

Expediente Número: 1281/2022

Actor: [REDACTED] VS

Demandada: [REDACTED]

Prestación Principal: Reclamo de derechos

SENTENCIA

Mexicali, Baja California, a ocho de julio del dos mil veinticinco.

VISTOS, los autos del expediente **1281/2022** 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 **14 de octubre de 2024**, la Secretaria Instructora certificó la falta de promoción por parte del demandado y tuvo por admitidas las peticiones del actor a la parte demandada [REDACTED], [REDACTED] Y [REDACTED].

Por otra parte, se hace constar que el actor trabajador no narró circunstancia de modo tiempo y lugar en que se terminó la relación de trabajo, por lo cual mediante auto del 4 de enero de 2023 la Secretaria Instructora tuvo a bien a requerir al actor en los siguientes términos:

- “a) Indique la acción que se encuentra ejercitando, toda vez que, si bien es cierto que refiere el pago de prestaciones, cierto es también, que no señala el motivo por el cual se le adeudan dichos conceptos; es decir, si fue objeto de un despido o una rescisión de la relación laboral;
- b) En caso afirmativo a alguno de los supuestos señalados en el inciso que antecede, deberá precisar las circunstancias de tiempo, modo y lugar, en las que funda su acción;
- c) De haber terminado la relación laboral, indique la fecha exacta en la que ocurrió tal situación.”

Posteriormente, del 4 de septiembre de 2023 dado que el trabajador no

cumplió con las prevenciones realizadas se le hicieron efectivos los apercibimientos del diverso acuerdo del 4 de enero de 2023, en el sentido de tenerse por perdido su derecho de subsanar la demanda y este Tribunal subsanará dichas irregularidades basándose en el material probatorio obrante en autos y conforme a las normas del trabajo, lo anterior de conformidad con los Artículos 685 tercer párrafo, y 873 tercer párrafo de la Ley Federal del Trabajo.”

Entonces, el actor manifestó que ingresó a laborar el 5 de mayo de 2006, pero fue omiso en señalar la fecha en que concluyó la relación de trabajo y por qué se dio tal terminación, por consiguiente, analizando la constancia de no conciliación el actor trabajador señaló como fue de conflicto el 15 de julio de 2022, por lo cual con fundamento en los artículos 685 tercer párrafo, y 873 tercer párrafo de la Ley Federal del Trabajo, deberá tenerse por cierto que la fecha de terminación de la relación laboral lo fue el 15 de julio de 2022.

Establecido lo anterior, la *litis* se constriñe a determinar si **al actor** en el presente juicio, le asiste razón y derecho para reclamar el pago de derechos, debido a la terminación laboral del actor el día **15 de julio de 2022.**

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.

No obstante, respecto a las **horas extras** existe una doble carga procesal, por lo cual corresponderá al actor trabajador 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.”

Por otra parte, respecto a la carga probatoria de los **días de descanso obligatorios laborados**, en acatamiento a la tesis de jurisprudencia emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, corresponderá al actor demostrar que laboró los días festivos y dado el caso, corresponderá al patrón acreditar que los cubrió.

La tesis invocada se identifica con 2a./J. 63/2017 (10a.), Décima época, emitida Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 43, Junio de 2017, Tomo II, página 951, con número de registro digital 2014582, de rubro y texto siguientes:

“DÍAS DE DESCANSO SEMANAL Y DE DESCANSO OBLIGATORIO. CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE RECLAMACIONES POR AQUEL CONCEPTO.

En atención al principio general de que quien afirma se encuentra obligado a probar, la hipótesis bajo la cual el trabajador sostiene que el patrón no le cubrió la remuneración correspondiente a los días de descanso semanal y de descanso obligatorio, permite estimar que el reclamo en ese sentido conlleva la afirmación de que los laboró; de manera que siempre que exista controversia, se generan dos cargas procesales basadas en el referido principio: la primera, consiste en la obligación del trabajador de demostrar que efectivamente los laboró y, la segunda, una vez justificada por el obrero la carga aludida, corresponde al patrón probar que los cubrió. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades que el artículo [784 de la Ley Federal del Trabajo](#) confiere a la Junta

de eximir de la carga de la prueba al trabajador cuando pueda llegar a la verdad por otros medios.”

Asimismo, misma circunstancia acontece respecto a la prima dominical, es decir corresponderá al actor acreditar que laboró los domingos y dado el supuesto al patrón acreditar que cubrió la correspondiente prima dominical, apoya al anterior criterio la tesis aislada (IV Región)2o.19 L (11a.), emitida por Segundo Tribunal Colegiado De Circuito Del Centro Auxiliar De La Cuarta Región, Con Residencia En Xalapa, Veracruz De Ignacio De La Llave, Undécima época, **Materia(s):** Laboral, localizable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 37, Mayo de 2024, Tomo V, página 5181 con **Registro digital:** 2028841 cuyo texto y rubro indica:

“PRIMA DOMINICAL. LA CARGA DE LA PRUEBA PARA DEMOSTRAR SU PROCEDENCIA ES DINÁMICA.

Hechos: La persona actora demandó el pago de la prima dominical a favor de un trabajador fallecido, debido a que tenía una jornada especial en la que laboraba los días domingos y descansaba los miércoles.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que la carga de la prueba para demostrar la procedencia de la prima dominical es dinámica.

Justificación: El artículo [71, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo](#) dispone que el trabajador que preste sus servicios en domingo tendrá derecho a que se le pague una prima de un 25 %, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. En principio, corresponde al trabajador acreditar que laboró los domingos y, de hacerlo, es el patrón quien debe demostrar su pago de conformidad con el artículo [784, fracción XI, de la Ley Federal del Trabajo](#).

CUARTO. Valoración de las pruebas. Se procede a la valoración de las pruebas ofrecidas por la parte actora en audiencia preliminar de fecha **21 de abril de 2025** en los siguientes términos:

➤ **Documental** denominada **DOCUMENTAL** consistente en la exhibición de los **recibos de pago de salarios, listas de raya y nómina de personal, controles de asistencia** que lleva la patronal demandada por el periodo del **12 de agosto de 2021 al 12 de agosto de 2022**, lo cual la parte demandada fue omisa en exhibir dichos documentos a la audiencia de juicio, y por tal motivo se tuvo por presuntivamente ciertos los hechos en relación a dichos documentos, y en ese sentido, se tiene por cierto lo siguiente:

- 1) Jornada de lunes a domingo de las 6:00 a las 20:00 horas
- 2) **Salario diario de:** \$285.71 pesos.
- 3) **Que laboró los días de descanso que señala el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.**

4) que laboró los domingos.

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.”

➤ **Informe** rendido por el **Instituto Mexicano del Seguro Social** en fecha 23 de junio de 2025 y contestó lo siguiente:



De la constancia anexada se advierte que el último patrón que lo tuvo registrado lo fue Prestadora de Personal para la Industria y la Construcción, pero en el 2010.

Probanza que se le otorga valor probatorio pleno en términos del artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo y se acredita que la parte actora no fue dada de alta por los demandados.

➤ **Instrumental de actuaciones y 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.

➤ **Documental** consistente en **constancia de conclusión del procedimiento prejudicial y cedula profesional electrónica** la cual se desprende que la fecha de conflicto lo fue el 15 de julio de 2022 y respecto a la cedula profesional únicamente que la apoderada legal cuenta con la licenciatura en derecho como lo estipula el artículo 692 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 parte demandada [REDACTED], [REDACTED] Y [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 si **el actor** 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:

“Ingresé a laborar para los hoy demandados el día 5 de mayo del 2006, quienes me contrataron por conducto de [REDACTED] (quien Bajo Protesta De Decir Verdad Desconozco Su Nombre Completo), en su carácter de Gerente en la fuente de trabajo, quien realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, de carácter general, y quien en todo momento supervisó mi trabajo y me dio órdenes para la realización del mismo.

Venía desempeñando el puesto de Guardia de seguridad, consistiendo mi trabajo personal subordinado en vigilar las instalaciones de la fuente de trabajo, teniendo como lugar de trabajo el domicilio ubicado en Carretera Baja California 2, sin numero, Ejido Guanajuato, Mexicali Baja California, teniendo como jefe inmediato a [REDACTED] (quien Bajo Protesta De Decir Verdad Desconozco Su Nombre Completo) en su carácter de Gerente, 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.

Venía trabajando para los hoy demandados en una jornada continua de Lunes a Domingo en horario aproximado de las 06:00 horas a las 20:00 horas, teniendo al rededor de 50 minutos para descansar en mi horario de trabajo. Asimismo, venía percibiendo un salario diario aproximado de \$285.71 pesos moneda nacional.

Cabe mencionar que no cuento con los documentos necesarios para poder demostrar el nombre y puesto de quien me contrato ni de mi jefe inmediato, tampoco cuento con los documentos necesarios para especificar el inicio y terminación de mi jornada diaria, ni para demostrar la integración de salario, sin embargo, una vez establecida la condena podremos integrar el mismo de la manera correcta, asimismo, de las pruebas podremos determinar la

jornada diaria exacta en que venia laborando diariamente.

Se solicita la inscripción retroactiva, el pago y entero de las cuotas y aportaciones ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y Sistema de Ahorro para el Retiro, para el caso de que los patrones, no lo hayan hecho durante el tiempo que duró la relación laboral y en base al salario diario integrado que resulte de la condena, lo anterior debido a que no cuento con los documentos necesarios para poder determinar si el patrón ha cumplido con el pago de lo anterior de manera completa y correcta"

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:

Estudio de las prestaciones demandadas.

Como se dijo anteriormente, la controversia recae únicamente sobre le asiste razón y derecho para reclamar el pago de derechos, debido a la terminación laboral el **15 de julio de 2022.**

En ese sentido, tenemos que ingresó el 5 de mayo de 2006 y la relación de trabajo concluyó el 15 de julio de 2022, es decir contaba con una antigüedad de **16 años y 71 días**, asimismo se estableció que su salario diario era por la cantidad de **\$285.71 pesos** y 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.

Aguinaldo

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, tenemos que el actor, reclama durante el tiempo que duró la relación de trabajo, es decir del 5 de mayo de 2006 al 15 de julio de 2022, por lo cual del 2006 laboró 240 días correspondiéndole un proporcional de **9.86 días**; del 2007,2008,2009,2010,2011,2012,2013,2014,2015,2016,2017,2018,2019,2020 y 2021 le corresponden 15 días dando un total de **225 días** y del proporcional del 2022 laboró 196 días correspondiéndole un proporcional de **8.05 días**, entonces sumando los días correspondientes da un total de 242.91 días por los 285.71 pesos de salario diario da un total de **\$69,401.81 pesos (sesenta y nueve mil cuatrocientos un pesos 81/100 M.N.)** por concepto de aguinaldo durante la vigencia de la relación de trabajo.

Vacaciones y prima vacacional

El artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo refiere que los trabajadores que tengan más de un año de servicios tendrán derecho a gozar de un período vacacional anual que no podrá ser inferior a **seis** días laborables; dicho período anual se incrementará en dos días de vacaciones por cada año subsecuente de servicios prestados, hasta llegar a **doce** días de vacaciones, correspondientes al cuarto año de servicios; asimismo, señala que después del cuarto año de servicios prestados, es decir, a partir del quinto aniversario, el período anual de vacaciones deberá aumentarse a razón de dos días laborables por cada cinco años de servicios prestados.

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.

De esa forma, según lo establecido por el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo le corresponde el pago de vacaciones de la siguiente manera:

Periodo	Días
1. 2006-2007	6
2. 2007-2008	8

3. 2008-2009	10
4. 2009-2010	12
5. 2010-2011	14
6. 2011-2012	14
7. 2012-2013	14
8. 2013-2014	14
9. 2014-2015	14
10. 2015-2016	16
11. 2016-2017	16
12. 2017-2018	16
13. 2018-2019	16
14. 2019-2020	16
15. 2020-2021	18
16. 2021-2022	18
17. 2022	3.5 (laboró 71 le corresponde proporcional de 18 días)
Total:	225.50 días

Bajo ese contexto le corresponden 225.5 días de vacaciones por el salario diario de **\$285.71 pesos** da un total de **\$64,427.60 pesos (sesenta y cuatro mil cuatrocientos veintisiete pesos 60/100 M.N.)**. Asimismo, esa cantidad multiplicada por el 25% por concepto de prima vacacional, nos arroja la cantidad de **\$16,106.90 pesos (dieciséis mil ciento seis pesos 90/100 moneda nacional)** por concepto de **prima vacacional**.

Horas extras

En primer término, atendiendo que el actor ingresaba a laborar a las 6:00 horas y concluida su jornada a las 20:00 de lunes a domingo 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, es decir 48 horas semanales.

Por otra parte, no pasa desapercibido por este Tribunal que la acción del actor respecto al pago de horas extras no es acorde con la naturaleza humana, por no contar con tiempo suficiente para reposar, comer, reponer sus energías y convivir con su familia, ello si se toma en consideración que señaló **no tener día de descanso, ni tenía un período intermedio para reposar o tomar alimentos**, como se desprende de su escrito de demanda por más de 15 años consecutivos y, tomando en cuenta que sus funciones consistían en guardia de seguridad, resulta inverosímil una carga de trabajo diaria en ese horario de labores, sin tomar en consideración el desgaste físico que sufre el cuerpo al realizar las actividades que

menciona, tampoco es factible que pueda realizar dichas actividades sin descansar para recuperar fuerzas y consumir alimentos en un horario tan extenso, ya que no es compatible con la naturaleza humana.

Sirve de apoyo a lo anterior, la jurisprudencia 4a./J. 20/93, octava época, emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, localizable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Núm. 65, mayo de 1993, página 19, con número de registro digital 207780 de rubro y texto siguientes:

“HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSIMILES. De acuerdo con el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo y la jurisprudencia de esta Sala, la carga de la prueba del tiempo efectivamente laborado cuando exista controversia sobre el particular, siempre corresponde al patrón, por ser quien dispone de los medios necesarios para ello, de manera que si no demuestra que sólo se trabajó la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame, pero cuando la aplicación de esta regla conduce a resultados absurdos o inverosímiles, las Juntas deben, en la etapa de la valoración de las pruebas y con fundamento en el artículo 841 del mismo ordenamiento, apartarse del resultado formalista y fallar con apego a la verdad material deducida de la razón. Por tanto, si la acción de pago de horas extras se funda en circunstancias acordes con la naturaleza humana, como cuando su número y el período en que se prolongó permiten estimar que el común de los hombres pueden laborar en esas condiciones, por contar con tiempo suficiente para reposar, comer y reponer sus energías, no habrá discrepancia entre el resultado formal y la razón humana, pero cuando la reclamación respectiva se funda en circunstancias inverosímiles, porque se señale una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras diarias durante un lapso considerable, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, inclusive absolviendo de la reclamación formulada, si estiman que racionalmente no es creíble que una persona labore en esas condiciones sin disfrutar del tiempo suficiente para reposar, comer y reponer energías, pero en todo caso, deberán fundar y motivar tales consideraciones.”

De igual forma, sirve de apoyo a las conclusiones vertidas, la jurisprudencia 2a./J. 7/2006, novena época, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, localizable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIII, febrero de 2006, página 708, de rubro y texto siguientes:

“HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL. Tratándose del reclamo del pago de horas extras de labores, la carga de la prueba sobre su existencia o inexistencia o sobre la duración de la jornada, siempre corresponde al patrón,

pero cuando la acción de pago de ese concepto se funda en circunstancias inverosímiles, por aducirse una jornada excesiva, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, además de que en la valoración de las pruebas deberán actuar con apego a la verdad material deducida de la razón, inclusive absolviendo de su pago, sin que sea necesario que el patrón oponga una defensa específica en el sentido de que no procede el reclamo correspondiente por inverosímil, dado que esa apreciación es el resultado de la propia pretensión derivada de los hechos que invoca la parte actora en su demanda, de manera que la autoridad jurisdiccional, tanto ordinaria como de control constitucional, debe resolver sobre la razonabilidad de la jornada laboral, apartándose de resultados formalistas y apreciando las circunstancias en conciencia.”

Sin embargo, tomando los hechos en conciencia en relación al puesto del actor era de guardia de seguridad, lamentablemente es una realidad que los mismos realizan sus actividades por jornadas de 12 horas diarias, por tanto, deberá tenerse por cierto que el actor trabajador laboraba 12 horas diarias por una jornada de 6 días atendiendo la verosimilitud de la jornada y horario aducido.

De igual manera, como se expuso en las cargas procesales, correspondió actor acreditar las horas extras triples, quien únicamente logró acreditar el último año y toda vez que se tomó en cuenta el último día el 15 de julio de 2022 deberá condenarse al pago de horas extras triples del **12 de agosto de 2021 al 15 de julio de 2022.**

Comparte el siguiente criterio la tesis aislada número IV.3o.T.337 L, Novena época, emitida por el Tercer Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Cuarto Circuito, localizable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXXIV, agosto de 2011, página 1358, con número de registro digital 161304 de rubro y texto siguientes:

“GUARDIAS DE SEGURIDAD O VIGILANTES. PARA DETERMINAR SI SU RECLAMO DE HORAS EXTRAS RESULTA INVEROSÍMIL, DEBE ATENDERSE A LA JORNADA Y A LA NATURALEZA DE SUS SERVICIOS. Aun cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció en el criterio consignado en la jurisprudencia 4a./J. 20/93, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 65, mayo de 1993, página 19, de rubro: **[“HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES.”](#)**, que sólo podrá considerarse la reclamación de tiempo extraordinario como inverosímil cuando se base en una jornada excesiva en la que se impida a los trabajadores contar con el tiempo suficiente para satisfacer sus necesidades fisiológicas que requiere el ser humano para subsistir, como las de sueño, comida, aseo y desarrollo de su vida social y familiar; ello debe entenderse en relación con trabajos que requieren una actividad física constante, pudiendo la Junta apartarse del resultado formalista de las pruebas y fallar con apego a la verdad material deducida de la razón, de acuerdo con la facultad que la Ley Federal del Trabajo les otorga en su artículo **841**. En el caso de trabajadores que se desempeñan como guardias de seguridad o vigilantes, para determinar si su

reclamo de horas extras resulta inverosímil, debe atenderse a la jornada y naturaleza de sus servicios desempeñados, en los que no se requiere de un determinado esfuerzo físico o mental continuo, ni que se realicen labores con precisión o especial cuidado y, por ello, no resulta inhumana su jornada de trabajo, pues dentro de sus actividades es posible que cuenten con tiempo suficiente para descansar y reponer sus energías.”

En conclusión, le corresponde al actor 9 horas extras dobles por del periodo 5 de mayo de 2006 al 15 de julio de 2022 lo cual constituye 842 semanas dando un total de **7,578 horas extras dobles**; por cuanto hace a las triples del **12 de agosto de 2021 al 15 de julio de 2022 son 49 semanas por las 3 horas extras triples da un total de 147 horas extras triples.**

Establecido lo anterior, es deberá condenarse a las **horas extras dobles al en los términos señalados**, lo anterior considerando para el cálculo el salario diario integrado den 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.”

Previo a realizar el cálculo de esta prestación, cabe señalar que se tiene como un hecho no controvertido que el actor percibía un salario diario de **\$285.71 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: \$285.71 pesos.**
- **Prima vacacional:** le corresponde al actor un pago de **\$1,002.84 pesos** por concepto de vacaciones proporcionales, ya que laboró 71 días del décimo séptimo año lo cual multiplicado el salario diario de **\$285.71 pesos** por **3.51** a que le corresponde el proporcional de **18** 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 **\$250.71 pesos** y a efecto de obtener la cantidad diaria se divide en 71, dando como resultado la cantidad diaria de **\$3.53 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 **\$285.71 pesos** por **8.05 días** que le corresponden, al haber laborado **196 días del año 2022 arroja la cantidad de \$2,299.96 pesos** cantidad se divide entre 196 días, dando como resultado la cantidad diaria de **\$11.73 pesos.**

Luego, la suma de las cantidades señaladas arroja como resultado la cantidad de **\$300.97 pesos (trescientos pesos 97/100 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, dividiendo el salario diario integrado de **\$300.97 pesos** entre 8 resulta un costo por hora de \$37.62 por dos son \$75.24 pesos por las **de 7,578**

horas extras dobles, da un total de **\$570,168.72 pesos** (quinientos setenta mil ciento sesenta y ocho pesos 72/100 moneda nacional) por concepto de horas extras dobles.

Por cuanto hace a las triples, multiplicando \$112.86 pesos (costo de hora por 3) por **147 horas extras triples** da un total **\$16,590.42 pesos** (dieciséis mil quinientos noventa pesos 80/100 moneda nacional) por concepto de horas extras triples.

Descanso laborado

Atendiendo las cargas probatorias impuestas, se desprende que el actor únicamente acreditó haber laborado los días de descanso obligatorio dentro del periodo **12 de agosto de 2021 al 12 de agosto de 2022, pero su tuvo como último día de labores el 15 de julio de 2022 por lo cual únicamente deberá condenarse a los días de descanso dentro del 12 de agosto de 2021 al 15 de julio de 2022.**

En ese orden de ideas, el artículo 74 señala como días de descanso obligatorio los siguientes

- ❖ El 16 de septiembre;
- ❖ El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- ❖ El 25 de diciembre (2018, 2019, 2020 y 2023).
- ❖ El 1o. de enero;
- ❖ El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.
- ❖ El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- ❖ El 1o. de mayo;

Asimismo, el artículo 75 señala lo siguiente,

“Artículo 75.- En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá el Tribunal

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.”

De la porción normativa transcrita, se advierte que se prevé que independientemente del salario que corresponda, se le pagará al trabajador un salario doble del servicio prestado, esto es de 300%, ello pues lo que se le paga por el día un 100% y si la norma señala un salario doble esto es 200% adicional, entonces le corresponde un 300%, luego le corresponden **7 días** de descanso obligatorio, que no fueron cubiertos **durante el tiempo que duró la relación de trabajo**; para su cuantificación, deberá tomarse el salario diario de **\$285.71 pesos por tres**, resultando **\$857.13 pesos por los 7 días de descanso obligatorio laborado**, arrojando el total de **\$5,999.91 pesos (cinco mil novecientos noventa y nueve pesos 91/100 moneda nacional)**.

Prima dominical

Respecto a la prima dominical el actor acreditó su carga probatoria con la presunciones, pero únicamente del periodo **12 de agosto de 2021 al 12 de agosto de 2022, pero como se dijo, debe tenerse por cierto que el último día laborado lo fue el 15 de julio de 2022**, entonces acreditó que laboró 48 domingos que al multiplicarse por el salario diario de **\$285.71 pesos** da un resultado de \$13,714.08 pesos , a lo cual dicha cantidad por 25% en términos del artículo 71, arroja un total de **\$3,428.52 pesos (tres mil cuatrocientos veintiocho pesos 52/100)**

Inscripción retroactiva, pago de cuotas y aportaciones por concepto de seguridad social

La carga probatoria para acreditar haber inscrito al actor y haber realizado el pago de aportaciones en términos del salario percibido, ante el Instituto Mexicano del Seguro Social corresponden al patrón demandado de conformidad con lo establecido en el artículo 784, fracción XIV y 804, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, y como se puede advertir del informe rendido por el Instituto Mexicano del Seguro Social se advierte que la patronal no dio de alta al actor trabajador, por lo que se condena al demandado a exhibir las Cédulas de Liquidación de Cuotas Obrero Patronales con los que acredite la inscripción el pago de aportaciones que correspondan y que resulten ante el Instituto Mexicano del Seguro Social con el salario acreditado en juicio de **\$285.71 pesos** en el que se establezcan las semanas cotizadas, el salario base de cotización y las aportaciones a las subcuentas de retiro y vivienda a favor del actor, con base en el salario establecido en el juicio o en su defecto, de haber realizado el pago de las mismas, exhibir las

constancias que acrediten los pagos correspondientes.

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

1. La cantidad de **\$69,401.81 pesos (sesenta y nueve mil cuatrocientos un pesos 81/100 M.N.)** por concepto de **aguinaldo** durante la vigencia de la relación de trabajo.
2. La cantidad **\$64,427.60 pesos (sesenta y cuatro mil cuatrocientos veintisiete pesos 60/100 M.N.)** por concepto de **vacaciones**.
3. La cantidad de **\$16,106.90 pesos (dieciséis mil ciento seis pesos 90/100 moneda nacional)** por concepto de **prima vacacional**.
4. La cantidad de **\$570,168.72 pesos (quinientos setenta mil ciento sesenta y ocho pesos 72/100 moneda nacional)** por concepto de **horas extras dobles**.
5. La cantidad de **\$16,590.42 pesos (dieciséis mil quinientos noventa pesos 42/100 moneda nacional)** por concepto de **horas extras triples**.
6. La cantidad de **\$5,999.91 pesos (cinco mil novecientos noventa y nueve pesos 91/100 moneda nacional)** por concepto de días descanso obligatorio.
7. La cantidad de **\$3,428.52 pesos (tres mil cuatrocientos veintiocho pesos 52/100)** por concepto de prima dominical
8. El pago de la cantidad que corresponda por la inscripción y pago de aportaciones omisas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social en términos del considerado 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.

En el número **15,034** del Boletín Judicial de fecha **diez de julio del dos mil veinticinco**, se hizo la publicación de Ley. CONSTE.

El **once de julio del dos mil veinticinco**, a las doce horas, surtió sus efectos la notificación anterior, publicada por el número **15,034** del Boletín Judicial de fecha **diez de julio dos mil veinticinco**. CONSTE.