

EXPEDIENTE NÚMERO: 315/2023  
PROCEDIMIENTO ORDINARIO

██████████ VS  
██████████ DEL  
ESTADO DE BAJA CALIFORNIA

## SENTENCIA

Mexicali, Baja California, a treinta de julio de dos mil veinticinco.

**VISTOS**, los autos para dar cumplimiento a la Ejecutoria dictada por el Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Quinto Circuito en el **Amparo Directo Laboral 91/2024** y **RESOLVER DE NUEVA CUENTA** el juicio **ORDINARIO LABORAL 315/2023** promovido por ██████████ en contra del ██████████ ██████████, reclamando la REINSTALACIÓN Y PAGO de diversas prestaciones derivadas del despido injustificado del que dice fue objeto y,

## RESULTANDO

**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 electrónico, así como en las audiencias preliminar y de Juicio celebradas en el expediente que nos ocupa, sin que lo anterior implique en una violación de derechos fundamentales de las partes, apoya lo anterior, el criterio siguiente criterio de jurisprudencia:

**Registro digital:** 188579. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: I.10o.T. J/3. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIV, octubre de 2001, página 964. Tipo: **Jurisprudencia**.

**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 resolutoria 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.

DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 816, tesis 949, de rubro: "LAUDOS, FORMA DE REDACCIÓN DE LOS."

En fecha diecinueve de febrero de dos mil veinticuatro se dictó sentencia contra la cual el actor promovió juicio de amparo directo, mismo que fue resuelto en sesión del veintiséis de junio de dos mil veinticinco, concediéndole el amparo y protección de la

justicia federal. En consecuencia, el catorce de julio de dos mil veinticinco se dejó insubsistente la sentencia referida y se turnaron los autos a fin de dictar una nueva atendiendo los lineamientos establecidos en la Ejecutoria de mérito.

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

## **CONSIDERANDO:**

### **PRIMERO. Competencia.**

Que éste **Tribunal Laboral del Poder Judicial del Baja California con sede en Mexicali**, es competente para conocer y resolver el presente conflicto laboral individual conforme lo dispuesto por los artículos 123, Apartado A, fracciones XX y XXXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 527, 529 y 700, fracción II, inciso b, de la Ley Federal del Trabajo y 90 SEPTIES de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Baja California; por el cual se dota de competencia a los Tribunales Laborales del Poder Judicial de Baja California.

### **SEGUNDO. Fijación de la Litis.**

De los hechos en que el actor funda su acción, de la contestación producida a la demanda y de lo determinado en la audiencia preliminar de fecha tres de octubre de dos mil veintidós, podemos concluir que la Litis en el presente asunto se reduce a los siguientes puntos:

- Determinar si el despido del que fue objeto el actor es justificado o no.
- Determinar si es procedente o no, el pago de prestaciones en términos del Contrato Colectivo de Trabajo que refiere el actor.

### **TERCERO. Cargas probatorias.**

De conformidad con lo establecido por la fracción IV del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, corresponderá a la demandada [REDACTED] la carga de la prueba para acreditar las causales de la rescisión de la relación de trabajo, es decir, deberá demostrar los hechos que refiere acontecieron los días 14, 17, 18, 19 y 20 de octubre de 2022.

Asimismo, corresponderá a la parte actora el acreditar la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo que indica (Contrato Colectivo de Trabajo para Trabajadores Administrativos), así como los términos en que se encuentra establecido el otorgamiento de las prestaciones que refiere, lo anterior de conformidad con el criterio jurisprudencial siguiente:

**PRESTACIONES DERIVADAS DE UN CONTRATO COLECTIVO. CORRESPONDE AL RECLAMANTE ACREDITAR EL DERECHO A PERCIBIRLAS Y EL SALARIO CONFORME AL CUAL DEBEN PAGARSE.** Si bien es cierto que de conformidad con el artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón la carga probatoria cuando existe controversia sobre el monto y pago del salario, por tener éste mejores posibilidades para demostrarlo, también lo es que tratándose de prestaciones reclamadas con base en un contrato colectivo de trabajo, es decir, de prestaciones extralegales, dicha carga corresponde al reclamante para acreditar no sólo su derecho a percibir las, sino además el salario conforme al cual deben pagarse; máxime si las cláusulas en las que el trabajador apoya su reclamo contemplan diferente tipo de base salarial. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 896, tesis 1029, de rubro: "PRESTACIONES EXTRALEGALES. CARGA DE LA PRUEBA." y Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVI, noviembre de 2002, página 1058, tesis I.10o.T. J/4, de rubro: "PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA."

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

**PRESTACIONES EXTRALEGALES. SI EL TRABAJADOR LAS FUNDA EN UNA CLÁUSULA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE REMITE A OTRAS, POR LA RELACIÓN QUE GUARDAN ENTRE SÍ DEBE EXHIBIRLAS A EFECTO DE QUE EL JUZGADOR PUEDA DETERMINAR LA EXISTENCIA DEL DERECHO EJERCITADO.** La entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis publicada en la página 43 del Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 217-228, Quinta Parte, de rubro: "PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE.", sostuvo que quien alega el otorgamiento de una prestación de carácter extralegal debe acreditar su procedencia. Ahora bien, acorde con dicho criterio, el trabajador está obligado a aportar en el juicio la cláusula del contrato colectivo de trabajo en que base sus reclamaciones, por corresponderle la carga de la prueba; no obstante ello, si para que opere esa cláusula remite a otras, por la relación que guardan entre sí también debe exhibirlas a efecto de que el juzgador pueda determinar la existencia del derecho ejercitado. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Nota: Esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 211/2020 en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, desechada por notoriamente improcedente, mediante acuerdo de presidencia de 19 de octubre de 2020.

#### **CUARTO. Valoración de pruebas.**

A continuación, se procede a la valoración de las pruebas ofrecidas por las partes y que fueron admitidas mediante audiencia preliminar de fecha 25 de agosto de 2022.

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

- **CONFESIONAL** a cargo de la parte demandada [REDACTED], cuyo desahogo se encuentra visible a partir del minuto 11:36 de la audiencia de juicio celebrada el tres de agosto de dos mil veintitrés, probanza que fue desahogada por conducto de la Lic. [REDACTED] del cual se desprende la confesión expresa generada en los siguientes términos: que es cierto que dentro de las funciones que el actor realizaba al inicio de su contratación en el puesto de Analista Especializado Máximo se encuentran las de envíos de correos electrónicos y realizar oficios por instrucción, supervisión y mando del Director Administrativo, además de las establecidas en el Manual de Organización Específico de los Analistas Especializados Máximos; que [REDACTED] acordó que los efectos del incremento salarial autorizado en agosto de 2022 por la federación así como el pago del retroactivo de dicho incremento salarial se cubriría a partir de la segunda quincena de noviembre de

2022.

Probanza que beneficia a los intereses de su oferente por cuanto hace a la ausencia u omisión de la patronal, de precisar circunstancias de tiempo, modo y lugar en que acontecieron los hechos que provocaron que la patronal perdiera la confianza depositada en el hoy actor, sin embargo, respecto a la carga probatoria impuesta, en nada le beneficia ya que de la misma no se desprende ni la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo para Trabajadores Administrativos que invoca ni los términos en que se encuentra pactado el otorgamiento de las prestaciones que refiere.

○ **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente requerir a la patronal demandada por la exhibición del Contrato de Trabajo, misma que se pretendió exhibir por la patronal mediante promoción de fecha doce de julio de dos mil veintitrés, respecto de la cual este Tribunal determinó que el documento exhibido no correspondía a un contrato de trabajo, motivo por el cual, en la audiencia de juicio se le hizo efectivo el apercibimiento decretado en la audiencia preliminar del 6 de julio de 2023, teniéndose por presuntivamente ciertos los hechos expresados por la parte actora en relación a tal documento (minuto 34:00) de la videograbación de la audiencia de juicio celebrada el tres de agosto de dos mil veintitrés.

○ **DOCUMENTAL E INFORME DE AUTORIDAD** rendido por la Presidencia de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Mexicali, al que adjuntó Copia Certificada del Contrato Colectivo de Trabajo 42/82 vigente en el año 2022 y celebrado entre el [REDACTED] y el Sindicato Único de Trabajadores del [REDACTED] de Baja California, constante de 8 fojas útiles; probanza que favorece ampliamente a su oferente por cuanto hace al acreditamiento de la existencia del Pacto Colectivo invocado así como de los términos en que se encuentra pactado el incremento salarial para el año 2022; la fecha a partir de la cual será el pago retroactivo de las prestaciones contenidas en el mismo; el porcentaje de incremento a las prestaciones federales; los días de descanso obligatorio pactados con goce de salario íntegro y el monto de la prestación “ayuda para cena navideña”.

○ **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en Aviso de Rescisión de la Relación laboral de fecha 24 de octubre de 2022 dirigido al hoy actor y suscrito por el Director General del [REDACTED] C. [REDACTED]

[REDACTED]. Probanza que igualmente beneficia a los intereses de su oferente por cuanto hace a la ausencia u omisión de la patronal, de precisar circunstancias de tiempo, modo y lugar en que acontecieron los hechos objetivos que provocaron que la patronal perdiera la confianza depositada en el hoy actor, sin embargo, respecto a la carga probatoria impuesta, en nada le beneficia ya que de la misma no se desprende ni la

existencia del Contrato Colectivo de Trabajo que invoca ni los términos en que se encuentra pactado el otorgamiento de las prestaciones que refiere.

○ **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en original de Movimiento de Personal Administrativo correspondiente al actor, en el que se registra su alta como trabajador con fecha de movimiento del 13 de enero de 2022, para ocupar el puesto de Analista Especializado Máximo, con un sueldo mensual de \$17,795.88 pesos, debiendo realizar las funciones descritas en el Manual de Funciones; documento que aparece firmado tanto por el actor como por el Director Administrativo. Probanza que beneficia a su oferente por cuanto hace a lo que de ella se desprende.

○ **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en original de oficio sin número, de fecha veintidós de agosto de dos mil veintidós, suscrito por los CC. [REDACTED] y [REDACTED], Director General y Director Administrativo de la moral demandada respectivamente, el cual se encuentra dirigido al Jefe del Departamento de Personal y en el que se le comunica la Autorización del otorgamiento de una Compensación Económica de \$12,000.00 pesos mensuales al actor, a partir de la quincena 18 del año 2022. Probanza que beneficia a su oferente por cuanto hace a lo que de ella se desprende.

○ **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en tabulador de sueldos del Personal Directivo (mandos medios y superiores) del [REDACTED] de fecha diecisiete de agosto de dos mil veintidós, suscrito por el C. [REDACTED], Director General de la moral demandada. Probanza que beneficia a su oferente por cuanto hace a lo que de ella se desprende.

○ **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en tabulador de sueldos del personal administrativo no sindicalizado del [REDACTED] de fecha diecisiete de agosto de dos mil veintidós suscrito por el C. [REDACTED], Director General de la moral demandada. Probanza que beneficia a su oferente por cuanto hace a lo que de ella se desprende.

○ **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en **4 RECIBOS O COMPROBANTES FISCALES DIGITALES POR INTERNER CORRESPONDIENTES DEL 25 DE JULIO AL 07 DE AGOSTO; DEL 22 DE AGOSTO AL 04 DE SEPTIEMBRE; DEL 19 DE SEPTIEMBRE AL 02 DE OCTUBRE Y DEL 03 AL 16 DE OCTUBRE, TODOS CORRESPONDIENTES AL AÑO 2022;** probanza que beneficia a su oferente por cuanto hace a lo que de ella se desprende, como lo son conceptos y montos de percepciones y deducciones a que fue sujeto el acto.

○ **INSTRUMENTO Y DOCUMENTALES PRIVADAS** consistente el primero en

Tarjeta Comodín con folio [REDACTED] y las segundas, consistentes en diez recibos de operaciones de compra de combustible expedidas por Administradora del Colorado al [REDACTED] demandado, en las que se señala al hoy actor como la persona que efectuó la compra sin especificar el vehículo en que se abasteció el combustible; probanza que beneficia a su oferente por cuanto hace a lo que de ella se desprende.

○ **DE LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, ASÍ COMO DE LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, ofrecidas bajo los numerales 16 y 17 del capítulo de pruebas del escrito de demanda, no se desprende nada adicional que favorezca a los intereses de su oferente pues de las mismas no se desprende ni la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo que invoca ni los términos en que se encuentra pactado el otorgamiento de las prestaciones que refiere en su demanda.

#### **Pruebas admitidas para acreditar réplica y objeciones:**

○ **TESTIMONIAL** a cargo de las **CC. [REDACTED] Y [REDACTED]**, cuyo desahogo se encuentra visible a partir del minuto 35:38 de la videograbación de la audiencia de juicio celebrada el tres de agosto de dos mil veintitrés; probanza que no beneficia a su oferente para los efectos propuestos toda vez que habiéndose anunciado la misma de manera colegiada solamente se rindió el testimonio de la testigo señalada en primer término, pues respecto de la segunda, su oferente señaló que no asistió a rendir testimonio por temor a represalias ya que la misma sigue laborando para la demandada, motivo por el cual fue declarado desierto el testimonio de la misma. Como consecuencia de lo anterior, dicha prueba carece de valor probatorio pues la misma no fue ofertada bajo la modalidad de testimonial singular prevista por el artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo, sirviendo de sustento a lo anterior, el criterio establecido en la tesis de jurisprudencia:

**Registro digital: 196588.** Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: IV.3o. J/36. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VII, marzo de 1998, página 752. **Tipo: Jurisprudencia**

**TESTIMONIO SINGULAR. NO PUEDE VALORARSE COMO TAL CUANDO SE OFRECEN VARIOS TESTIGOS Y SÓLO COMPARECE UNO.** Si el quejoso ofrece varios testigos, argumentando que éstos se enteraron de los hechos que narró en su demanda y a la diligencia de desahogo sólo compareció uno de ellos, es claro que este solo atestado no puede reunir los requisitos que señala el artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el mismo se refiere a la existencia de un solo testigo y a la circunstancia de que haya sido este único quien se percató de los hechos a dilucidar, lo que no aconteció en la especie, pues la prueba testimonial no se ofreció en forma singular, sino a cargo de varios testigos.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Independientemente de lo anterior, no escapan a este Juzgador las tachas u objeciones formuladas por la demandada a la testigo [REDACTED] en el sentido de que reconoció tener entablada demanda laboral contra el [REDACTED] demandado, siendo su apoderado o representante legal el hoy actor; sin embargo, en consideración de este Juzgador tal circunstancia no inhabilita por si sola el testimonio rendido pues las respuestas brindadas por la testigo abundan en detalles y particularidades sobre los

hechos que declaró y sobre los que fue cuestionada incluso por el Juzgador.

○ **TESTIMONIAL** a cargo de las CC. [REDACTED], [REDACTED] Y [REDACTED], cuyo desahogo se encuentra visible a partir del minuto 01:03:15 de la videograbación de la audiencia de juicio celebrada el tres de agosto de dos mil veintitrés; del cual se desprende que se declaró desierto el testimonio ofrecido a cargo de [REDACTED], por lo cual, dicha probanza fue desahogada con el resto de los testigos propuestos, de cuyo testimonio se advierte que resultaron coincidentes en señalar conocer al actor por haber sido compañeros de trabajo en [REDACTED] de Baja California; que el último puesto desempeñado por el actor fue el de Jefe del Departamento Jurídico, cargo que ocupó del 13 al 25 de octubre de 2022 en un horario de las 08:00 horas a las 16:00 horas; asimismo ambas testigos ([REDACTED] y [REDACTED]) resultaron coincidentes en señalar que el día 17 de octubre de dos mil veintidós, el hoy actor, en su carácter de Director Jurídico atendió una reunión en el Departamento de Personal en la que se requirió de información necesaria para la licitación de uniformes del personal de la demandada; reunión que si bien se ubica dentro del período de tiempo comprendido de las 08:30 horas a las 12:00 horas del día en mención, la testigo [REDACTED] señaló al ser repreguntada, que dicha reunión tuvo una duración de aproximadamente media hora. En razón de lo anterior, dicha prueba no resulta apta para acreditar la ubicación y actividades desarrolladas por el actor el día 17 de octubre de 2022 de las 08:30 a las 12:00 horas; aunado a lo anterior, la testigo [REDACTED] fue cuestionada sobre hechos acontecidos los días 18 y 19 de octubre de 2022 sobre los cuales no fue cuestionada la diversa testigo [REDACTED], pues esta última fue cuestionada sobre hechos acontecidos el 20 de octubre de 2022; de manera tal que con los testimonios rendidos no se genera convicción sobre las versiones vertidas por las testigos comparecientes. Por lo señalado anteriormente, esta prueba no beneficia a su oferente para los efectos propuestos. Asimismo, no escapan a este Juzgador las tachas u objeciones formuladas por la demandada a la testigo [REDACTED] en el sentido de que reconoció tener entablada demanda laboral contra el [REDACTED] demandado, siendo su apoderado o representante legal el hoy actor; sin embargo, en consideración de este Juzgador tal circunstancia no inhabilita por si sola el testimonio rendido pues las respuestas brindadas por la testigo abundan en detalles y particularidades sobre los hechos que declaró y sobre los que fue cuestionada incluso por el Juzgador.

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

○ **CONFESIONAL** a cargo de la parte actora [REDACTED] cuyo desahogo se encuentra visible a partir del minuto 01:29:04 de la videograbación de la audiencia de

juicio celebrada el tres de agosto de dos mil veintitrés, del cual no se desprende la aceptación o reconocimiento expreso del actor de haber realizado las conductas descritas por la patronal en el escrito de contestación de demanda, que establece como justificadoras para perder la confianza al hoy actor. Como consecuencia de lo anterior, dicha probanza no beneficia a los intereses de su oferente pues del interrogatorio formulado y de las respuestas vertidas no se desprende el reconocimiento por parte del actor, de haber desplegado conductas u omisiones que objetivamente produjeran la pérdida de la confianza por parte de la patronal.

○ **INFORME DE AUTORIDAD** a cargo de la PRESIDENCIA DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA, mismo que fue rendido el veintiocho de agosto de dos mil veintitrés por el Lic. [REDACTED] en su carácter de Presidente, mediante el cual informa que dicho Tribunal no cuenta con Bitácoras de Registro de ingreso de usuarios y litigantes a sus instalaciones. Probanza que no beneficia a los intereses de su oferente dado que no se desprenden elementos que corroboren o confirmen los hechos descritos en el escrito de contestación de demandada atribuidos al actor y que a la postre generaron la pérdida de la confianza.

○ **INFORME DE AUTORIDAD** a cargo del CENTRO DE CONTROL, COMANDO, COMUNICACIÓN Y CÓMPUTO, mismo que fue rendido el quince de agosto de dos mil veintitrés por el Capitán [REDACTED] en su carácter de Director, mediante el cual informa lo siguiente:

- Que dicho Centro no cuenta con cámaras de video vigilancia en [REDACTED]
- Que en [REDACTED] dicho Centro sí cuenta con cámaras de video vigilancia las cuales fueron activadas en el mes de mayo de dos mil veintitrés, por lo que resulta imposible remitir grabaciones de los días 14, 17, 18, 19, 20 y 21 del mes de octubre de dos mil veintidós.

Probanza que no beneficia a los intereses de su oferente dado que no se desprenden elementos que corroboren o confirmen los hechos descritos en el escrito de contestación de demandada atribuidos al actor y que a la postre generaron la pérdida de la confianza.

○ **INFORME DE AUTORIDAD** a cargo de la ADMINISTRACION DESCONCENTRADA DE SERVICIOS AL CONTRIBUYENTE DE BAJA CALIFORNIA "1", mismo que fue rendido el diecisiete de agosto de dos mil veintitrés por la Lic. [REDACTED] en su carácter de Administrador, mediante el cual informa que el actor se encuentra activo en el Régimen de Sueldos y Salarios e Ingresos Asimilados a Salarios y asimismo, que no identifica registro que coincida con la denominación [REDACTED]. Probanza que no beneficia a los intereses de su oferente dado que no se desprenden elementos que corroboren o confirmen los hechos descritos en el escrito de contestación de demandada atribuidos al actor y que

a la postre generaron la pérdida de la confianza.

- **INFORME DE AUTORIDAD** a cargo de la PRESIDENCIA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DE MEXICALI, BAJA CALIFORNIA, mismo que fue rendido el diecisiete de agosto de dos mil veintitrés por el Lic. [REDACTED] en su carácter de Presidente de la referida Junta Local, mediante el cual remite copia certificada de Reglamento Interior de Trabajo para Trabajadores de Confianza del [REDACTED], constante de ciento cuarenta y cinco fojas (145) registrado con el número 2922 del índice de la referida autoridad. Probanza que beneficia a los intereses de su oferente por cuanto hace a lo que de ella se desprende.
- **INFORME** a cargo de HSBC MEXICO, mismo que fue rendido el dos de agosto de dos mil veintitrés por el Lic. [REDACTED] en su carácter de Apoderado Legal, mediante el cual informa que el actor, quien tiene la cuenta [REDACTED] ligaba a la CLABE INTERBANCARIA [REDACTED], el día siete de julio de dos mil veintidós recibió un depósito por la cantidad de \$28,150.65 pesos por concepto de “nómina-aguinaldo” por parte del [REDACTED]. Probanza que beneficia a los intereses de su oferente por cuanto hace a lo que de ella se desprende.
- **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en Impresión de las páginas 75, 76 y 77 del MANUAL DE ORGANIZACIÓN ESPECIFICO, del cual se desprende la descripción genérica del puesto, función genérica, funciones específicas, funciones tipo y requisitos requeridos para el puesto de Jefe de Departamento Jurídico, el cual además se encuentra consultable en la liga [http://php.cobachbc.edu.mx/manuales-especificos/doc/direccion\\_general.pdf](http://php.cobachbc.edu.mx/manuales-especificos/doc/direccion_general.pdf) [REDACTED] en sus páginas de la 63 a la 66. Probanza que beneficia a los intereses de su oferente por cuanto hace a lo que de ella se desprende.
- **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en cinco (5) Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI) correspondientes del 22 de agosto de 2022 al 30 de octubre de 2022, de los cuales se desprenden los conceptos y montos percibidos por el actor durante el período referido. Probanza que beneficia a los intereses de su oferente por cuanto hace a lo que de ella se desprende.
- **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en copia simple de oficio número 406/2022 de fecha 20 de octubre de 2022 signado por el actor en su carácter de Director Jurídico del [REDACTED] demandado, dirigido a la Comisión Estatal de Derechos Humanos en representación del [REDACTED], mediante el cual da contestación al requerimiento que le fue formulado por dicha Dirección en fecha 07 de octubre de

2022. Probanza que beneficia a los intereses de su oferente por cuanto hace a lo que de ella se desprende.

○ **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en copia simple de recibo de pago del concepto “Aguinaldo” correspondiente al primer semestre del año 2022, del cual se desprende el monto percibido por el actor durante el período referido. Probanza que beneficia a los intereses de su oferente por cuanto hace a lo que de ella se desprende.

○ **DE LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, ASÍ COMO LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, no se desprenden datos adicionales que vengan a favorecer a los intereses de su oferente.

#### **QUINTO. Conclusiones.**

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

El despido efectuado en la persona del actor [REDACTED] deviene injustificado por las siguientes razones:

Siendo la parte medular de la Litis el determinar si el despido del que fue objeto el actor es justificado o no, tenemos que correspondió a la patronal a carga de acreditar que el actor desarrolló los hechos que actualizan las causales de rescisión que refiere en el aviso de despido.

Lo anterior es así toda vez que al producir su contestación la patronal al contestar el hecho séptimo señaló: “...Es **falso** el hecho que se contesta; lo **cierto** es que los hechos ocurrieron de la forma siguiente: En fecha 24 de octubre de 2022, mi representada [REDACTED], decidió rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón con el trabajador C. [REDACTED], al actualizarse las **causales de rescisión** establecidas en el Artículo 47 fracción II y XI de la Ley Federal del Trabajo, disposiciones que literalmente establecen lo siguiente: **Artículo 47.-** Son causas de **rescisión de la relación de trabajo**, sin responsabilidad para el patrón: **II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; Estas causales se configuraron, dado que el actor omitió dar cumplimiento a las funciones encomendadas en el MANUAL DE ORGANIZACIÓN ESPECIFICO, no garantizando la plena eficiencia en el desarrollo de las mismas y omitiendo informarlas a su Jefe Inmediato el Director General del [REDACTED], conducta que se le hizo de conocimiento al trabajador mediante un **aviso escrito** lo anterior **acatando** lo establecido en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Cabe destacar que el actor como **Jefe del Departamento de Asuntos Jurídicos del [REDACTED]**, tenía la **obligación** informar periódicamente a su **jefe inmediato**, acerca de las actividades desempeñadas en su puesto, obligación que está **expresamente** establecida en el **MANUAL DE ORGANIZACIÓN ESPECIFICO** y del que el actor siempre tuvo **pleno conocimiento** al momento de su **promoción y designación** como **Jefe del Departamento de Asuntos Jurídicos en fecha 13 de octubre de 2022**, aunado a que dicho manual se encuentra**

publicado en el **página web oficial** del [REDACTED], asimismo tenía la **obligación** de cumplir con estas funciones dentro de su **jornada** de labores en las **Oficinas Generales en el Departamento de Asuntos Jurídicos** del [REDACTED], en el domicilio ubicado en [REDACTED] **de Mexicali, Baja California**, estableciéndose desde este momento que su jornada de trabajo comprendía de las **8:00 horas a las 16:00 horas de lunes a viernes** descansando los días **sábados y domingos** de cada semana.

Las funciones y obligaciones antes señaladas fueron **omitidas** por el trabajador ya que **dentro de su jornada de labores** de los días **14, 17, 18, 19, 20, y 21 todos del mes de octubre de 2022** en el horario establecido de las 8:30 horas a las 12:00 horas atendía asuntos de carácter personal como **litigios** en el **Tribunal de Arbitraje del Estado de Baja California** en el domicilio ubicado en [REDACTED] **Mexicali, B.C.** así como atención a clientes como **Abogado Laboralista particular y Consultor jurídico** en [REDACTED] en et domicilio ubicado en [REDACTED] **en Mexicali, B.C.**, sin que estas actividades estuvieran relacionadas con sus funciones establecidas en el [REDACTED], es decir, el hoy actor **se encontraba en estos lugares en su jornada** de trabajo sin que hubiese una causa justificada, evidenciándose con lo anterior la **omisión** de realizar sus **funciones** establecidas en el **MANUAL DE ORGANIZACIÓN ESPECIFICO** del [REDACTED]. aclarando, situación que será acreditada en el momento procesal oportuno. En virtud de esta conducta se configuraron las causales de rescisión establecidas en las **fracciones II y XI del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo**, disposiciones que literalmente establecen lo siguiente: **Artículo 47.-** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: **II. Incurrir el trabajador; durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;** . En base a estas conductas nuestra representada procedió a rescindir la relación de trabajo con el hoy actor, por lo que **acatando** lo dispuesto en el Artículo 47 parte final se emitió **aviso escrito** en fecha 24 de octubre de 2022, mismo que el actor **recibió personalmente** en fecha 25 de octubre de 2022 tal y como él lo **confiesa** en la narrativa de sus hechos, donde se dio por enterado. Así pues, de lo anterior se desprende que la patronal demandada actuó conforme al **marco normativo** que prevé el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto, es totalmente **procedente la excepción de falta de acción y derecho** ya que se dio un despido totalmente justificado, en base los razonamientos antes efectuados.”

Luego entonces, descansando la defensa en el hecho de que el despido del actor fue justificado, es que correspondió a la patronal demostrar que los días **14, 17, 18, 19, 20, y 21 todos del mes de octubre de 2022**, dentro de su horario laboral establecido de las 8:30 horas a las 12:00 horas, el hoy actor atendía asuntos de carácter personal como **litigios** en el **Tribunal de Arbitraje del Estado** de Baja California en el domicilio ubicado en Calle [REDACTED] de esta ciudad, así como también, brindaba atención a clientes como **Abogado Laboralista particular y Consultor jurídico** en [REDACTED] en el domicilio ubicado en [REDACTED] [REDACTED] en esta ciudad de Mexicali, B.C., sin embargo, con ninguno de los medios de convicción aportados, la patronal logró demostrar su afirmación, pues por su parte el Presidente del Tribunal de Arbitraje del Estado de Baja California indicó no contar con bitácoras de registro de usuarios y en esa virtud es que no se pudo confirmar que el hoy actor hubiese estado presente en las instalaciones del **Tribunal de Arbitraje del Estado** de Baja California en el domicilio ubicado en [REDACTED] [REDACTED], los días 14, 17, 18, 19, 20, y 21 todos del mes de octubre de

2022, dentro de su horario laboral establecido de las 8:30 horas a las 12:00 horas, atendiendo asuntos de carácter personal como litigios; asimismo con ningún medio de prueba la patronal logró demostrar que en los días y horario referido, el hoy actor hubiese estado brindando atención a clientes como **Abogado Laboralista particular y Consultor jurídico en [REDACTED]** en el domicilio ubicado en [REDACTED] en esta ciudad de Mexicali, B.C.

En resumen, la patronal no demostró que el actor, dentro del horario de labores establecido o pactado, hubiera desatendido las labores para las que fue contratado, realizando actividades de tipo personal, lo que confirma lo injustificado del despido. Así tenemos que, desde la fecha de ingreso a laborar del actor (13 de enero de 2022) a la fecha en que fue despedido injustificadamente (25 de octubre de 2022), **el hoy actor generó una antigüedad en el trabajo de doscientos ochenta y cinco (285) días.**

Habiendo quedado establecido que el despido de que fue objeto el actor es injustificado, debemos atender a las pretensiones del actor, desprendiéndose el reclamo específico de la Reinstalación y pago de diversas prestaciones, misma que efectuó en los siguientes términos:

- A. Reclamo la **reinstalación en la fuente de trabajo** que tenía con la patronal demandada, por los motivos y razones que se indican en esta demanda; lo anterior con fundamento en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.*
- B. Como consecuencia de lo anterior, se reclama el pago de la cantidad de los **salarios vencidos o caídos** que se generen desde la fecha del despido hasta aquella en que se cumpla con la Sentencia que sea dictada por ese H. Tribunal Laboral; lo anterior con fundamento en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.*
- C. El **reconocimiento de mi antigüedad** desde mi fecha de ingreso para con la patronal demandada, tal y como se indica en el hecho número 1.*
- D. Como consecuencia del punto anterior, el reconocimiento de que la categoría de planta, y por consiguiente la estabilidad en el empleo lo tengo desde mi fecha de ingreso para con la patronal demandada ya que la relación de trabajo siempre ha sido por tiempo indeterminado debido a la naturaleza, contratación y materia del trabajo.*
- E. Restitución del puesto, actividades, salario y prestaciones adquiridas como Jefe del departamento jurídico.***
- F. Por el pago de la suma que corresponda por concepto de **salarios no cubiertos**, laborados y no pagados por la patronal demandada correspondiente a la prestación denominada bajo el concepto de "Compensación" equivalente a la cantidad total mensual de \$24,000.00 pesos moneda nacional, ya que, omitió pagarme un aumento salarial a dicha Compensación por la cantidad mensual de \$12,000.00 pesos moneda nacional, a razón de 5 (cinco) catorcenos, del periodo comprendido de la primera catorcena del mes de septiembre del año 2022 (G1 8/2022) a la tercera catorcena del mes de octubre del año 2022 (G22/2022), dando un total de \$28,000.00 pesos moneda nacional; reclamo que realizo con motivo de la falta de pago completa, oportuna y formal de mis salarios en las fechas, lugar convenidos y términos legales aplicables, como se explica en los hechos de la presente demanda.*
- G. El reconocimiento de las prestaciones adquiridas desde mi fecha de ingreso y durante mi último año de servicios y las que en su caso se sigan generando durante el juicio por los conceptos: **vacaciones, prima vacacional (a razón de 60% de 40 días de salario), aguinaldo (60 días), bono por vida cara, ayuda de transporte, quinquenio, ayuda para despensa familiar, eficiencia en el trabajo, bono de ciclo escolar, bono de reconocimiento administrativo, ayuda para juguetes, ayuda para cena navideña, ayuda de gasolina, compensación**, y demás prestaciones del Contrato Colectivo de Trabajo para trabajadores administrativos, al ser el que se aplica en la fuente de trabajo.*
- H. Como consecuencia de los incisos anteriores, las **diferencias salariales.***
  - I. El pago que corresponda por concepto de **aguinaldo del año 2022**, debido a que no recibí*

dicha prestación legal por la patronal demandada, a razón de 60 días de aguinaldo por año.

- J. Cuotas y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- K. Retroactivo del incremento salarial del año 2022 y los que se sigan actualizando y generando durante el juicio.

Ad Cautelam, Suponiendo sin conceder razón, para el caso en que la patronal demandada sea eximida de la obligación de reinstalarme se reclama:

- L. El pago de la cantidad que corresponda por concepto de **indemnización legal de veinticinco días de salario por cada año de servicio prestado**, sirviendo de base para el cálculo de dicha cantidad el salario diario integrado; lo anterior con fundamento en el artículo 50 fracción II de la Ley Federal del Trabajo y la cláusula 60 del Contrato Colectivo de Trabajo para trabajadores administrativos.
- M. Además de la indemnización anterior, en el pago del importe de **tres meses de salario**, tomando como base el salario diario integrado; lo anterior con fundamento en el artículo 50 fracción III con relación con el 48 ambos de la Ley Federal del Trabajo.
- N. El pago de la cantidad de los **salarios vencidos o caídos e intereses, en su caso**, que se generen desde la fecha del despido hasta aquella en que se cumpla con la **Sentencia** que sea dictada por ese H. Tribunal Laboral; lo anterior con fundamento en el artículo 50 fracción III con relación con el 48 ambos de la Ley Federal del Trabajo.
- O. El pago de **20 días de vacaciones correspondientes del año 2022 y prima vacacional (a razón de 60% de 40 días de salario)**, que están pendientes, lo anterior a razón que esa es la manera en que la patronal demandada otorga dicha prestación en la fuente de trabajo de conformidad con el Contrato Colectivo de Trabajo para trabajadores administrativos.
- P. El pago que corresponda por concepto de **aguinaldo del año 2022**, debido a que no recibí dicha prestación legal por la patronal demandada, a razón de 60 días de aguinaldo por año.
- Q. Retroactivo del incremento salarial del año 2022 y los que se sigan actualizando y generando durante el juicio.
- R. Las diferencias salariales.
- S. Reclamo el pago de la **prima de antigüedad**.

Como se aprecia, la pretensión del actor ante el despido injustificado del que fue objeto, es la Reinstalación y Restitución del puesto, actividades, salario y prestaciones adquiridas como Jefe del Departamento Jurídico tal como fue plasmado en el escrito de demanda; se destaca lo anterior, toda vez que la parte actora, al momento de formular alegatos incorpora cuestiones novedosas que resultan ajenas a la Litis establecida en juicio, a saber, refiere, que la patronal en todo caso no debió haberlo despedido injustificadamente, sino que, debió haberlo regresado a ocupar el puesto de planta que desempeñaba anteriormente. Al respecto se señala que dicho argumento no será analizado por este Juzgador al encontrarse ajeno a la Litis planteada pues no fue argumentado, expuesto ni solicitado en el escrito de demanda ni tampoco en el escrito en el que formuló su réplica.

Puntualizado lo anterior, tenemos que ante el reclamo de reinstalación la patronal opuso la siguiente excepción:

**EXCEPCIÓN DE NEGATIVA A ACATAR EL LAUDO.-** Esta excepción **se opone solo para el caso** que suponiendo sin conceder este H. Tribunal Laboral determine procedente la pretensión intentada por el actor consistente en su **Reinstalación** en la fuente de trabajo, toda vez que el actor se encuentra en los **supuestos de excepción** contemplado en el **Artículo 49 fracción I y III** de la **Ley Federal del Trabajo**, ya que el hoy actor laboro en la fuente de trabajo menos de un año, siendo del 13 de enero de 2022 al 24 de octubre de 2022, asimismo tenía en la fuente de trabajo la categoría de empleado de confianza, al haber ocupado el cargo de Jefe de Departamento "C" en el Departamento de Asuntos Jurídicos del [REDACTED]. veamos el contenido del numeral antes señalado:

**Artículo 49.-** La persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante el Tribunal que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o

por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y el Tribunal estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el trabajo del hogar, y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Aunado a lo anterior se establece que esta excepción es procedente plantearse desde este momento, ya que de conformidad con el artículos 123, apartado A, fracciones XXI y XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, no se advierte plazo para que los patrones ejerzan su derecho de negarse a acatar el laudo que condene a la reinstalación del trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, en los casos excepcionales que la propia ley autoriza, por lo que ese derecho **uede ejercerse válidamente tanto al “contestar la demanda” como hasta después de dictado el laudo o al momento de su ejecución**, lo anterior tiene sustento en los criterios jurisprudenciales que es procedente su aplicación en términos del Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra señalan: ...

Establecido lo anterior, debemos señalar que **dicha excepción resulta procedente**.

En efecto, la fracción XXI del Apartado A del artículo 123 Constitucional dispone:

**XXI.** *Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con la resolución, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.*

Por su parte, los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo establecen:

**Artículo 49.-** *La persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:*

**I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;**

*II. Si comprueba ante el Tribunal que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y el Tribunal estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;*

**III. En los casos de trabajadores de confianza;**

*IV. En el trabajo del hogar, y*

*V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.*

*Para ejercer este derecho el patrón podrá acudir al Tribunal en la vía paraprocesal contemplada en el artículo 982 de esta Ley para depositar la indemnización a que se refiere el artículo 50 de esta Ley. Para tal efecto el patrón aportará al Tribunal la información relacionada con el nombre y domicilio del trabajador, para que se le notifique dicho paraprocesal, debiendo manifestar bajo protesta de decir verdad que en el caso se actualiza alguna de las hipótesis contempladas en el presente artículo. Con el escrito de cuenta y desglose del monto de la indemnización el Tribunal correrá traslado al trabajador para su conocimiento.*

*Si el trabajador no está de acuerdo con la procedencia o los términos de la indemnización, el trabajador tendrá a salvo sus derechos para demandar por la vía jurisdiccional la acción que corresponda; en caso de que en el juicio se resuelva que el trabajador no se encuentra en ninguna de las hipótesis de este artículo, el depósito de la indemnización no surtirá efecto alguno y el Tribunal dispondrá del dinero depositado para ejecutar su sentencia. Si en dicho juicio el Tribunal resuelve que se actualiza alguna de las hipótesis contempladas en este artículo, pero el monto depositado es insuficiente para pagar la indemnización, el Tribunal condenará al patrón a pagar las diferencias e intereses correspondientes.*

**Artículo 50.-** *Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:*

*I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado*

sus servicios;

*II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y*

*III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.*

Como quedó señalado con antelación el hoy actor generó una antigüedad en el trabajo de doscientos ochenta y cinco (285) días, es decir, una antigüedad menor a un año de servicios e igualmente es un hecho aceptado y reconocido por las partes que, al momento del despido el hoy actor ocupaba el puesto de Jefe del Departamento Jurídico de la patronal demandada, cargo que, con independencia de que los argumentos vertidos por las partes en el sentido de que las labores desarrolladas por el actor eran las previstas por el Manual de Organización General del [REDACTED] [REDACTED] publicado en el Periódico Oficial del Estado el 10 de septiembre de 2021 o bien, las previstas en el Manual de Organización Específico, lo cierto es que las actividades realizadas corresponden a las de un trabajador de confianza pues es indudable que el actor, como Titular del Departamento Jurídico de la demandada ejercía funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización de carácter general dentro de la demandada, ejerciendo incluso la representación legal de la misma, tal como se desprende del oficio aportado por la patronal, suscrito por el actor y dirigido a la Comisión Estatal de Derechos Humanos así como por los señalamientos expuestos por el propio actor en su escrito de réplica donde establece las actividades que se encontraba realizando los días 14, 17, 18, 19, 20 y 21 de octubre de 2022 entre las 08:30 y las 12:00 horas, mismas que constituyen confesión expresa del actor y que no dejan lugar a dudas que las actividades desarrolladas resultan ser de las previstas por el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo en relación con el diverso numeral 11, pues incluso tenía acceso a información y documentación que pudiera ser catalogada o clasificada como reservada tal como lo revela la propia documental ofrecida como prueba número 8, consistente en el Tabulador de Sueldos del Personal Directivo (mandos medios y superiores) del [REDACTED] [REDACTED] 2022.

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

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

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Al respecto, resulta oportuno atender a las definiciones que el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española establece para los vocablos dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, lo anterior a efecto de determinar si las labores descritas por el actor en su demanda, actualizan alguna de ellas:

**Dirección:** 1. f. Acción y efecto de dirigir. 2. f. Tendencia de algo inmaterial hacia determinados fines. 3. f. Camino o rumbo que un cuerpo sigue en su movimiento. 4. f. Consejo, enseñanza y preceptos con que se encamina a alguien. 5. f. Conjunto de personas encargadas de dirigir una sociedad, un establecimiento, una explotación, etc. 6. f. Cargo de director.

**Inspección:** 1. f. Acción y efecto de inspeccionar. 2. f. Cargo y cuidado de velar por algo. 3. f. Casa, despacho u oficina del inspector.

**Vigilancia:** 1. f. Cuidado y atención exacta en las cosas que están a cargo de cada uno. 2. f. Servicio ordenado y dispuesto para vigilar.

**Fiscalización:** 1. f. Acción y efecto de fiscalizar/ 2. tr. Criticar y traer a juicio las acciones u obras de alguien.

Al respecto, tenemos que la propia Ley establece de manera precisa que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Así encontramos que de las actividades que el actor señaló realizar, las mismas resultan ser de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización **además de resultar de carácter general dentro de la empresa o establecimiento.**

Por tal motivo, al actualizarse los supuestos previstos en las fracciones I y III del artículo 49 de la Ley Laboral, se revela la procedencia de la excepción opuesta para reinstalar al hoy actor. Sirven de sustento a la anterior determinación, los criterios establecidos en las tesis de jurisprudencia:

**Registro digital: 167816.** Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: I.1o.T. J/60. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, febrero de 2009, página 1786. **Tipo: Jurisprudencia**

**TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARÁCTER CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCIÓN.** Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza fue despedido y pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza y que con toda precisión establece el artículo 9o. del citado ordenamiento legal, a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad en su demanda, de no acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y condenarse a la reinstalación solicitada. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

**Registro digital: 173784.** Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 163/2006. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIV, diciembre de 2006, página 198. **Tipo: Jurisprudencia**

**DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN DERIVADA DE AQUÉL SEA LA REINSTALACIÓN, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO EN LOS CASOS DE EXCEPCIÓN REGLAMENTADOS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** El artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de las responsabilidades que le resulten del conflicto, y que dicha disposición será inaplicable a las acciones consignadas en la fracción siguiente de dicho precepto, a saber, las que deriven de despido injustificado o aquellas en que se demande el pago de la indemnización cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratos; de ahí que la regla general es que en la acción de reinstalación derivada de un despido injustificado es improcedente tanto la insumisión al arbitraje como la negativa a acatar el laudo por la parte patronal. Sin embargo, la fracción XXII del citado apartado prevé que la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago

de una indemnización, lo que significa que deja a la ley ordinaria la reglamentación de las excepciones a dicha regla, que de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, son los relativos a trabajadores que tengan antigüedad menor a un año, los que tengan contacto directo e inmediato con el patrón que imposibilite el desarrollo normal de la relación laboral, los de confianza, los domésticos y los eventuales. De esta forma el Constituyente garantizó la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin desconocer los casos que en la realidad pueden llevar a hacer fácticamente imposible la continuación de la relación laboral. Tesis de jurisprudencia 163/2006. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de noviembre de dos mil seis.

Como consecuencia de lo anterior, resulta procedente condenar a las indemnizaciones previstas en el artículo 50 de la Ley Laboral consistentes en el pago de 20 días de salario por cada año de servicios prestados, además del importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley.

Respecto a la indemnización especial de 20 días de salario por cada año de servicios prestados prevista por la fracción II del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, el actor reclama su pago a razón de 25 días de salario por cada año, sustentando su reclamo en la cláusula 60 del Contrato Colectivo de Trabajo para Trabajadores Administrativos. Al reclamar dicha prestación en términos extralegales, el actor aportó como prueba el Contrato Colectivo aludido vía informe a cargo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Mexicali, el cual cuenta con número de registro 42/82. Con independencia de lo anterior, dicho pacto social se encuentra consultable en la liga: {  
HYPERLINK "https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx/" } <https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx/>

**Registro digital: 163849.** Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 128/2010. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXII, septiembre de 2010, página 190. **Tipo: Jurisprudencia**

**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. Contradicción de tesis 32/2000-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero, Segundo y Tercero, todos en Materias Administrativa y de Trabajo del Cuarto Circuito. 22 de septiembre de 2000. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretario: Emmanuel G. Rosales Guerrero. Contradicción de tesis 126/2003-SS. Entre las sustentadas por el Cuarto Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, el Primer Tribunal Colegiado del Octavo Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 23 de abril de 2004. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretarios: José Luis Rafael Cano Martínez y Sofía Verónica Ávalos Díaz. Contradicción de tesis 126/2004-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo y Tercero, ambos del Vigésimo Tercer Circuito. 25 de febrero de 2005. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Juan Díaz Romero. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías. Contradicción de tesis 186/2008-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Sexto Circuito y Décimo Tercero en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 4 de marzo de 2009. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Oliva del Socorro Escudero Contreras. Contradicción de tesis 57/2010. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Noveno y Décimo, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 26 de mayo de 2010. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz. Tesis de jurisprudencia 128/2010. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del ocho de septiembre de dos mil diez.

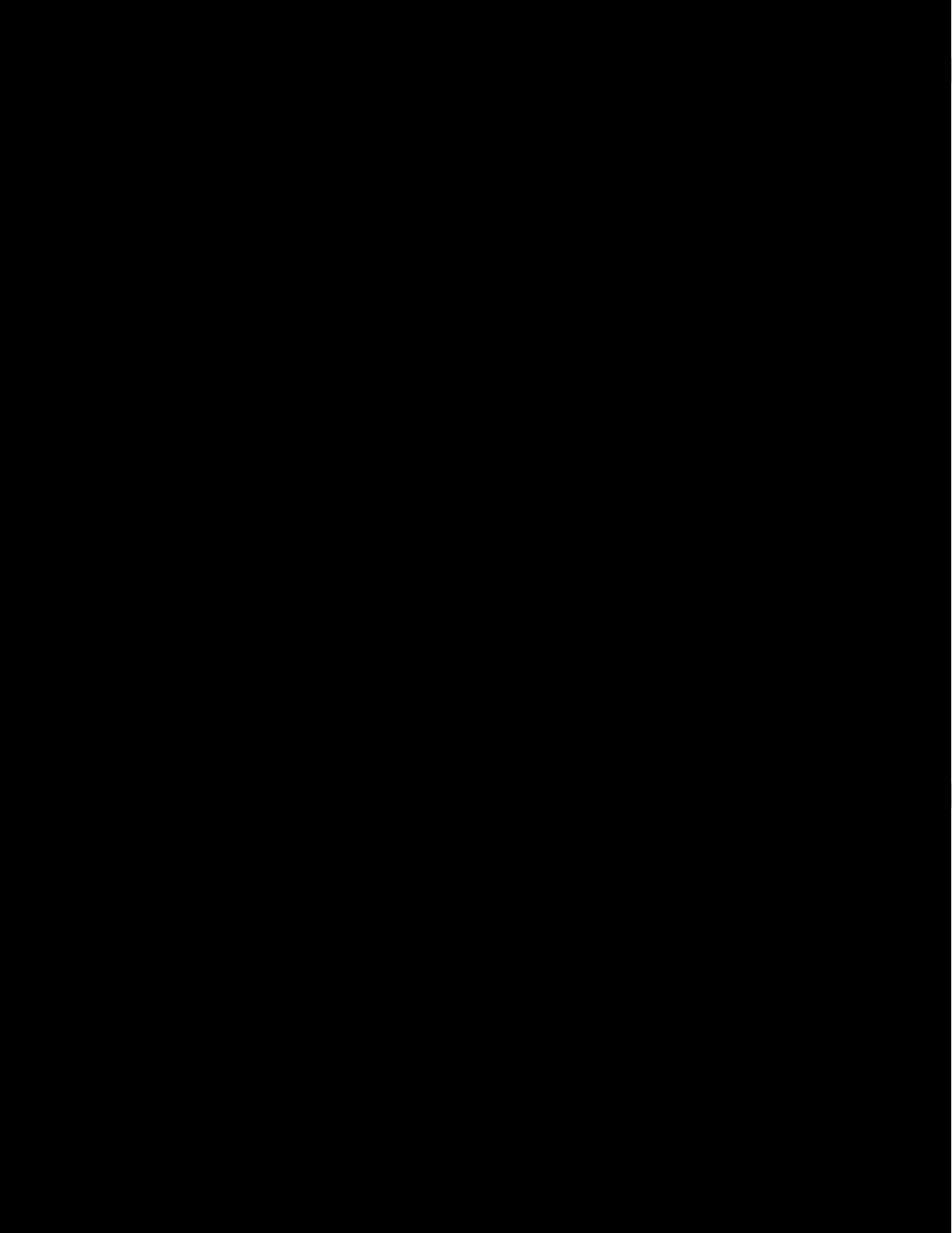
Al efecto, la cláusula quinta de dicho contrato establece que el objeto del mismo es el establecer las condiciones según las cuales el trabajador administrativo sindicalizado presta sus servicios en el [REDACTED].

Asimismo, el párrafo tercero de dicha cláusula señala que las disposiciones del contrato colectivo serán aplicables únicamente a los trabajadores administrativos sindicalizados, excluyendo expresamente de las condiciones y prestaciones en él contenidas, a las autoridades, funcionarios, trabajadores de confianza y personal académico que presta sus servicios en el [REDACTED].

[REDACTED]. Al resultar dicha disposición de interpretación estricta, tenemos que, por una parte, el actor no demostró encontrarse agremiado al sindicato y por la otra, que del sumario se desprende que el actor era trabajador de confianza, por lo que, en consecuencia, las disposiciones de dicho pacto social no le resultan aplicables al hoy actor, de manera tal que la indemnización especial deberá otorgarse tal como lo dispone la fracción II del artículo 59 de la Ley Laboral.

Para facilitar la comprensión de lo expuesto, se inserta la imagen de la citada cláusula:

PODER JUDICIAL  
DE BAJA CALIFORNIA  
VERSIONES PÚBLICAS



En tal virtud, respecto a la aludida indemnización del pago de 20 días de salario por cada año de servicios prevista por el citado numeral 50 del Código Obrero, considerando que el actor laboró un total de 285 días, le genera el derecho a recibir un pago proporcional de 15.62 días por tal concepto.

Ahora bien, a efecto de determinar el monto del salario con el cual se deben cubrir las indemnizaciones que han resultado procedentes, tenemos, por una parte, que el actor afirma que, en el puesto de Jefe de Departamento Jurídico percibía un sueldo mensual de \$70,733.59 pesos compuesto de la siguiente manera:

- Bono de vida cara: \$ 8,159.08 pesos
- Ayuda para transporte: \$ 250.00 pesos
- Sueldo ordinario: \$37,086.71 pesos
- Ayuda para despensa familiar: \$ 1,119.26 pesos
- Eficiencia en el trabajo: \$ 118.54 pesos
- Compensación: \$24,000.00 pesos

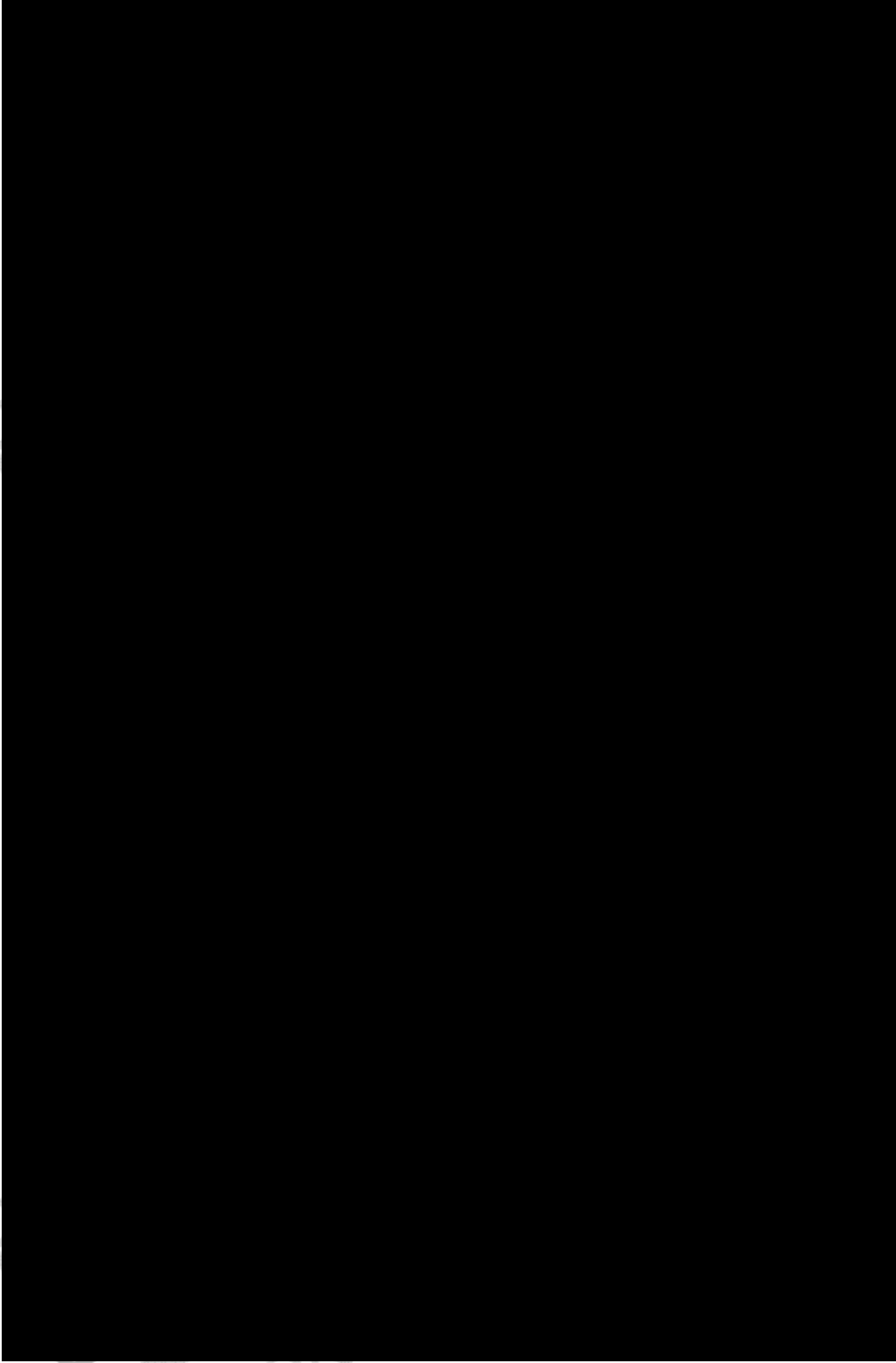
Afirma que dicho monto refleja un salario diario de \$2,357.79 pesos, lo que genera un salario diario integrado de \$2,930.24 pesos conformado de la siguiente manera:

- Salario cuota diaria: \$2,357.79 pesos
- Aguinaldo: \$ 392.96 pesos
- Prima vacacional: \$ 157.19 pesos
- Bono de ciclo escolar: \$ 4.17 pesos
- Bono de reconocimiento administrativo: \$ 18.13 pesos

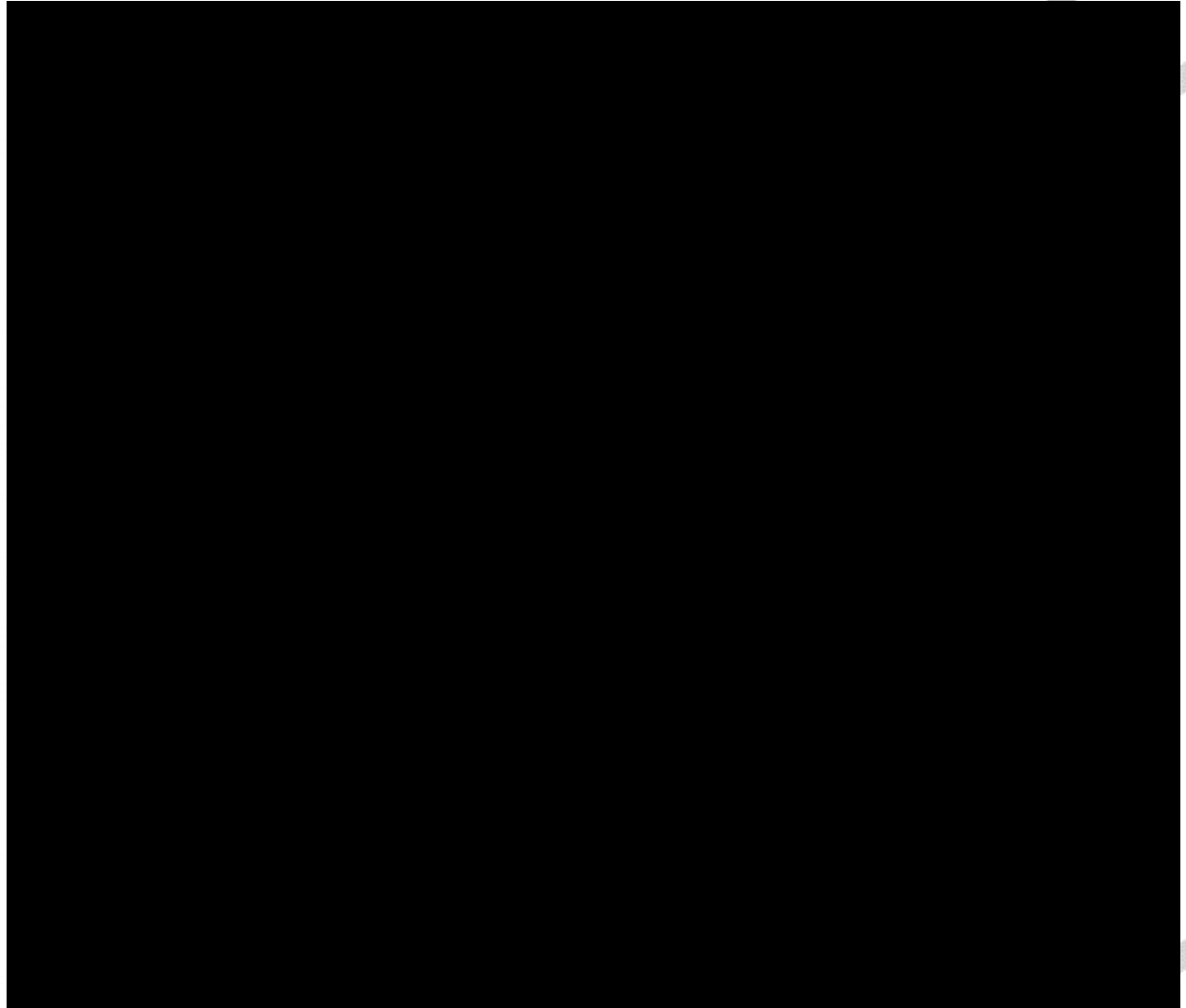
Por su parte, la demandada controvierte el monto del salario y sostiene que el actor percibía catorcenalmente como Jefe del Departamento Jurídico los siguientes conceptos y montos:

- Bono de vida cara: \$ 4,373.43 pesos
- Sueldo ordinario: \$17,307.13 pesos
- Compensación: \$ 6,620.83 pesos

Para determinar el monto del salario, debemos considerar que tanto el actor como la demandada, reconocen que al inicio de la relación laboral el actor tenía la categoría identificada con el número 272, correspondiente al puesto de Analista Especializado tal como se corrobora con el tabulador de sueldos para el Personal Administrativo no sindicalizado del [REDACTED] 2022, autorizado el 17 de agosto de 2022 por el Director General del [REDACTED] demandado, tabulador que el propio trabajador aportó como prueba y cuya imagen se inserta para ilustrar lo anterior:



Asimismo, se encuentra reconocido que el 13 de octubre de 2022 el actor fue promovido para laborar como Jefe del Departamento de Asuntos Jurídicos, dejando la categoría 272 para pasar a ocupar la diversa categoría 283 correspondiente a la plaza de Jefe de Departamento "C". De acuerdo al tabulador de sueldos de personal directivo (mandos medios y superiores) del [REDACTED], autorizado por su director general el 17 de agosto de 2022, el cual fue aportado como prueba por el propio actor, se confirma que dicha categoría corresponde a la aludida plaza, tal como se aprecia en la siguiente imagen:



Ahora bien, con independencia de que el organismo patronal regule sus relaciones laborales por el Apartado A del artículo 123 Constitucional, no debemos olvidar que no se trata de una patronal inmersa en la iniciativa privada, sino que, resulta ser un organismo público descentralizado del Gobierno del Estado de Baja California. En ese sentido, los conceptos y montos otorgados con motivo de las relaciones laborales existentes tanto en la Administración Pública tanto centralizada como descentralizada, se deben ajustar a las partidas presupuestales aprobadas en el presupuesto de egresos anual de conformidad con lo dispuesto por la fracción I del artículo 13 de la Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas, cuyo cumplimiento se verifica mediante la fiscalización efectuada por las entidades de fiscalización de las propias entidades federativas de conformidad con el artículo 60 de la mencionada Ley de Disciplina Financiera.

Precisado lo anterior, tenemos que conforme al tabulador de sueldos de personal directivo (mandos medios y superiores) del [REDACTED], autorizado por su director general el 17 de agosto de 2022, a la categoría número 283 correspondiente al Jefe de Departamento Jurídico "C", le corresponde un sueldo total mensual de \$60,983.23 pesos, cantidad que se integra de la siguiente manera:

- Sueldo tabular: \$38,755.61 pesos

- Compensación: \$13,701.39 pesos
- Bono de vida cara: \$ 8,526.23 pesos

El sueldo total mensual referido arroja un salario diario de **\$2,032.77 pesos (dos mil treinta y dos pesos 77/100 moneda nacional)**, mismo que se establece para efectos del pago de las indemnizaciones respectivas.

En las relatadas condiciones tenemos que se deberá pagar al actor la cantidad de **\$31,751.87 pesos (TREINTA Y UN MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y UN PESOS 87/100 MONEDA NACIONAL)**, por concepto de indemnización especial de 20 días de salario por cada año de servicios prevista por el numeral 50 del Código Obrero, reclamada en la prestación L, considerando que el actor laboró 285 días, lo que le genera el derecho a recibir un **pago proporcional de 15.62 días por tal concepto**.

Asimismo, se condena al pago de la cantidad de **\$182,949.30 pesos (CIENTO OCHENTA Y DOS MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y NUEVE PESOS 30/100 MONEDA NACIONAL)**, por concepto de indemnización constitucional de tres meses de salario reclamada en la prestación M, a razón del salario diario **\$2,032.77 pesos (dos mil treinta y dos pesos 77/100 moneda nacional)**. Igualmente, resulta procedente condenar al pago de salarios caídos reclamados bajo la prestación N, a razón del salario diario de **\$2,032.77 pesos (dos mil treinta y dos pesos 77/100 moneda nacional)** computados a partir del despido injustificado del que fue objeto el actor, es decir del 25 de octubre de 2022 y hasta por un período máximo de doce meses e igualmente se condena al pago de los intereses que se generen en términos de lo dispuesto por el párrafo tercero del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Por cuanto hace a las prestaciones reclamadas con las letras O y P, consistentes en el pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, el actor sustenta su reclamo en las disposiciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo para trabajadores administrativos argumentando en el hecho cuatro de la demanda que, al momento de su contratación se estableció que le serían aplicadas las prestaciones contenidas en el referido contrato colectivo.

Al respecto la demandada opuso excepción en los siguientes términos:

*"EXCEPCIÓN DE PRESTACIÓN EXTRALEGAL. - Esta excepción se opone respecto de las prestaciones reclamadas Ad Cautela marcadas con los incisos L, M, N, O, P, Q, R y S, del escrito inicial de demanda ya que deben ser cuantificadas estrictamente de acuerdo a lo señalado en el Artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, resultando improcedente la cuantificación que pretende hacer el actor en términos del Contrato Colectivo de Trabajo a que hace referencia, manifestando desde este momento que al ser prestaciones de carácter extralegal será el actor quien tenga la carga probatoria de aportar las pruebas que considere pertinentes para demostrar la obligación del patrón para pagarlas, lo anterior cobra aplicación de conformidad con el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo..."*

**La excepción de referencia resulta procedente**; si bien es cierto que durante la audiencia de juicio se requirió a la patronal por la exhibición del Contrato de Trabajo

correspondiente al actor, omitiéndose exhibir el mismo, lo que a su vez generó la presunción en favor del actor, de ser cierto lo alegado en relación con tal documento, es decir, que al momento de la contratación se estableció que le serían otorgadas las prestaciones del Contrato Colectivo de Trabajo, también es cierto que, del cuerpo del referido Contrato Colectivo de Trabajo, específicamente en la cláusula quinta se establece que el objeto del mismo es el establecer las condiciones según las cuales el trabajador administrativo sindicalizado presta sus servicios en el [REDACTED]. Asimismo, el párrafo tercero de dicha cláusula señala que las disposiciones del contrato colectivo serán aplicables únicamente a los trabajadores administrativos sindicalizados, excluyendo expresamente de las condiciones y prestaciones en él contenidas, a las autoridades, funcionarios, trabajadores de confianza y personal académico que presta sus servicios en el [REDACTED]. Al resultar dicha disposición de interpretación estricta, tenemos que, por una parte, el actor no demostró encontrarse agremiado al sindicato y por la otra, que del sumario se desprende que el actor en su calidad de Jefe del Departamento de Asuntos Jurídicos era trabajador de confianza, por lo que, en consecuencia, las disposiciones de dicho pacto social no le resultan aplicables al hoy actor, al consistir la redacción de la cláusula quinta, una exclusión expresa válida en términos de lo dispuesto por los artículos 396 y 184 de la Ley Federal del Trabajo. En consecuencia, las prestaciones aludidas deberán ser cubiertas en los términos que dispone la Ley Federal del Trabajo. Por lo tanto, se condena a pagar la cantidad de **\$9,513.36 PESOS (NUEVE MIL QUINIENTOS TRECE PESOS 36/100 MONEDA NACIONAL)**, por concepto de vacaciones proporcionales correspondientes al primer año de servicios, reclamada bajo la prestación O), por lo que tomando en consideración que los días laborados fueron 285, en tal virtud, de conformidad con el artículo 76 de la Ley Laboral tenemos que el proporcional correspondiente es de 4.68 días, cantidad ésta que multiplicada por el salario de **\$2,032.77 pesos (dos mil treinta y dos pesos 77/100 moneda nacional)**, arroja la cantidad en cita; la cantidad de **\$2,378.34 PESOS (DOS MIL TRESCIENTOS SETENTA Y OCHO PESOS 34/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de prima vacacional proporcional correspondiente al primer año de servicios, reclamada bajo la prestación O), misma que resulta procedente en términos de lo dispuesto por el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo se condena a pagar la cantidad de **\$23,803.74 PESOS (VEINTITRÉS MIL OCHOCIENTOS TRES PESOS 74/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de Aguinaldo proporcional correspondiente al año 2022, reclamado bajo la prestación P), en términos de lo dispuesto por el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, en consecuencia tenemos que los días laborados durante el año calendario en el año 2022 fueron 285, correspondiéndole a dichos días el pago proporcional de 11.71 días los cuales multiplicados por el salario de \$2,032.77 pesos (dos mil treinta y dos pesos 77/100 moneda nacional), arroja la cantidad antes

indicada. Respecto a las prestaciones reclamadas con las **letras Q y R**, resulta procedente absolver de las mismas a la patronal, toda vez que la determinación del salario con el cual se han cuantificado las indemnizaciones y prestaciones, resulta ser precisamente el autorizado el 17 de agosto de 2022 por el Director General de la demandada además que, dada la procedencia de la excepción de no reinstalación o negativa a acatar el laudo, el vínculo laboral no continuará y en esa virtud es que no resulta procedente que se actualicen salario ni se generen diferencias. Asimismo, se condena al pago de la cantidad de **\$4,878.77 PESOS (CUATRO MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y OCHO PESOS 77/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de Prima de antigüedad en los términos de lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que el actor generó una antigüedad 285 días, por lo que le corresponde el pago de 9.37 días de pago por tal concepto, los cuales, deberán pagarse en términos de lo previsto por el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo toda vez que el salario cuota establecido como correspondiente al actor de \$2,032.77 pesos, excede del doble del salario mínimo en el área geográfica que corresponde a este municipio y que en el año 2022 era de \$260.34 pesos (DOSCIENTOS SESENTA PESOS 34/100 moneda nacional). En tal virtud, la prima de antigüedad deberá pagarse de manera topada al doble del salario mínimo, es decir, a razón de \$520.68 pesos, los cuales multiplicados por el número de días que corresponden por concepto de prima de antigüedad, arroja la cantidad señalada.

### **Cumplimiento a la Ejecutoria**

Por cuanto hace al reclamo de la **prestación señalada con la letra F)**, consistente en el pago de salarios no cubiertos, laborados y no pagados correspondiente a la prestación "Compensación" durante el período de la primera catorcena de septiembre de 2022 a la tercera catorcena de octubre de 2022; el actor aduce que se omitió pagarle el aumento salarial autorizado a dicha prestación por la cantidad de \$12,000.00 pesos mensuales.

Para sustentar su reclamo, en el hecho tercero de la demanda señala que percibía una compensación de \$5,600.00 pesos; que a partir del 22 de agosto de 2022 se le autorizó un aumento salarial al concepto "Compensación" a partir de la primera catorcena de septiembre por la cantidad de \$12,000.00 pesos mensuales, por lo que la prestación "Compensación" debía ser la equivalente a la cantidad total mensual de \$24,000.00 pesos moneda nacional.

Por su parte, la demanda opone la **EXCEPCIÓN DE FALTA DE ACCION Y DERECHO ASI COMO LA EXCEPCIÓN DE PAGO** señalando que no se autorizó el aumento de la compensación que señala a \$24,000.00 pesos mensuales, sino que, sólo se autorizó una compensación de \$12,000.00 pesos mensuales; que dicha compensación de \$12,000.00 pesos mensuales siempre le fue pagada tal como se desprende de los recibos de nómina correspondientes a las catorcenas identificadas como G18, G19, G20, G21 y G22.

**Las excepciones anunciadas resultan procedentes.**

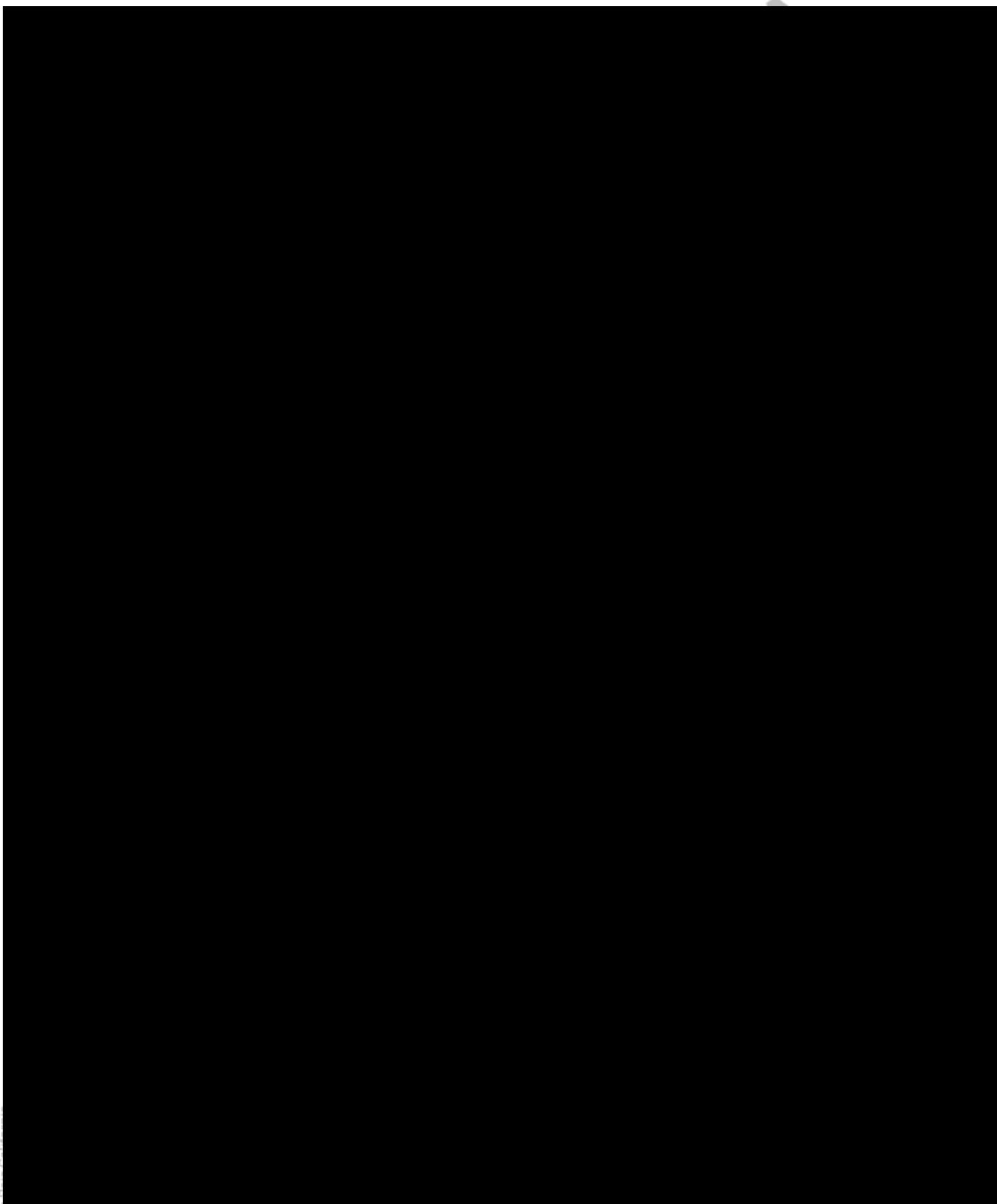
Obra en autos oficio de fecha 22 de agosto de 2022 suscrito por el Director General y el Director de Administración del [REDACTED] demandado, dirigido al Jefe del Departamento de Personal, en el cual se indica que se ha autorizado una compensación económica de \$12,000.00 pesos mensuales para el actor, misma que será efectiva a partir de la catorcena general 18 del ejercicio fiscal del año 2022. Se inserta imagen del oficio de referencia para ilustrar lo expuesto.

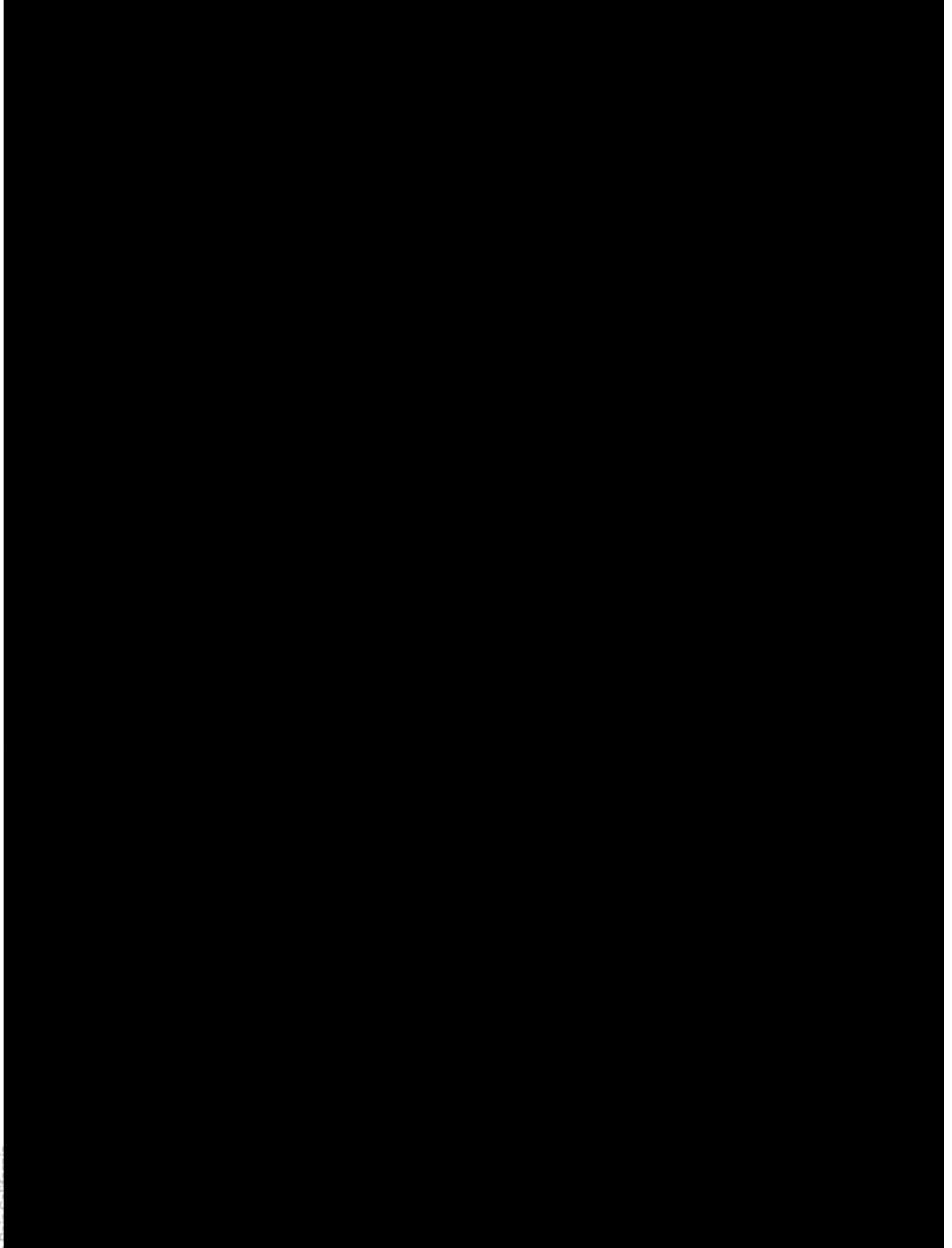
Como se aprecia de dicho oficio, el monto autorizado por concepto de compensación económica para el actor, es de \$12,000.00 pesos mensuales. No debemos pasar por alto que la periodicidad con la que se efectúa el pago de salarios en el [REDACTED] demandado, es catorcena, luego entonces para determinar el monto que se debe recibir en cada catorcena por tal concepto, debemos recurrir a la operación matemática de dividir el monto mensual entre 30 días del mes y su resultado, multiplicarlo por catorce (14). Dicha operación aritmética arroja un resultado de **\$5,600.00**

**pesos (CINCO MIL SEISCIENTOS PESOS CATORCENALES).** Quedó demostrado que catorcenalmente el actor recibió dicho monto en el período reclamado, no pasando desapercibido que en la catorcena G18 que comprende el pago de los salarios del 22 de agosto (fecha de emisión de la autorización) al cuatro de septiembre de 2022, recibió por concepto de compensación la cantidad de \$4,200.00 pesos (cuatro mil doscientos pesos 00/100 moneda nacional), sin embargo, ello se justifica porque fue en dicha fecha cuando se emitió la autorización. Además, en la siguiente catorcena G19, el actor recibió por tal concepto la cantidad de \$7,000.00 pesos (siete mil pesos 00/100 moneda nacional), misma que comprende los \$5,600.00 pesos autorizados más la cantidad de \$1,400.00 pesos que corresponden a la diferencia generada por tal concepto en la catorcena G18 en la que recibió solamente \$4,200.00 pesos ( $\$4,200.00 + \$1,400.00$  pesos = \$5,600.00 pesos). En los recibos de pago correspondientes a las catorcenas G20, G21 y G22, se aprecia que el trabajador recibe el monto autorizado de \$5,600.00 pesos. Se inserta imagen de los recibos correspondientes para ilustrar lo expuesto:

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

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





En razón de lo anterior, resulta **procedente absolver a la demandada, de la prestación reclamada por el actor con la letra F).**

Por cuanto hace a la **prestación reclamada con la letra G)**, consistente en el reconocimiento de las prestaciones adquiridas previstas en el Contrato Colectivo de Trabajo, como se apuntó previamente, al actor no le

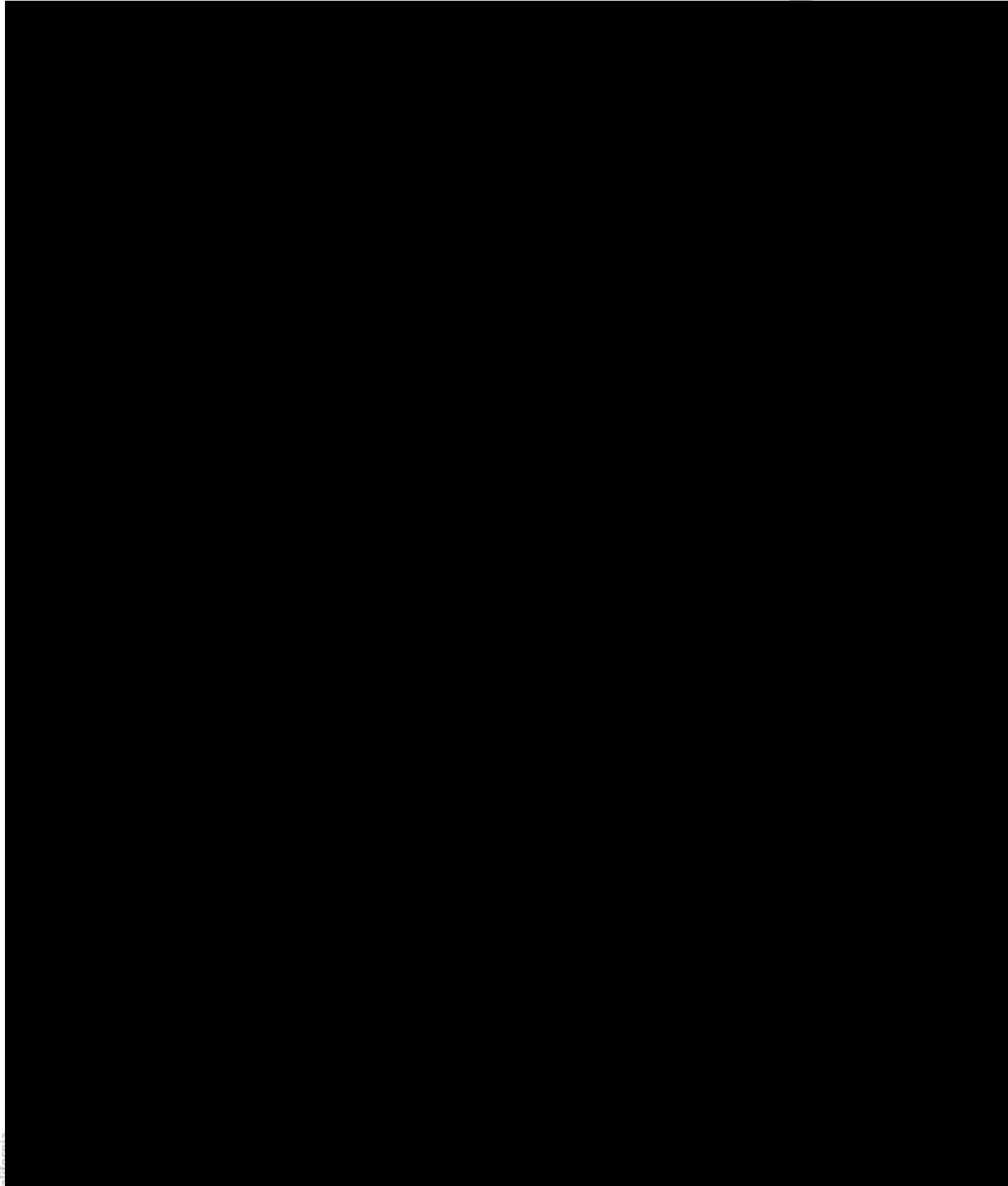
resultan aplicables las disposiciones de Contrato Colectivo de Trabajo, pues no demostró encontrarse agremiado al sindicato además que, en su calidad de Jefe del Departamento de Asuntos Jurídicos resulta ser trabajador de confianza, al consistir la redacción de la cláusula quinta del Contrato Colectivo, una exclusión expresa válida en términos de lo dispuesto por los artículos 396 y 184 de la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual, **se absuelve de dicha prestación a la patronal demandada.**

Por cuanto hace a la **prestación reclamada con la letra I)**, consistente en el reclamo de pago del aguinaldo correspondiente al año 2022, el actor señala no haber recibido el pago de dicha prestación legal.

Por su parte, la patronal opuso la **EXCEPCIÓN DE PAGO**, señalando haber pagado la cantidad de \$28,150.65 pesos vía transferencia a la cuenta del actor en la Institución Bancaria HSBC, por concepto de “aguinaldo 2022”.

**La excepción opuesta resulta procedente.**

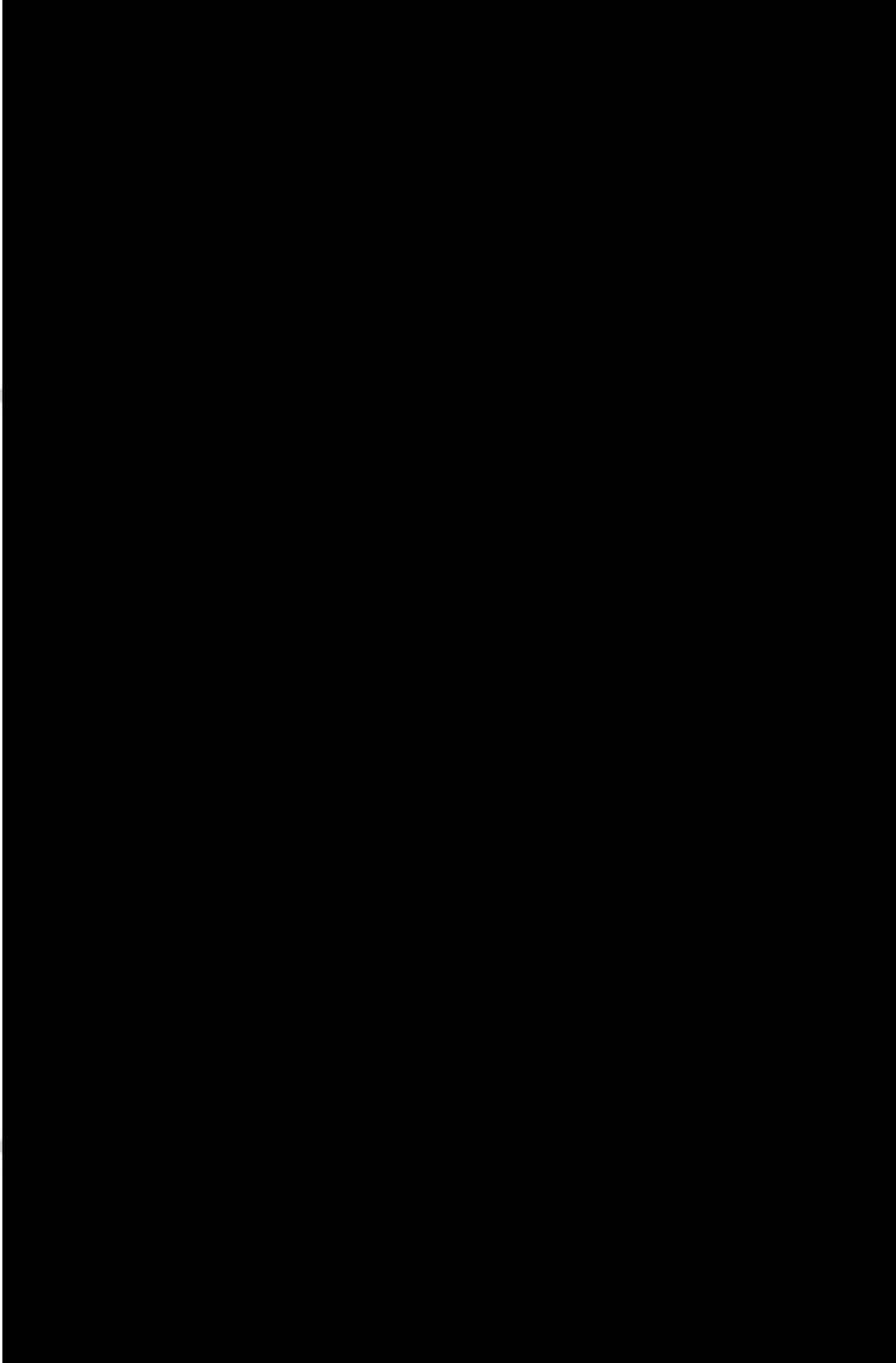
La patronal aportó formato de “pre-nómina” correspondiente al pago de dicha prestación al actor, en la que se aprecia el cálculo y programación de su pago



Asimismo, se aportó el comprobante de dispersión correspondiente a la transferencia bancaria efectuada por el monto señalado en la pre-nómina a favor del actor, misma que se robustece con el informe rendido por la Institución Bancaria HSBC México, S.A., Institución de Banca Múltiple, en la que se confirma el depósito realizado por la demandada al hoy actor por concepto de “Aguinaldo” tal como se aprecia en las siguientes imágenes:

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



En razón de lo anterior, se absuelve a la demandada de dicha prestación.

En lo que respecta a la prestación reclamada con la letra J), consistente en las cuotas y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, la patronal opuso la **EXCEPCIÓN DE PAGO** señalando haber cubierto en todo momento los conceptos de cuotas y aportaciones a los institutos

referidos durante el período del 12 de enero al 24 de octubre de 2024. Sobre esta prestación, **se absuelve a la demandada** de la misma, toda vez que, si bien es cierto que el actor formula el reclamo de dicha prestación en el apartado correspondiente de su escrito de demanda, también resulta cierto que, de los hechos contenidos en la demanda, el actor omite señalar los hechos que dan origen al reclamo de la misma pues no señala si la patronal omitió inscribirlo antes los Institutos de Seguridad Social referidos, o bien, si lo registró con un salario diverso al percibido o, si omitió cubrir las cuotas y aportaciones correspondientes a los mismos. Es decir, el actor no aporta los elementos que permitan realizar el análisis del sustento de su reclamo, siendo este un elemento necesario para ello, sin que sea posible para este Juzgador subsanar dicha deficiencia pues no corresponde su reclamo a alguna prestación legal que se encuentre definida en la Ley Federal del Trabajo.

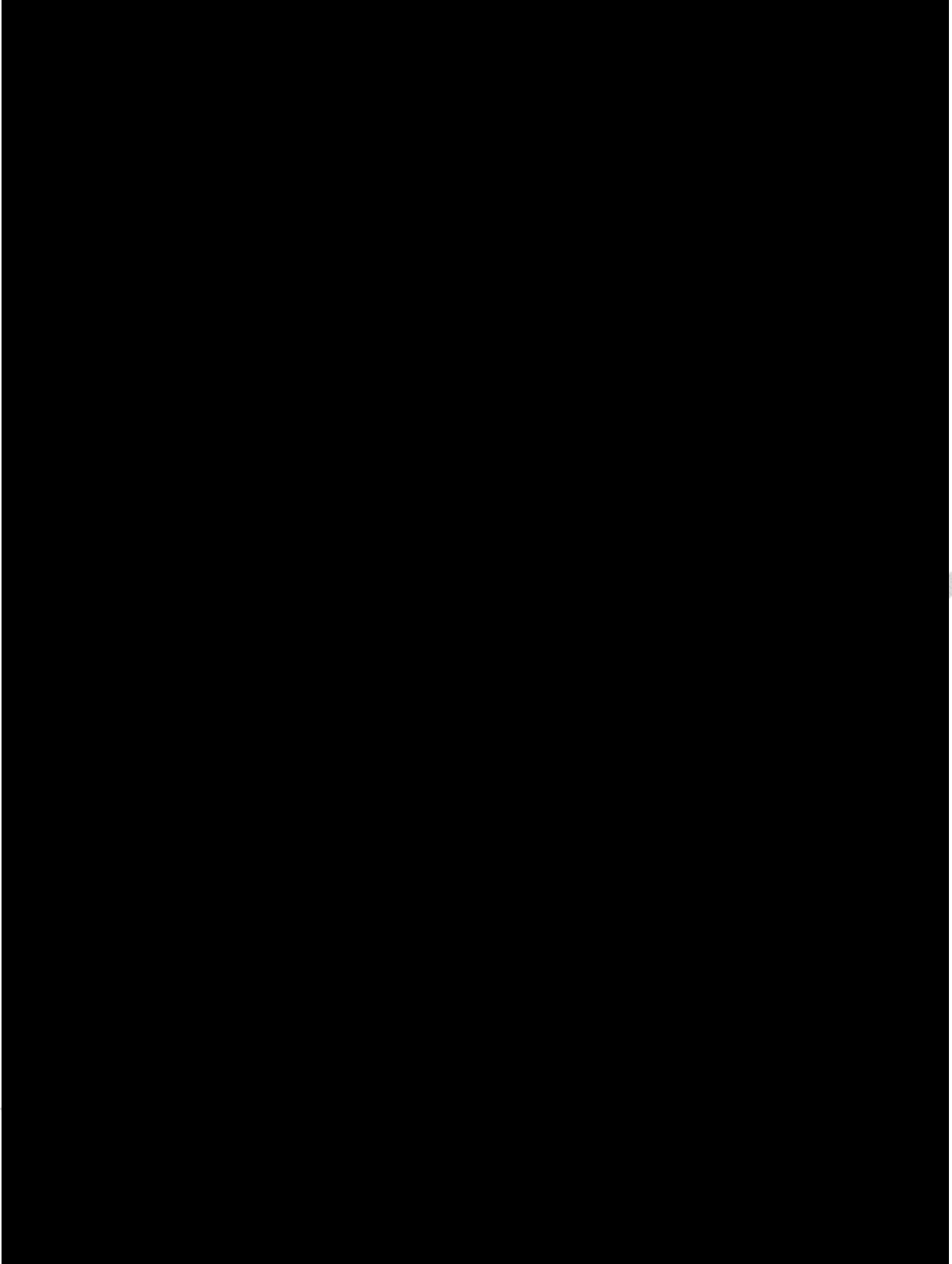
Finalmente, respecto a la **prestación reclamada con la letra K)**, consistente en el retroactivo del incremento salarial del año 2022 y los que se sigan actualizando y generando durante el juicio. Al respecto, en el hecho seis del escrito de demanda sostiene el actor que en agosto de 2022 se autorizó a los trabajadores adscritos a los Subsistemas de Educación Media Superior y Superior, un incremento salarial del 4.5% (cuatro punto cinco por ciento) y de 1.8% (uno punto ocho por ciento) en prestaciones; que el [REDACTED] demandado en fecha 17 de agosto de 2022 modificó los tabuladores de salario y determinó que los efectos del incremento salarial así como del pago retroactivo de dicho incremento, se cubriría a partir de la segunda catorcena de noviembre de 2022.

Por su parte, la patronal opuso la **EXCEPCIÓN DE PAGO** afirmando que al actor le fue pagada, en la nómina timbrada catorcenal G22 que corresponde el 17 al 30 de octubre de 2022, la cantidad de \$2,572.11 pesos por concepto de retroactivo del incremento salarial del año 2022.

### **La excepción opuesta resulta procedente.**

Se encuentra agregado en autos, el Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI) correspondiente a la nómina timbrada del período del 17 al

30 de octubre de 2022, con la que se demuestra que, por lo que hace al pago retroactivo del incremento salarial del año 2022, fue efectuado por la patronal demandada, en un monto de \$2,572.11 pesos, tal como se aprecia en la imagen que se inserta.



Precisado lo correspondiente al pago retroactivo de la diferencia en el incremento salarial del año 2022, debemos señalar que, por cuanto hace al reclamo de los correspondientes a los que se sigan actualizando y

generando durante la tramitación del juicio, **igualmente resulta procedente absolver** pues al haber resultado procedente la excepción de negativa a acatar el laudo respecto a la reinstalación solicitada por el trabajador, se eximió a la demandada de la obligación de cumplir el contrato de trabajo con efectos de reinstalación y en consecuencia, se impuso condena sobre las indemnizaciones previstas en el artículo 50 de la Ley Laboral consistentes en el pago de 20 días de salario por cada año de servicios prestados, además del importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley, de manera que, al decretarse la culminación de la relación laboral, resulta improcedente el reclamo de los incrementos salariales que se sigan generando durante la tramitación del juicio pues con la terminación de la relación laboral decretada como consecuencia de la procedencia de la excepción opuesta, cesan los efectos de la obligación de pagar salarios generados y por tanto de los incrementos que se presenten en los mismos.

En tal virtud, **se absuelve a la demandada de la prestación reclamada con la letra K)** del escrito inicial de demanda.

Por lo anteriormente expuesto y fundado se:

## **RESUELVE**

**PRIMERO: SE CONDENA** a la parte demandada [REDACTED] a **PAGAR** al actor [REDACTED], las prestaciones reclamadas con las letras L, M, N, O, P y S, en la forma y términos expuestos en el considerando quinto de la presente sentencia.

**SEGUNDO: SE ABSUELVE** a la parte demandada [REDACTED] de pagar las prestaciones reclamadas bajo las letras **F), G), I), J), K), Q) y R)**, por los motivos que quedaron establecidos en el considerando quinto de la presente sentencia.

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

Así lo resolvió y firma electrónicamente el **C. JUEZ DEL TRIBUNAL LABORAL DEL**

**PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA CON SEDE EN MEXICALI, LIC. ENRIQUE CASTILLO GONZÁLEZ,** ante su Secretaria Instructora **LIC. LIZHA ANAIS GAXIOLA ANGULO,** que autoriza y da fe, con fundamento en los artículos 1 fracción I, III, 2, 3 fracción I, II, XIX, XX, XXV, XXX, 4 fracción I, II, 11, 12, 13, del Reglamento para el Uso del Expediente Electrónico y la Firma Electrónica Certificada del Poder Judicial del Estado de Baja California.

En el número **15,050** del Boletín Judicial de fecha **uno de agosto del dos mil veinticinco,** se hizo la publicación de Ley. CONSTE.

El **cuatro de agosto del dos mil veinticinco,** a las doce horas, surtió sus efectos la notificación anterior, publicada por el Número **15,050** del Boletín Judicial de fecha **uno de agosto del dos mil veinticinco.** CONSTE.