peticiones de la actora a la demandada [REDACTED].

Por tanto, la *litis* se constriñe a determinar si **a la actora** en el presente juicio, le asiste razón y derecho para demandar el pago de la indemnización constitucional, así como de las prestaciones accesorias a la misma, debido al despido injustificado con fecha **10 de febrero de 2024** del que dice fue objeto por parte de la Lic. Carime, quien se ostentó como Encargada de Recursos Humanos.

**TERCERO. Cargas probatorias.** Habiendo sido establecida la litis, corresponde a la parte demandada soportar la carga probatoria de la acción principal demandada, aclarando, que en el presente caso resulta innecesario realizar algún pronunciamiento respecto a este punto, al haberse tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Sin embargo, respecto a las **horas extras** existe una doble carga procesal, por lo cual corresponderá **a la actora** trabajadora acreditar su jornada extraordinaria excedente de las 9 horas semanales, lo anterior en acatamiento al artículo 784 fracción VIII, así como la tesis aislada XVI.2o.T.3 L (10a.), Décima época, emitida Tribunales Colegiados de Circuito, visible en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 21, Agosto de 2015, Tomo III , página 2184 , con número de registro digital 2009805, de rubro y texto siguientes:

**“HORAS EXTRAS. DIVISIÓN DE LA CARGA PROBATORIA RESPECTO DE**

**SU RECLAMO, CONFORME AL ARTÍCULO 784, FRACCIÓN VIII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012.**

Respecto del reclamo de tiempo extraordinario debe atenderse a lo establecido en el artículo [784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo](#), según sea antes o después de su reforma, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, en vigor al día siguiente. En este sentido, tratándose de un reclamo basado en la disposición reformada, en la división de las cargas probatorias, en cuanto al patrón, pueden darse, básicamente, los siguientes supuestos: 1. Que acredite fehacientemente que la jornada fue sólo la ordinaria. Hipótesis en la que se destruirá cualquier reclamo por tiempo extraordinario; 2. Que acredite que la jornada extraordinaria no llegó a más de 9 horas a la semana. Caso en el cual, provocará la improcedencia del reclamo superior a ese tiempo extraordinario; 3. Que no acredite que no rebasen las 9 horas semanales la jornada ordinaria ni la extraordinaria. Extremo en el que cobra sentido la carga procesal del trabajador, quien tiene el débito de probar en torno a la justificación de que laboró más de 9 horas extras a la semana. En este último caso, respecto del trabajador se darían, a su vez, las situaciones siguientes: 3.1 que ya integrado el derecho a que se le paguen horas extras (por la deficiencia probatoria del empleador), no acredite el exceso que expresa el citado artículo 784, fracción VIII. En este caso sólo procederá la condena al pago del tiempo extraordinario hasta por 9 horas semanales; 3.2 que acredite parcialmente el excedente de 9 horas extras a la semana. Aquí, será procedente el pago del tiempo extraordinario que demuestre haber laborado; 3.3 que acredite totalmente el tiempo excedente laborado. La forma de decidir acerca de dicha prestación será, prima facie, imponiendo al empleador la obligación de pagar la totalidad del tiempo extra reclamado; y, 3.4 sin menoscabar el derecho adquirido a raíz de que la patronal no satisfizo su carga probatoria, se analice el reclamo respecto de su verosimilitud.”

**CUARTO. Valoración de las pruebas.** Se procede a la valoración de las pruebas ofrecidas por la parte actora en audiencia preliminar de fecha **14 de noviembre de 2024** en los siguientes términos:

➤ **Documental** ofrecida con el **número 7** denominada **DOCUMENTAL** consistente en la exhibición de los **controles de asistencia** que lleva la patronal demandada por el periodo del **10 de febrero de 2023 al 10 de febrero de 2024**, lo cual la parte demandada fue omisa en exhibir dichos documentos a la audiencia de juicio, y por tal motivo se tuvo por presuntivamente cierto los hechos en relación a dichos documentos, y en ese sentido, se tiene por cierto lo siguiente:

- 1) Jornada de lunes a sábado;**
- 2) Horario de lunes a sábado de las 8:00 a las 18:00 horas.**

Sirve de sustento la jurisprudencia número 4a./J. 12/91 octava época, emitida Cuarta Sala, visible Semanario Judicial de la Federación, Tomo VIII, Julio de 1991, página 69, con número de registro digital 207895, de rubro y texto siguientes:

**“DOCUMENTOS QUE EL PATRON TIENE OBLIGACION DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO. ALCANCE DEL ARTICULO 805 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CUANDO NO LOS PRESENTA.** El artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, establece que si el patrón no exhibe los documentos que tiene la obligación de conservar, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario. Ello quiere decir que a lo único que obliga la ley en caso de incumplimiento al establecer esa presunción, es a que la parte patronal debe aportar al juicio una prueba de mayor eficacia convictiva a fin de poder destruir la presunción que con su conducta omisa se generó en su contra, pues sostener lo contrario, implicaría admitir que bastaría la no presentación de los documentos respectivos, para tener plenamente acreditados los hechos a los que se refieren y no como una simple presunción, que es lo que realmente la ley prevé, ya que cualquier otro elemento de convicción presentado en contrario, por inútil, tendría que desecharse o bien carecería de la eficacia suficiente para desvirtuar la presunción.”

➤ La prueba **DOCUMENTAL** marcada con el número **8** consistente en convenio de modificación de convenio de fecha 7 de febrero de 2024, misma que se desahoga por su propia y especial naturaleza, de conformidad con los Artículos 776, 796 al 812 de la Ley Federal del Trabajo.

➤ **Instrumental de actuaciones y Presuncional legal y humana**, marcados con los números **9 y 10** que se desahogan por su propia y especial naturaleza, de conformidad con los Artículos 776 fracción VI y VII, 830 al 836 de la Ley Federal del Trabajo.

**QUINTO. Precisiones previas al análisis de las prestaciones demandadas.** Es importante precisar que en el asunto que nos ocupa, según se advierte de las constancias que integran el expediente, se desprende que la **demandada** [REDACTED], no contestó la demanda promovida en su contra, por lo cual se tuvieron por admitidas las peticiones reclamadas por el actor en su escrito inicial de demanda.

Por otra parte, atendiendo a las constancias de autos, en específico a los señalado en su escrito inicial de demanda, así como lo celebrado en las audiencias respectivas, se estudiará sí la parte actora acredita los presupuestos de la acción.

Robustece lo anterior, por analogía, la jurisprudencia XXVII.3o. J/15 (10a.), emitida por el Tercer Tribunal Colegiado del Vigésimo Séptimo Circuito, Décima Época, localizable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, libro 15, febrero de 2015, tomo III, página 2139, de rubro y texto siguiente:

**“ACCIÓN EN MATERIA LABORAL. REQUISITOS QUE LA JUNTA DEBE**

**CUMPLIR PARA EL ANÁLISIS DE SU PROCEDENCIA AL DICTAR EL LAUDO.** De los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, vigente al 30 de noviembre de 2012, se colige que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de examinar la acción deducida en la demanda. Lo anterior, con independencia de que ésta se hubiera tenido por contestada en sentido afirmativo, o bien, se tuvieran por admitidos los hechos de ésta sobre los que no se suscitó controversia, así como de las excepciones opuestas por la contraparte. En ese tenor, para cumplir con dicho examen, tratándose de prestaciones legales, las Juntas deben: 1. Analizar el contenido de las normas jurídicas que regulan las prestaciones; 2. Con base en lo anterior, determinar los presupuestos legales para obtenerlas; y, 3. Dilucidar si esos presupuestos se encuentran satisfechos, para lo cual tomarán en consideración si: i) el actor en su demanda expuso los hechos necesarios y suficientes para respaldar los presupuestos de la acción; ii) los hechos resultan congruentes, verosímiles y acordes con la lógica o la razón, derivada de la sana crítica y la experiencia; y, iii) solamente se dio la presunción de hechos salvo prueba en contrario, verificar si no están desvirtuados. Asimismo, tratándose de prestaciones extralegales, como presupuesto de lo señalado, deben estar demostrados la existencia y el contenido de la norma que regula el beneficio invocado, pues solamente así el juzgador puede realizar los pasos indicados. Por tanto, la omisión o insuficiencia del anterior análisis por la autoridad, implica el dictado de un laudo violatorio de los derechos de legalidad y seguridad jurídica, por infracción a los principios de congruencia y de fundamentación y motivación, que amerita conceder el amparo.”

**Dicho esto, se precisa los hechos no controvertidos y antecedentes del juicio,** por lo que se tienen como hechos no controvertidos, por así haberlo afirmado las partes, los siguientes:

**PRIMERO:** Que la suscrita ingresé a laborar para [REDACTED], S.A. DE C.V., el día 27 de enero de 2017, siendo contratada por conducto de RICARDO [REDACTED] en su carácter de Dueño y propietario en la fuente de trabajo, al igual que [REDACTED] (Dueña), quienes realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, de carácter general, en la fuente de trabajo, y quienes en todo momento supervisaron mi trabajo y me dieron órdenes para la realización del mismo; siendo contratada la suscrita para desempeñar el puesto de Cajera-Vendedora, prestándole la suscrita a los demandados antes mencionados un trabajo personal subordinado consistente en cobrar en caja, atención al cliente, ventas, facturar, almacenar, cargar producto, actividades que realicé en todo momento en el domicilio de la fuente de trabajo ubicada en Bulevar Lázaro Cárdenas, número 1 117, Villafontana, Mexicali, Baja California; teniendo como jefe inmediato a RICARDO [REDACTED], así como a [REDACTED] en su carácter de Gerente de tienda en la fuente de trabajo, quien realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, de carácter general, en la fuente de trabajo, y quien en todo momento supervisó mi trabajo y me dio órdenes para la realización del mismo.

**SEGUNDO:** Que la suscrita venía laborando para [REDACTED], S.A. DE C.V., en una jornada continua de lunes a sábado de las 8:00 horas a las 18:00 horas, contando con 60 minutos, teniendo como días de descanso semanal los domingos, como se desprende de los controles de asistencia que existen en la fuente de trabajo.

**TERCERO:** Que la suscrita venía percibiendo de MEXICALI DOOR'S, S.A. DE C.V., un salario diario ordinario de \$ 478.57 Pesos Moneda Nacional, el cual se pagaba por semana.

CONCEPTO	CANTIDAD	PERIODO DE PAGO DEL CONCEPTO	DIARIO
----------	----------	------------------------------	--------

Salario	\$3,000.00	dividido entre 7 días igual a	\$428.57
Bono mensual	\$1,500.00	dividido entre 30 días igual a	\$50.00
Salario Diario Ordinario			\$478.57

Asimismo, venia devengando un salario diario integrado de \$ 504.79 Pesos Moneda Nacional, mismo que se integra con los siguientes conceptos y cantidades:

CONCEPTO	CANTIDAD	PERIODO DE PAGO	DIARIO
Salario	\$3,000.00	dividido entre 7 días igual a	\$428.57
Bono mensual	\$1,500.00	dividido entre 30 días igual a	\$50.00
Aguinaldo			\$19.67
Prima vacacional			\$6.56
Salario Diario Integrado			\$504.79

Cabe mencionar que la demandada \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\* \*\* \*\*\*\* me pagaba un salario semanal ordinario por la cantidad de \$3,000.00 pesos moneda nacional, asimismo, me pagaba por concepto de bono mensual la cantidad de \$1,500.00 pesos moneda nacional, mismo que por haber sido pagado de manera continua e ininterrumpidamente es que forma parte de mi salario diario ordinario y salario diario integrado.

**CUARTO:** Resulta que, no obstante de que la suscrita venía desempeñando mi trabajo con el debido cuidado y esmero, el día miércoles 7 de febrero de 2024 a las 9:00 horas, al estar la suscrita en mi lugar de trabajo en la fuente de trabajo ubicada en Bulevar Lázaro Cárdenas, número 1117, Villafontana, Mexicali, Baja California, mi jefe inmediato el C. [REDACTED] en su carácter de Gerente de tienda en la fuente de trabajo, me comunico lo siguiente: "Joanna, por indicaciones de RICARDO [REDACTED] y KARLA LILIANA [REDACTED], tu nuevo lugar de trabajo a partir de hoy será en la sucursal Puertas San Jorge ubicada en Calzada Manuel Gómez Morin, numero 1950, Rancho la Bodega de esta Ciudad", a lo que yo le comenté que no podía porque no era el lugar para el que fui contratada a prestar mis servicios, y que por cuestiones de que las escuelas de mis hijas se encontraban cercas de aquí de mi trabajo, dicho cambio me afectaría mucho en la cuestión del tiempo para ir a recogerlas por la larga distancia, así como en el gasto de la gasolina, y me entregó una copia de un supuesto convenio en donde decía que yo solicitaba esa modificación a mis actividades laborales, a partir del día 8 de febrero de 2024, suscrito por [REDACTED] en su carácter de representante legal de [REDACTED], S.A. DE C.V., lo cual es totalmente falso, y me comunicó que ese cambio era a partir de hoy en ese momento y que ya no podía estar en esa tienda, no obstante de que en el convenio dijera que a partir del día 8 de febrero, y ya que la suscrita no deseaba modificar mis condiciones de trabajo, es por lo que me negué a firmar cualquier convenio, y me traslade al Centro de Conciliación de Laboral de esta Ciudad, para informar sobre dicha situación, y exigir que la demandada me entregara una copia de mi contrato de trabajo, ya que siempre se negaron a proporcionarme copia del mismo, por lo que presente mi solicitud con número de identificación único MXL/CL/2024/000997, y me dieron el citatorio con fecha de audiencia para el día 19 de febrero de 2024, mismo que fue debidamente entregado a la empresa.

**QUINTO:** Al día siguiente jueves 8 de febrero de 2024 a las 8:00 horas, me presenté a mi lugar de trabajo y en donde fui contratada para prestar mis servicios, ubicado en Bulevar Lázaro Cárdenas, número 1117, Villafontana, Mexicali, Baja California, cheque mi entrada y como a las 10:00 horas, llego el C. [REDACTED] en su carácter de Gerente General de todas las sucursales del estado, y me manifestó lo siguiente: "Joanna, tus patronos me pidieron que te informara que si no te presentas a la otra sucursal te pondrán falta", a lo que me negué a trasladarme a otra sucursal hasta en tanto me dieran un convenio o documento por escrito en donde dijera que por necesidades de la empresa estaban solicitando mi cambio de sucursal, y que además se me daría un bono por la cuestión del gasto de traslado hasta el otro domicilio, y que se me respetarían mis condiciones laborales como lo es mi

antigüedad, salario, puesto y actividades de trabajo, ya que en la otra tienda laboran, bajo otra razón social, lo que significaría que tendría que renunciar a mi antigüedad generada con la moral MEXICALI DOOR'S, S.A. DE C.V., a lo que [REDACTED] me dijo que *lo vería con los patrones, y que estaba de acuerdo con lo que la suscrita estaba solicitando, que se me respetaría mi antigüedad y que además se me daría un bono por 400 pesos para gasolina, pero que tenía que hablado con RICARDO [REDACTED] y [REDACTED] primero, que lo esperara afuera de la tienda*, por lo que esperé y fue que a las 11 horas aproximadamente llegó mi patrón RICARDO [REDACTED], y ya pasé de vuelta a la oficina, y me entregó el mismo convenio en donde decía que yo solicitaba esa modificación a mis actividades laborales, a partir del día 8 de febrero de 2024, sin ninguna otra modificación, a lo que le dije que si me daban por escrito lo que ya les había solicitado lo firmaba sin problemas, a lo que me dijo lo siguiente: *"no, tu no me vas a decir que hacer, ya cualquier cosa lo verás con mis abogados, así que te pido que te retires, espera a que se comuniquen contigo más tarde"*.

**SEXTO:** Y no obstante lo anterior, al día siguiente viernes 9 de febrero de 2024, a las 8:00 horas me presenté de nueva cuenta a mi lugar de trabajo, y en donde fui contratada para prestar mis servicios, ubicado en Bulevar Lázaro Cárdenas, número 1117, Villafontana, Mexicali, Baja California, y laboré de manera normal ese día, sin que se comunicaran conmigo mis patrones o jefes. Y siendo el día **sábado 10 de febrero de 2024, hasta las 13:00 horas aproximadamente**, estando laborando en el domicilio Bulevar Lázaro Cárdenas, número 1117, Villafontana, Mexicali, Baja California, llegó una persona, de quien desconozco su apellido, pero quien dijo ostentarse como encargada de recursos humanos la LIC. CARIME, quien me puso a la vista un acta administrativa del día 7 de febrero de 2024, a lo que me manifestó lo siguiente: *"vengo por indicaciones de RICARDO [REDACTED] y [REDACTED] a comunicarte que se te levantó esta acta administrativa por haber abandonado tu trabajo el día 7 de febrero, la cual ocupó que me firmes"*, por lo que le dije que no firmaría ningún acta porque yo no había abandonado mi trabajo, y le manifesté que ese día me presente a las instalaciones del Centro de Conciliación Laboral por la situación de mi cambio de lugar de trabajo, y le dije que me parecía justo lo que estaban haciendo, que mi única intención era continuar laborando de manera normal, a lo que seguidamente me manifestó: *"pues como no firmaste, desde este momento estas rescindida de tu trabajo, así que ya puedes retirarte"*, y ante tal despido, me dirigí de nueva cuenta al Centro de Conciliación Laboral de esta ciudad para sacar una nueva cita por despido, y me informaron en dicho centro que no era necesario sacar otra cita, ya que se encontraba una en trámite por la suscrita con la empresa, es por lo que espere mi cita de audiencia celebrada el día 19 de febrero de 2024, y ya que la postura de la patronal demandada es no liquidarme conforme a la ley, es por ello que me veo en la necesidad de acudir ante este Tribunal Laboral demandando el pago de las prestaciones e indemnizaciones en este escrito de demanda, derivadas del despido injustificado del que fui objeto.

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

#### **Estudio de las prestaciones demandadas.**

#### **a), e) y h) indemnización constitucional, prima de antigüedad y salarios vencidos, intereses:**

En principio es importante establecer que las prestaciones antes señaladas, por cuestión de técnica, serán analizadas de manera conjunta por guardar relación

entre sí. La actora reclamó el pago de la indemnización constitucional consistente en tres meses de salario debidamente integrado a favor de la actora a consecuencia del injustificado del que fue objeto. Ahora bien, atendiendo a que el demandado aun estando debidamente notificado, no contestó la demanda promovida en su contra y como consecuencia de ello, se tuvieron por admitidas las peticiones del actor **y por consiguiente**, se tiene por procedente la presente prestación salvo prueba en contrario.

En ese sentido, al no existir prueba en contrario que desvirtuó el dicho de la actora, se tiene por cierto que prestó sus servicios personales y subordinados para el demandado [REDACTED], a partir del **27 de enero de 2017**, ocupando el puesto de **cajera-vendedora** y que fue despedida, sin causa justificada, el **10 de febrero de 2024 a las 13:00 horas aproximadamente** por la Lic. Carime, quien se ostentó como Encargada de Recursos Humanos.

Al respecto, el artículo 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala:

“Artículo 123:

“(…) A. (…)

“XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. (…)”

Del precepto citado se desprende que el patrón que despida injustificadamente a un trabajador, lo que en el caso particular aconteció, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, ya que en el caso particular el actor ejerció como acción el pago de la indemnización constitucional, procede **condenar** a las demandadas a su pago, así como al pago de salarios caídos y prima de antigüedad.

Previo a realizar el cálculo de esta prestación, cabe señalar que aun y cuando se tenía como un hecho no controvertido que el actor percibía un salario diario, de **\$428.57 pesos**, precisando la parte actora que se le cubría un **bono mensual de \$1,500.00 pesos**, arrojando \$50.00 pesos diarios, que eran parte integrante de su salario, por lo que el salario diario ordinario que percibía era de **\$478.57 pesos**; atendiendo a lo establecido por el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, el Tribunal tiene la obligación de determinar el salario que sirva de base a la condena, motivo por el cual a efecto de realizar las cuantificaciones de indemnizaciones de conformidad al artículo 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo,

en el entendido que de no corresponder el pago a una indemnización, deberá cuantificarse con salario diario. En ese sentido, se procede a realizar la integración del salario de la siguiente manera:

- **Salario cuota diaria: \$478.57 pesos**
- **Prima vacacional:** le corresponde al actor un pago de **\$401.99 pesos** por concepto de vacaciones proporcionales, ya que laboró 14 días del **octavo** año, lo cual multiplicado el salario diario de **\$478.57 pesos** por **0.84** a que le corresponde el proporcional de **veintidós** días por el periodo laborado de acuerdo al 76 de la Ley Federal del Trabajo nos da la cantidad antes señalada, esa cantidad multiplicada por el 25% por concepto de prima vacacional, nos arroja la cantidad de **\$100.49 pesos** y a efecto de obtener la cantidad diaria se divide en 14, dando como resultado la cantidad diaria de **\$7.17 pesos.**
- **Aguinaldo:** Con relación al aguinaldo, al actor le corresponde el pago anual de 15 días de salario en términos del artículo 87 de la Ley de la materia; para determinar la cantidad diaria que le corresponde, se multiplica el salario diario de **\$478.57 pesos por 1.68 días que le corresponden**, al haber laborado **41 días del año 2024 arroja la cantidad de \$803.99** cantidad se divide entre 41 días, dando como resultado la cantidad diaria de **\$19.60 pesos.**

Luego, la suma de las cantidades señaladas arroja como resultado la cantidad de **\$505.34 pesos (quinientos cinco pesos 34/100 moneda nacional)**, que corresponde al **salario diario integrado** del actor, cantidad que servirá de base para el cálculo de las prestaciones económicas materia de la presente sentencia.

Dicho esto, para determinar la cantidad correspondiente a la indemnización constitucional, se multiplica el salario diario integrado del actor de **\$505.34 pesos** por 90 días que transcurren en tres meses, dando como resultado la cantidad de **\$45,480.60 pesos (cuarenta y cinco mil cuatrocientos ochenta pesos 60/100).**

#### **e) Prima de antigüedad.**

Por otra parte, toda vez que el pago de la prima de antigüedad resulta ser una consecuencia inmediata de la conclusión del vínculo laboral derivada de la injustificación del despido del actor, procede condenar a la demandada a su pago. Por lo que se condena a pagar la prima de antigüedad al actor en términos de los artículos 162, fracciones I, II y III, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo.

En ese sentido, para determinar la cantidad que por este concepto corresponde al actor, deberá atenderse a lo señalado por el artículo 162, fracciones

II y III, así como los diversos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo:

“**Artículo 162.-** Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;(…)”

“**Artículo 485.-** La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.”

“**Artículo 486.-** Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.”

De los preceptos transcritos se desprende que la prima de antigüedad consistirá en el pago de doce días por cada año de servicios; asimismo, el importe de la misma no podrá ser inferior al salario mínimo y, para el caso que el salario del trabajador exceda del doble del mínimo, será ese importe el que se tome como máximo para determinarla.

En el caso particular, a la fecha en que se dio la conclusión del vínculo, **10 de febrero de 2024**, el salario mínimo vigente era la cantidad diaria de \$374.89 pesos y, como se concluyó con antelación, la actora devengaba un salario diario de **\$478.57 pesos**, en ese sentido, resulta evidente que su salario diario no excedía del doble del salario mínimo vigente, por lo que deberá tomarse el salario diario que percibía el actor es decir la cantidad de **\$478.57 pesos** como base para cuantificar la prima de antigüedad.

Dicho lo anterior, toda vez que el actor tenía de antigüedad 7 años y 14 días, le corresponden 84.46 días de prima de antigüedad por los 7 año, más 0.46 por el proporcional de los 14 días, resultando un total de **84.46 días**, por **\$478.57 pesos**, nos da la cantidad de **\$40,420.02 pesos (cuarenta mil cuatrocientos veinte pesos 02/100 pesos moneda nacional)**, lo anterior en términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

#### h) Salarios Caídos e intereses

La cantidad que resulte por concepto de **salarios caídos** a partir de la fecha del despido **10 de febrero de 2024** hasta por un período máximo de doce meses, y en caso de excederse el periodo de doce meses, procédase en términos al pago de intereses que se hayan generado en los términos estrictamente señalados por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, tomando en consideración un salario integrado de **\$505.34 pesos (quinientos cinco pesos 34/100 moneda nacional)**.

#### **b) El pago del aguinaldo.**

Ahora bien, atendiendo a que el demandado no contestó la demanda promovida en su contra y tampoco opuso excepción alguna en relación a dicha prestación; por otra parte, que es evidente, que por la fecha del despido y al no haber dado contestación a la demanda, no acreditó haber realizado el pago del aguinaldo correspondiente al año 2023 así como el proporcional al año 2024, aun y cuando le corresponde la carga probatoria de conformidad con lo establecido en los artículos 784, 784, fracción IX y 804, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, por lo que resulta procedente el pago del aguinaldo en su parte proporcional, lo anterior, tomando en consideración que la fecha del despido es el **10 de febrero de 2024**.

Con relación a esta prestación, el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores tienen derecho al pago de un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario por lo menos, y deberá pagarse a más tardar el veinte de diciembre; asimismo, precisa que los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios a la fecha de pago del aguinaldo, es decir, que no hubieren laborado la totalidad de un año natural, tendrán derecho al pago de la parte proporcional conforme al tiempo que hubieren trabajado.

Por esta razón, la parte actora laboró la **totalidad del año 2023**, correspondiéndole 15 días; de igual manera laboró **41** días del 2024, se multiplica los días laborados por 15, entre 365 días que comprende un año natural, que da como resultado **1.68**, resultando **16.68 días** y esta cantidad se multiplica por el salario diario de **\$478.57 pesos**, nos da el resultado **\$7,982.54 pesos (siete mil novecientos ochenta y dos pesos 54/100 moneda nacional)** por concepto de **aguinaldo**.

#### **c) y d) Pago de vacaciones y prima vacacional.**

Por lo que respecta a la prestación demandada por el actor en el inciso **c y d** de su demanda requieren el pago de vacaciones y prima vacacional correspondientes al año 2023 así como su parte proporcional al año 2024, en ese sentido, el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo refiere que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones

pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a **doce** días laborables; y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a **veinte**, por cada año subsecuente de servicios. A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Asimismo, en lo concerniente al concepto de **prima vacacional**, procede pagar al actor el equivalente al 25% (veinticinco por ciento) sobre la cantidad que les corresponde por vacaciones, según lo dispone el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo.

En ese orden de ideas, la actora reclama el periodo 27 de enero de 2023 al 10 de febrero de 2024, por lo cual del 27 de enero de 2023 al 27 de enero de 2024 la actora se encontraba en su séptimo año de servicio, correspondiéndole 22 días del séptimo año de servicio. Por lo que hace **al proporcional del octavo año de servicio, la trabajadora laboró 14 días**, correspondiéndole 0.84 dando un total de 22.84 días, por el que se multiplican por su salario diario **\$478.57 pesos**, dando como resultado la cantidad de **\$10,930.53 pesos (diez mil novecientos treinta pesos 53/100 moneda nacional)** por concepto de **vacaciones**.

Asimismo, en lo concerniente al concepto de **prima vacacional correspondiente**, debe multiplicarse la cantidad de **\$10,930.53 pesos** que corresponde a las vacaciones, por 0.25, que corresponde al número decimal de veinticinco sobre cien, resultando la cantidad **\$2,732.63 pesos (dos mil setecientos treinta y dos pesos 63/100 moneda nacional)** por concepto de **prima vacacional**.

#### **f) y g) Horas extras**

En primer término, atendiendo que la actora ingresaba a laborar a las 8:00 horas y concluida su jornada a las 18:00 de lunes a sábado en atención a lo estipulado por el artículo 60 y 61, la misma contaba con una jornada diurna, lo cual el máximo legal es 8, horas diarias, es decir 48 horas semanales.

Ahora bien, en visto que la demandada no acreditó el horario y jornada del actor, aunando la presunción que se dio a favor de la actora toda vez que la patronal no exhibió las listas de asistencia, en conclusión, se tiene por cierto que la actora laboraba 60 horas a la semana, lo cual se traduce a 12 horas extras a la semana, las cuales las primeras 9 horas deberán pagarse al doble y las restantes al triple.

Establecido lo anterior, es deberá condenarse a las **horas extras dobles del periodo 11 de febrero de 2023 al 10 de febrero de 2024**, lo anterior considerando para el cálculo el salario diario integrado de **\$505.34 pesos** en base a jurisprudencia 2a./J. 137/2009, novena época, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, localizable en la Gaceta del Semanario Judicial de la

Federación, L Tomo XXX, septiembre de 2009, página 598 con número de registro digital 166420 rubro y texto siguientes:

**“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, entiéndase 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.”

Dicho esto, dividiendo el salario diario integrado de **\$505.34 pesos** entre 8 resulta un costo por hora de \$63.16 por dos son \$126.32 pesos y toda vez que el actor reclama por el periodo correspondiente del 11 de febrero de 2023 al 10 de febrero de 2024, es decir, 52 semanas, por tanto, resultan ser 468 horas extras dobles, da un total de **\$59,117.76 pesos (cincuenta y nueve mil ciento diecisiete pesos 76/100 moneda nacional) por concepto de horas extras dobles.**

Por cuanto hace a las triples, multiplicando 156 horas extras triples generadas en el periodo correspondiente del 11 de febrero de 2023 al 10 de febrero de 2024, por \$189.48 (costo por hora por tres) pesos da un total **\$29,558.88 pesos (veintinueve mil quinientos cincuenta y ocho pesos 88/100 moneda nacional) por concepto de horas extras triples.**

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** al demandado [REDACTED], del pago y cumplimiento de las prestaciones reclamadas por el actor [REDACTED], consistentes en:

- a) La cantidad de **\$45,480.60 pesos (cuarenta y cinco mil cuatrocientos ochenta pesos 60/100)** por concepto de **indemnización constitucional**.
- b) La cantidad de **\$7,982.54 pesos (siete mil novecientos ochenta y dos pesos 54/100 moneda nacional)** por concepto de **aguinaldo del año 2023 y proporcional 2024**.
- c) La cantidad de **\$10,930.53 pesos (diez mil novecientos treinta pesos 53/100 moneda nacional)** por concepto de **vacaciones del séptimo año y proporcional al octavo año laborado**.
- d) La cantidad de **\$2,732.63 pesos (dos mil setecientos treinta y dos pesos 63/100 moneda nacional)** por concepto de **prima vacacional proporcional**.
- e) La cantidad de **\$40,420.02 pesos (cuarenta mil cuatrocientos veinte pesos 02/100 pesos moneda nacional)** por concepto de **prima de antigüedad**.
- f) La cantidad de **\$59,117.76 pesos (cincuenta y nueve mil ciento diecisiete pesos 76/100 moneda nacional)** por concepto de **horas extras dobles**, por concepto de horas extras dobles.
- g) La cantidad de **\$29,558.88 pesos (veintinueve mil quinientos cincuenta y ocho pesos 88/100 moneda nacional)** por concepto de **horas extras triples**, por concepto de horas extras triples.
- h) La cantidad que corresponda a **salarios caídos** y en su caso **intereses** de salarios caídos en términos del artículo 48 y del considerando sexto de la presente resolución.

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

**SEGUNDO:** Se **CONCEDE** a la demandada un término de **QUINCE DÍAS**, contados a partir del día siguiente a que surta efectos la notificación de la sentencia, para que dé cumplimiento a lo ordenado, en términos de lo dispuesto por el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo.

**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.

AEAC/csz

En el número **14,946** del Boletín Judicial de fecha **veintiséis de febrero del dos mil veinticinco**, se hizo la publicación de Ley. CONSTE.

El **veintisiete de febrero del dos mil veinticinco**, a las doce horas, surtió sus efectos la notificación anterior, publicada por el número **14,946** del Boletín Judicial de fecha **veintiséis de febrero del dos mil veinticinco**. CONSTE.

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.

PODER JUDICIAL  
DE BAJA CALIFORNIA  
VERSIONES PÚBLICAS

PODER JUDICIAL  
DE BAJA CALIFORNIA  
VERSIONES PÚBLICAS