

EXPEDIENTE NÚMERO: 700/2023
PROCEDIMIENTO ORDINARIO

VS

. Y OTRO

SENTENCIA

Mexicali, Baja California, a siete de agosto del dos mil veinticinco.

VISTOS los autos para **RESOLVER** el juicio **ORDINARIO LABORAL**, promovido por [REDACTED] en contra de [REDACTED]. **Y OTROS**, reclamando el pago de diversas prestaciones derivadas del despido injustificado del que dice haber sido objeto y,

RESULTANDO

PRIMERO: - Que mediante escrito presentado en Oficialía de Partes de este Tribunal Laboral en fecha diez de abril del dos mil veintitrés, compareció el C. [REDACTED], demandando de la [REDACTED]. **Y QUIEN RESULTE RESPONSABLE DE LA FUENTE DE TRABAJO**, el pago de las siguientes prestaciones derivada de la **RESCISIÓN** de la Relación Laboral que hace valer:

“Indemnización de tres meses que no me fue pagada por los demandados, por las causales ocurridas. Indemnización de veinte días que no me fue pagada por los demandados. Prima de antigüedad que no me fue pagada por los demandados, respecto del tiempo que duró la relación de trabajo. Aguinaldo que no me haya sido pagado por los demandados y que se haya devengado durante el tiempo que duró la relación de trabajo. Vacaciones que no me hayan sido pagadas por los demandados y que se hayan devengado durante el tiempo que duró la relación de trabajo. Prima vacacional que no me haya sido pagada por los demandados y que se haya devengado durante el tiempo que duró la relación de trabajo. Horas extras que no me hayan sido pagadas por los demandados y que se hayan devengado durante el tiempo que duró la relación de trabajo. Inscripción retroactiva por el tiempo no inscrito ante el IMSS, INFONAVIT y SAR, respecto del tiempo que duró la relación de trabajo. Pago de cuotas no pagadas ante el IMSS, INFONAVIT y SAR, respecto del tiempo que duró la relación de trabajo. Pago de aportaciones no enteradas ante el IMSS, INFONAVIT y SAR, respecto del tiempo que duró la relación de trabajo. Salarios vencidos que correspondan con motivo de la procedencia de la acción ejercitada. Intereses que correspondan con motivo de la procedencia de la acción ejercitada. Motivan la procedencia de la presente demanda los siguientes hechos y consideraciones de derecho.”

La demanda en mención se fundó en los siguientes hechos: *“Ingresé a laborar para los hoy demandados el día 15 de febrero del 2016, quienes me contrataron por conducto de [REDACTED], y quien se ostentó como Gerente en la fuente de trabajo. Venía desempeñando el puesto de Supervisor de Producción, teniendo como actividades coordinar y gestionar la producción del día, teniendo como domicilio laboral asignado el ubicado en [REDACTED], Mexicali, Baja California, recibiendo ordenes de mi jefe inmediato [REDACTED], y quien se ostentó como Gerente. Venía trabajando para los hoy demandados en una jornada continua de lunes a sábado descansando los domingos de cada semana, trabajando en horario de las 05:00 horas a las 17:00 horas, teniendo 30 minutos para descansar diariamente. Venía percibiendo un salario diario de \$1,483.15 pesos moneda nacional, mismo que era devengado bajo los siguientes conceptos y cantidades:*

El día de pago 10 de febrero del 2023, los patrones demandados me retuvieron de mi salario el concepto de Compensación, al recibir \$1,200.00 pesos moneda nacional por dicho concepto, respecto del periodo de pago del 6 de febrero del 2023 al 12 de febrero del 2023 El día de pago 17 de febrero del 2023, los patrones demandados me retuvieron de mi salario el concepto de Compensación, al recibir \$2,250.00 pesos moneda nacional por dicho concepto, respecto del periodo de pago del 13 de febrero del 2023 al 19 de febrero del 2023 El día de pago 24 de febrero del 2023, los patrones demandados me retuvieron de mi salario el concepto de Compensación, al recibir \$1,650.00 pesos moneda nacional por dicho concepto, respecto del periodo de pago del 20 de febrero del 2023 al 26 de febrero del 2023 El día de pago 3 de marzo del 2023, los patrones demandados me retuvieron de mi salario el concepto de Compensación, al recibir \$2,175.00 pesos moneda nacional por dicho concepto, respecto del periodo de pago del 27 de febrero del 2023 al 5 de marzo del 2023 El día de pago 3 de marzo del 2023 los patrones demandados me descontaron de mi salario bajo el concepto de Descuento la cantidad de \$468.83 pesos moneda nacional, respecto del periodo de pago del 27 de febrero del 2023 al 5 de marzo del 2023. En virtud de lo anterior el día 6 de marzo del 2023 di por rescindida la relación laboral con fundamento en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo. 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. Cabe mencionar que los datos establecidos en esta demanda son aproximados debido a que no cuento con los documentos donde constan las condiciones de trabajo inicialmente pactados ni donde constan las condiciones de trabajo realmente materializadas durante todo el tiempo que duró la relación de trabajo, ni se tomó nota de los hechos exactos ocurridos, por la falta de conocimiento de que serían requeridos con posterioridad, por lo que ante cualquier variación que pudiera existir de la información, solicito a esta autoridad, tome en cuenta las pruebas aportadas por las partes; asimismo, solicito a integración del salario tomando en consideración para la cuantificación, todas las cantidades devengadas con motivo del trabajo realizado.”

SEGUNDO: En fecha trece de abril de dos mil veintitrés, se dio trámite en la vía ordinaria a la demanda presentada, se reconoció a la LICENCIADA [REDACTED], el carácter de apoderada legal del actor, con domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en [REDACTED], ordenando el emplazamiento a los demandados, concediéndoles el término de QUINCE DÍAS HÁBILES, para efecto de que dieran contestación a la

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, podemos concluir que la Litis en el presente asunto se reduce a los siguientes puntos:

1. Determinar la fecha de ingreso a laborar del actor.
2. Determinar quién fue la persona que contrato al actor.
3. Determinar el horario en que laboraba el actor los días sábados.
4. Determinar si como lo dice el actor, su salario diario ordinario era de \$1,483.15 pesos, o bien, si como lo dice la patronal, el salario semanal era de \$5,091.03 y las prestaciones extralegales de manera semanal de VALES DE DESPENSA la cantidad de \$660.00 pesos; PREMIO DE ASISTENCIA la cantidad de \$509.10 pesos; PREMIO DE PUNTUALIDAD la cantidad de \$509.10 pesos; REEMBOLSO DE IMSS era variable; COMPENSACIÓN variable en atención al tiempo extraordinario que generara el actor y APOYO TELEFÓNICO que se paga última semana del mes.
5. Determinar si se actualiza la causal de rescisión que invoca el actor.

TERCERO. Cargas probatorias.

De conformidad con lo establecido por el artículo 784 fracciones VIII, XII y XIV de la Ley Federal del Trabajo, corresponderá a la demandada [REDACTED], acreditar: **1.-** que el actor ingresó a laborar el 17 de febrero del 2019; **2.-** que la persona que contrató al actor fue [REDACTED]; **3.-** que el horario en que laboraba el actor los días sábados era de 05:00 a 11:30 horas; **4.-** que el salario semanal del actor era de \$5,091.03 y las prestaciones extralegales de manera semanal de VALES DE DESPENSA la cantidad de \$660.00 pesos; PREMIO DE ASISTENCIA la cantidad de \$509.10 pesos; PREMIO DE PUNTUALIDAD la cantidad de \$509.10 pesos; REEMBOLSO DE IMSS era variable; COMPENSACIÓN variable en atención al tiempo extraordinario que generara el actor y APOYO TELEFÓNICO que se paga última semana del mes.

Por otra parte, dado el reclamo de pago de tiempo extraordinario por el actor, será a éste a quien le corresponderá acreditar el haber laborado más de las 9 horas extras semanales, es decir, le corresponderá acreditar el haber laborado semanalmente las quince (15) horas extras adicionales a las primeras nueve que afirma haber laborado semanalmente, sirve de sustento a lo anterior, el criterio establecido en la tesis de jurisprudencia emitido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuyos datos son los siguientes:

Registro digital: 2011889. Instancia: Segunda Sala. Décima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 55/2016 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 31, junio de 2016, Tomo II, página 854. **Tipo: Jurisprudencia**

HORAS EXTRAORDINARIAS. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO SE RECLAMA SU PAGO RESPECTO DE LAS QUE EXCEDAN DE 9 A LA SEMANA.

Si se parte de que en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto vigente desde el 1 de diciembre de 2012, pervive la premisa de eximir al trabajador de la carga de la prueba cuando existan otros medios que permitan conocer la verdad de los hechos, puede afirmarse que el patrón está en posibilidad de acreditar la jornada de trabajo extraordinaria que no exceda de 3 horas al día, ni de 3 veces a la semana, cuando surja controversia al respecto, pues tiene la obligación de conservar la documentación de la relación de trabajo, de conformidad con el artículo 804 de la ley aludida, particularmente los controles de asistencia. En consecuencia, si en el juicio laboral el trabajador reclama el pago por tiempo extraordinario que excede de 9 horas a la semana y el patrón genera controversia sobre ese punto, acorde con el indicado artículo 784, fracción VIII, éste debe probar que el trabajador únicamente laboró 9 horas a la semana, debido a que se entiende que esta jornada extraordinaria (no más de 3 horas al día, ni de 3 veces a la semana), constituye una práctica inocua que suele ser habitual y necesaria en las relaciones de trabajo, respecto de la cual, el patrón tiene la obligación de registrar y documentar, conforme al indicado numeral 804; en cuyo caso, el trabajador habrá de demostrar haber laborado más de las 9 horas extraordinarias semanales.

Contradicción de tesis 351/2015. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero del Tercer Circuito, Primero y Segundo, ambos del Décimo Sexto Circuito, todos en Materia de Trabajo. 13 de abril de 2016. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas y Margarita Beatriz Luna Ramos; Javier Laynez Potisek votó contra consideraciones. Ausente: Alberto Pérez Dayán. Ponente: Eduardo Medina Mora I. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

5.- Por cuanto hace a la causal de rescisión que argumenta la parte actora consistente en la **retención y descuento de pago de salario, corresponderá a la parte demandada** demostrar que no hubo diferencia o reducción salarial o que, habiéndola, se encuentra justificada conforme a las condiciones en que se desarrolló el trabajo, ya sea que se trate de deducciones por faltas, retardos o cualquier otra razón que la justifique o haga patente que no hubo intención de su parte de reducir indebidamente el salario del trabajador; lo anterior de conformidad con lo establecido en la tesis de Jurisprudencia emitida por el Pleno de Circuito del Décimo Quinto Circuito cuyos datos se transcriben:

Registro digital: 2023617. Instancia: Plenos de Circuito. Undécima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: PC.XV. J/4 L (11a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 6, octubre de 2021, Tomo II, página 2386. **Tipo: Jurisprudencia**

CARGA DE LA PRUEBA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR SI EXISTIÓ O NO REDUCCIÓN SALARIAL CUANDO SE DEMANDA COMO CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes emitieron criterios contradictorios al analizar a quién corresponde la carga de la prueba para demostrar si existió reducción del salario cuando se alega como causa de rescisión de la relación laboral, en términos de la

fracción IV del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, ya que uno consideró que corresponde al trabajador y el otro al patrón.

Criterio jurídico: El Pleno del Decimoquinto Circuito establece que conforme a lo previsto en los artículos 784, fracción XI, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se reclama la existencia de reducción salarial, al implicar controversia sobre el monto y pago del salario, corresponde al patrón demandado la carga de la prueba.

Justificación: Si en la demanda laboral, el trabajador demanda la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para él, por haber el patrón reducido su salario, en términos de la fracción IV del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, la controversia gira en torno al monto y pago del salario, por lo cual, conforme a lo previsto en el diverso artículo 784, fracción XII, de la ley en cita, corresponde al patrón la carga probatoria y deberá, en cualquier caso, demostrar que no hubo diferencia o reducción salarial o que, habiéndola, está justificada conforme a las condiciones en que se desarrolló el trabajo, ya sea que se trate de deducciones por faltas, retardos o cualquier otra razón que la justifique o haga patente que no hubo intención de su parte de reducir indebidamente el salario del trabajador.

PLENO DEL DECIMOQUINTO CIRCUITO.

Contradicción de tesis 8/2020. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Tercero, ambos del Décimo Quinto Circuito. 24 de agosto de 2021. Unanimidad de ocho votos de los Magistrados Jorge Alberto Garza Chávez, Blanca Evelia Parra Meza, Gustavo Gallegos Morales, Susana Magdalena González Rodríguez, Adán Gilberto Villarreal Castro, Alejandro Gracia Gómez, Rosa Eugenia Gómez Tello Fosado y María Elizabeth Acevedo Gaxiola. Ponente: Gustavo Gallegos Morales. Secretario: Óscar Jaime Carrillo Maciel.

Criterios contendientes:

El sustentado por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Quinto Circuito, al resolver el amparo directo 507/2018, y el diverso sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado del Décimo Quinto Circuito, al resolver el amparo directo 33/2020.

Esta tesis se publicó el viernes 01 de octubre de 2021 a las 10:11 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 04 de octubre de 2021, para los efectos previstos en el punto noveno del Acuerdo General Plenario 1/2021.

CUARTO. Valoración de pruebas.

Una vez establecida la Litis, así como la carga probatoria, procederemos al análisis de las pruebas aportadas en juicio, lo que se realiza en los siguientes términos:

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

1. **CONFESIONAL** a cargo de la parte demandada [REDACTED]. **COMO RESPONSABLE DE LA FUENTE DE TRABAJO**, cuyo desahogo tuvo verificativo dentro de la audiencia de juicio (minuto 04:18), probanza que no beneficia a su oferente dado el sentido de las respuestas vertidas por el absolvente, situación que se retomará al momento de emitir las conclusiones respectivas.

2. **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en **RECIBOS DE NOMINA, LISTAS DE RAYA Y NOMINA DE PERSONAL, CONTROLES DE ASISTENCIA Y CONTRATO DE TRABAJO**, por el período comprendido del **06 de marzo de 2022 al 06 de marzo de 2023**, por lo que se requirió a la patronal la exhibición de los **RECIBOS DE NOMINA, LISTAS DE RAYA Y NOMINA DE PERSONAL**, por el período de 06 de marzo de 2022 al 01 de enero de 2023 así como los **CONTROLES DE ASISTENCIA** 06 de marzo de 2022 al 03 de marzo de 2023 (que corresponden a los períodos omitidos), así como el **CONTRATO DE TRABAJO**; probanza que beneficia parcialmente a su

oferente en cuanto a la fecha de ingreso que se desprende de los recibos de nóminas, sin embargo, no beneficia al actor respecto a las cantidades percibidas por el concepto COMPENSACIÓN, situación que se retomara en las conclusiones correspondientes.

3. **INFORME DE AUTORIDAD** a cargo del **INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**, probanza que beneficia a su oferente en virtud de la fecha de alta que se desprende del mismo, circunstancia que será retomada al emitir las conclusiones en la presente sentencia.

4. **INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES Y PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, de lo ya anotado no existe nada adicional que venga a favorecer los intereses de la parte demandada.

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

1. **CONFESIONAL** a cargo de la parte actora [REDACTED], cuyo desahogo tuvo verificativo dentro de la audiencia de juicio (minuto 35:28), probanza que beneficia a su oferente en cuanto a los montos que manifestó el actor recibía por concepto de Bono Puntualidad, Bono de Asistencia, Vales de Despensa, así como en relación a la confesión relativa a que compró un teléfono celular a la demandada autorizando descuentos sobre el salario para cubrir en parcialidades el monto del mismo.

2. **TESTIMONIAL** a cargo de [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED], misma que resultó declarada desierta a su oferente como consecuencia de la inasistencia de los testigos en mención (minuto 54:36 de la videograbación de la audiencia de juicio de fecha 17 de abril del 2024).

3. **DOCUMENTAL PRIVADA CONSISTENTE EN COMPROBANTES FISCALES DIGITALES POR INTERNET, DEL 02 DE ENERO AL 05 DE MARZO DE 2023**; probanza que beneficia a su oferente, en cuanto a las cantidades percibidas por los conceptos SALARIO y COMPENSACIÓN, lo que será retomado en las conclusiones respectivas.

4. **DOCUMENTAL PRIVADA CONSISTENTE EN COMPROBANTE FISCAL DIGITAL POR INTERNET, CORRESPONDIENTE AL PAGO DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL DEL AÑO 2022**; probanza que beneficia a su oferente en cuanto a lo manifestado en relación a que el pago de vacaciones y prima vacacional correspondientes al año 2022.

5. **DOCUMENTAL PRIVADA CONSISTENTE EN COMPROBANTE FISCAL DIGITAL POR INTERNET, CORRESPONDIENTE AL PAGO DEL AGUINALDO 2022;** probanza que beneficia a su oferente en cuanto a lo manifestado en relación al pago del aguinaldo correspondiente al año 2022.
6. **ORIGINAL DE ESCRITO PARAPROCESAL 518/2023;** probanza que beneficia a su oferente en cuanto a lo manifestado en relación a que el pago de comisiones era variable dependiendo de lo generado en sus metas.
7. **ORIGINAL DE 4 ACTAS DE ADMINISTRATIVAS DE FECHAS 4, 6, 7 Y 8 DE MARZO DE 2023 y COPIA DE REGISTRO DE ASISTENCIA DE LOS DÍAS 04, 06, 07 Y 08 DE MARZO DE 2023;** probanza que beneficia a su oferente en cuanto a lo manifestado en relación a que el pago de comisiones era variable dependiendo de lo generado en sus metas.
8. **ORIGINAL DE AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS DE SALARIO DE FECHA 23 DE FEBRERO DE 2023;** probanza que beneficia ampliamente a su oferente en cuanto al consentimiento expreso del actor, para que se le realizaran los descuentos que en el mismo se describen.
9. **DE LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, ASI COMO DE LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA,** no se desprenden elementos adicionales que favorezcan 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:

1.- Fecha de ingreso y cumplimiento de obligaciones de seguridad social.

Respecto de este punto tenemos que el actor sostiene haber ingresado a laborar el 15 de febrero del 2016 mientras que la patronal afirma que ello ocurrió el 17 de febrero del 2019.

De conformidad con la fracción I del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, correspondió a la patronal el demostrar su afirmación, misma que no fue colmada, toda vez que tanto de la totalidad de los RECIBOS DE NOMINA exhibidos por la patronal, como del INFORME DE AUTORIDAD rendido por el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, se desprende que la fecha de ingreso del actor lo fue efectivamente el 15 de febrero del 2016. En razón de lo anterior, para los efectos legales a que haya lugar, se **establece como fecha de ingreso a laborar del actor, el**

15 de febrero del 2016 y asimismo se determina que la patronal cumplió con la obligación de registrar al actor ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, pues así lo revela el informe remitido por dicho Instituto.

Se inserta la imagen de recibo de nómina, así como del informe rendido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, para ilustrar lo anterior:

PODERER JUDICIAL
DE BAJA CALIFORNIA
Versiones Públicas

PODERER JUDICIAL
DE BAJA CALIFORNIA
Versiones Públicas

Este documento es una versión pública de su original. Contiene únicamente información de acceso público, ya que se suprimió aquella que reúne los elementos para ser clasificada como confidencial o reservada. La finalidad de esta versión pública es garantizar el derecho de acceso a la información bajo el principio de máxima publicidad, además de proteger los datos personales y la información confidencial. Fundamentos jurídicos: Artículos 39, 69, 102, 103 y 120 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; artículos 59, 86, 99 y 104 de la Ley de Transparencia; Acceso a la Información Pública y Apertura Institucional para el Estado de Baja California; artículos 25, 76 y 77 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; así como 6 y 76 de la Ley de Protección de Datos Personales para el Sector Público del Estado de Baja California.

2.- Persona que contrato al actor.

Sobre este punto tenemos que el actor señala que fue contratado por la C. [REDACTED], quien se ostentó como gerente en la fuente de trabajo; por su parte, la demandada manifiesta que el nombre de la gerente que lo contrato es [REDACTED]. Derivado de lo anterior correspondió a la demandada la carga de demostrar su afirmación, misma que no cumplió en virtud de que no se aportó medio de prueba alguno tendiente a acreditar su afirmación. En razón de lo anterior, **se establece para los efectos legales correspondientes, que el actor fue contratado por conducto**

de la C. [REDACTED], quien se ostentó como gerente en la fuente de trabajo.

3.- Horario en que laboraba el actor los días sábados.

Por cuanto al tercer punto de Litis, relativo a determinar cuál era el horario de labores del actor los días sábados, tenemos que éste señala que era el comprendido de las 05:00 a las 17:00 horas, mientras que la demandada sostiene que el horario en que laboraba el actor los días sábados era de 05:00 a 11:30 horas.

En este sentido tenemos que de las pruebas ofrecida por la parte demandada específicamente las LISTAS DE ASISTENCIA se desprende que la hora de salida oscila entre las once y media horas, como lo afirma la patronal, lo cual concatenado con la contradicción en que incurrió el actor en el desahogo de la prueba CONFESIONAL a su cargo, en la que manifestó que su horario de labores los días sábados fue de las 05:00 a las 12:00 horas, generan convicción en este juzgador que efectivamente los días sábados prestaba sus servicios de las 05:00 a las 11:30 horas. En virtud de lo anterior, habremos de tener como cierto el horario de trabajo invocado por la demandada para los días sábados, por lo que habremos de establecer para los efectos legales a que haya lugar, que el actor laboraba los sábados en un horario comprendido de las 05:00 a las 11:30 horas.

Ahora bien, respecto al reclamo de pago de horas extras, tenemos que, de la jornada y horario expuesto por el actor, se advierte que afirma haber laborado de lunes a sábado de las 05:00 horas a las 17:00 horas (12 horas), contando con 30 minutos para descansar diariamente, teniendo como día de descanso semanal los domingos, sin embargo, quedó demostrado que en lo que respecta al día sábado, las labores eran desarrolladas en el horario comprendido de las 05:00 a las 11:30 horas. Dispone el artículo 63 de la Ley laboral que durante la jornada continua se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos y en el caso que nos ocupa, no se hace señalamiento alguno en el sentido de que se actualice el supuesto previsto por el artículo 64 del mismo ordenamiento, mismo que dispone que cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o alimentos, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada. Por tanto, el tiempo de descanso otorgado al trabajador deberá descontarse y no se contará como tiempo efectivo de la jornada.

Precisado lo anterior, tenemos que, en atención al horario de labores establecido en autos y de conformidad con el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo, el mismo corresponde a una jornada diurna. Conforme al numeral 61 de la Ley Laboral, encontrándose ubicado el horario del actor dentro de la jornada diurna, la duración máxima debe ser de ocho horas, misma que al descontar la media hora de descanso a

que hace referencia el artículo 63 citado, arroja una jornada efectiva de trabajo de siete horas y media. En este orden de ideas, al no encontrarse controvertido que el actor, de lunes a viernes prestaba sus servicios en un horario comprendido de las 05:00 a las 17:00 horas, dentro del cual disfrutaba de treinta minutos de descanso, el mismo refleja un tiempo efectivo de trabajo de once horas y media diarias de lunes a viernes, es decir, cuatro horas extras, mismo que excede el máximo permitido por la Ley Federal del Trabajo, lo que revela entonces que el actor laboró veinte (20) extras a la semana, a cuyo pago se condena efectuar, debiendo cubrirse las primeras 9 horas extras con un 100% adicional al salario que corresponda a la hora ordinaria de labores, mientras que las 11 horas extras restantes, deberán cubrirse con un 200% adicional al salario que corresponda a la hora ordinaria de labores.

Ahora bien, considerando que el actor reclama el pago de las horas extras devengadas durante el tiempo que duró la relación de trabajo y al no haberse opuesto excepción de prescripción tenemos que durante la vigencia de la relación laboral transcurrieron un total de 7 años y 19 días. En este sentido, a razón de cincuenta y dos semanas por cada año, se obtiene que el período reclamado comprende un total de 364 semanas, mientras que, en lo que corresponde a la parte proporcional del octavo año de servicios, el mismo comprende 2 semanas y 5 días. En tal virtud, se adeudan al actor las horas extras laboradas en 366 semanas y 5 días, lo que arroja que se adeudan un total de 3,303 horas extras dobles y 4,037 horas extras triples, cuya cuantificación se efectuará posteriormente.

4.- Monto del Salario del actor.

Respecto al presente punto de Litis, relativo a determinar el monto del salario diario ordinario del actor, tenemos que fue reconocido por la patronal el salario *semanal* de \$5,091.03 pesos, así como las prestaciones extralegales de VALES DE DESPENSA la cantidad de \$660.00 pesos *semanales*; PREMIO DE ASISTENCIA la cantidad de \$509.10 pesos *semanales*; PREMIO DE PUNTUALIDAD la cantidad de \$509.10 pesos; por lo que al dividir las cantidades descritas entre el número de días que comprende el período de pago (7 días), arroja los siguientes montos:

10. **\$727.29** pesos diarios por concepto de **salario cuota diaria**;
11. **\$ 94.29** pesos diarios por concepto de **VALES DE DESPENSA**;
12. **\$ 72.73** pesos diarios por concepto de **PREMIO DE ASISTENCIA**
13. **\$ 72.73** pesos diarios por concepto de **PREMIO DE PUNTUALIDAD**

En relación al concepto de **APOYO TELEFÓNICO** percibía la cantidad \$500.00 pesos *mensuales*; por lo que, al dividir dicha cantidad entre el número de días que comprende el período de pago (30 días), arroja el monto de **\$16.67 pesos diarios** por tal concepto.

Advirtiéndose que existe controversia en cuanto a los conceptos de **REEMBOLSO de IMSS**, afirmando la patronal que su monto era variable y el concepto **COMPENSACIÓN** señalando que también es variable en atención al tiempo extraordinario que generara el actor, tenemos que respecto al concepto **REEMBOLSO de IMSS**, la demandada no logra acreditar su carga, en virtud de que de los RECIBOS DE PAGO DE NIMONA O COMPROBANTES FISCALES DIGITALES POR INTERNET exhibidos por la demandada, específicamente los correspondientes a los últimos treinta días laborados por el actor, se advierte que recibió de manera constante la cantidad de \$121.10 pesos, por concepto **REEMBOLSO de IMSS**, en consecuencia, la patronal no acreditó su afirmación respecto a que el monto del concepto **REEMBOLSO de IMSS**, era variable. **En tal virtud, habremos de tener como cierto que el actor percibía el pago semanal de \$121.10 pesos semanales por dicho concepto.** Por lo que al dividir dicha cantidad entre el número de días que comprende el período de pago (7 días), arroja el monto de **\$17.30 pesos**, correspondientes a la cuota diaria de dicha percepción.

Por tanto, tenemos que el salario que de manera ordinaria y constante recibía el trabajador actor por la prestación de sus servicios y que se denomina **Salario Diario Ordinario, resulta ser de \$1,001.01 pesos (MIL UN PESOS 01/100 MONEDA NACIONAL)**, mismo que se conforma de la siguiente manera:

14. **\$727.29** pesos diarios por concepto de **salario cuota diaria**;
15. **\$ 94.29** pesos diarios por concepto de **VALES DE DESPENSA**;
16. **\$ 72.73** pesos diarios por concepto de **PREMIO DE ASISTENCIA**
17. **\$ 72.73** pesos diarios por concepto de **PREMIO DE PUNTUALIDAD**
18. **\$ 16.67** pesos diarios por concepto de **APOYO TELEFÓNICO**
19. **\$ 17.30** pesos diarios por concepto de **REEMBOLSO DE IMSS**

Por otra parte, de los RECIBOS DE PAGO DE NÓMINA O COMPROBANTES CFDI exhibidos, se advierte que las percepciones correspondientes al concepto **COMPENSACIÓN**, se otorgaba semanalmente en montos variables, acreditándose lo sostenido por la patronal. En ese sentido, a efecto de determinar el monto de dicha prestación que debe ser considerada para integrar salario, habremos de apegarnos, a la disposición contenida en el párrafo segundo del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que dispone que cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los *treinta días efectivamente trabajados* antes del nacimiento del derecho. En ese sentido tenemos que, en las semanas comprendidas del **06 de febrero al 06 de marzo del 2023**, por concepto de **COMPENSACIÓN** el actor percibió la cantidad de \$7,275.00 pesos, y al dividir dicho monto entre los 30 días efectivamente trabajados, obtenemos un monto de

\$242.50 pesos, correspondientes a la cuota diaria de dicha percepción.

Por cuanto hace a la cuota diaria de la parte del aguinaldo que integra salario, tenemos que de conformidad con el artículo 87 de la Ley Laboral, los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a quince días de salario, en ese sentido tenemos que al multiplicar los 15 días que refiere el numeral en cita, por el salario cuota diaria de \$727.29 pesos, se obtiene la cantidad de \$10,909.35 pesos y al dividirla entre los 365 días del año, se obtiene una cuota diaria de aguinaldo de \$29.89 pesos, sirve de sustento a lo anterior, el siguiente criterio jurisprudencial:

Registro digital: 186854. Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 33/2002. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XV, mayo de 2002, página 269. **Tipo: Jurisprudencia**

SALARIO. EL AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO. De lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo de manera ordinaria y permanente, es decir, todo aquello que habitualmente se sume a la cuota diaria estipulada como consecuencia inmediata del servicio prestado, ya sea que derive del contrato individual de trabajo, del contrato colectivo o de cualquier otra convención e, incluso, de la costumbre. Ahora bien, si se toma en consideración que, por un lado, ante la necesidad de los trabajadores de hacer frente a los gastos de fin de año, en el artículo 87 de la ley citada se consagró el derecho de los trabajadores a percibir el aguinaldo anual o su parte proporcional, y se fijaron las condiciones mínimas para su otorgamiento, esto es, que se pague antes del veinte de diciembre de cada año una cantidad equivalente cuando menos a quince días de salario, la cual puede ser mayor si así lo acuerdan las partes y, por otro, que al ser una prestación creada por la ley y susceptible de ser aumentada en los contratos, su pago es un derecho de los trabajadores que, como tal, es irrenunciable, en términos de los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 5o., fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que el pago de esta percepción forma parte de las gratificaciones a que se refiere el artículo primeramente invocado y, por tanto, es computable para la integración del salario para efectos indemnizatorios provenientes de un reajuste de personal cuando existe convenio entre las partes. En consecuencia, las cláusulas de los convenios individuales o colectivos de trabajo que no respeten este derecho o cualquier otro beneficio que como mínimo establezca la Ley Federal del Trabajo en favor de los trabajadores, se entenderán sustituidas por lo previsto en este ordenamiento legal, por así disponerlo el primer párrafo de su artículo tercero transitorio, y sólo quedarán vigentes las cláusulas que superen esos mínimos, en términos del segundo párrafo de ese numeral. Contradicción de tesis 94/2001-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, Segundo del Octavo Circuito, Segundo del Décimo Séptimo Circuito y Segundo del Vigésimo Primer Circuito. 19 de abril de 2002. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano; en su ausencia hizo suyo el asunto Juan Díaz Romero. Secretario: Eduardo Ferrer Mac Gregor Poisot. Tesis de jurisprudencia 33/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del tres de mayo de dos mil dos.

Por cuanto hace a la cuota diaria de la prima vacacional para determinar la misma tenemos que, del 15 de febrero del 2016 (fecha de ingreso a laborar) al 06 de marzo del 2023 (fecha de rescisión de la relación laboral por causa imputable al patrón), el actor generó una antigüedad de 7 años y 19 días, en tal virtud, conforme al nuevo artículo 76 de la Ley Laboral tenemos que por el séptimo año de servicios corresponden un total de 20 días de vacaciones, los cuales multiplicados por el salario cuota diaria de \$727.29 pesos arroja un monto de \$14,545.80 pesos, en consecuencia, la prima vacacional del 25% a que hace referencia el artículo 80 de la Ley Laboral, arroja la cantidad de \$3,636.45 pesos por concepto de prima vacacional y al dividir dicha cantidad en los 365 días del año de servicios arroja una cantidad de \$9.96 pesos por concepto de cuota diaria de prima vacacional.

En razón de lo anterior, para los efectos legales a que haya lugar se establece que el **salario diario integrado del actor resulta ser de \$1,283.35 pesos (MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y TRES PESOS 35/100 MONEDA NACIONAL)**, mismo que se integra de la siguiente manera:

1. Salario cuota diaria	\$727.29 pesos
2. Vales de despensa	\$ 94.29 pesos
3. Premio de asistencia	\$ 72.73 pesos
4. Premio de puntualidad	\$ 72.73 pesos
5. Apoyo telefónico	\$ 16.67 pesos
6. Reembolso de IMSS	\$ 17.30 pesos
7. Compensación	\$242.50 pesos
8. Cuota diaria de Aguinaldo	\$ 29.88 pesos
9. Cuota diaria de Prima vacacional	\$ 9.96 pesos

Determinar si se actualizan las causales de rescisión que invoca el actor.

Por cuanto hace a la rescisión de la relación laboral por causa imputable al patrón ejercida por el trabajador, la misma resulta **improcedente**.

Sostiene el trabajador en su escrito de demanda, que se actualizan 2 causas que le facultan para rescindir la relación laboral, a saber:

1. La retención del concepto **COMPENSACIÓN**;
2. El descuento de la cantidad de \$468.83 pesos, respecto del período de pago del 27 de febrero del 2023 al 05 de marzo del 2023.

Respecto a la primera de las causales invocadas por el actor, este sostiene que en el periodo del 10 de febrero del 2023 al 03 de marzo del 2023, le retuvieron el concepto COMPENSACIÓN de su salario, por su parte la patronal sostiene que es falso que hubiere habido una retención respecto al pago de dicha prestación, toda vez que el pago de dicho concepto corresponde al pago del tiempo extraordinario generado, precisando que no se trata de una prestación fija, sino que era pagada por laborar tiempo extraordinario. Sobre este último aspecto, debemos señalar que si bien la demandada señaló que el otorgamiento de dicho concepto correspondía al pago de horas extras, del sumario se advierte que la patronal fue omisa en señalar y demostrar el número de horas extras laboradas en cada semana en que efectuó el pago de dicho concepto, circunstancia que impide a este juzgador contar con elementos para cuantificar si los pagos realizados bajo tal concepto, corresponden o no, al pago de horas extras en términos de lo dispuesto por la propia Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, tal y como se señaló al resolver el cuarto punto de Litis, con los RECIBOS DE PAGO O COMPROBANTES CFDI exhibidos por la parte demanda, quedó acreditado que la percepción correspondiente al concepto **COMPENSACIÓN**, se

otorgaba semanalmente en montos variables, acreditándose lo sostenido por la patronal, contrario a lo aseverado por el actor, en el sentido de que siempre devengó la cantidad semanal de \$3,375.00 pesos por ese concepto; en consecuencia, debemos señalar que la patronal acreditó su afirmación respecto a que el monto del concepto comisión era variable, cumpliendo con la carga procesal impuesta, por lo que no se actualiza la causal de rescisión invocada por el actor, al quedar demostrado que el actor nunca recibió una cantidad fija por el concepto COMPENSACIÓN, dado que con los recibos de pago exhibidos se comprueba que su pago se efectuó siempre por montos variables.

En el mismo sentido, cabe precisar que el actor, encuadra la rescisión de la relación de trabajo por causas imputables a patrón en el Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, mismas que señalan:

“Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;
V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
...”

De lo transcrito es dable concluir que el citado artículo establece dos causales de rescisión en relación al salario que consistente en: 1) la reducción del salario y 2) no recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos y acostumbrados.

De lo anterior, se resalta que el legislador previó como causal de rescisión la reducción del **salario**, es decir que el trabajador estuviera percibiendo determinada cantidad por tal concepto y posteriormente dicha cantidad sea inferior a la percibida con anterioridad.

De igual manera, se destaca que el **salario** es la retribución económica que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios laborales, es decir, el trabajador por prestar un trabajo personal subordinado tiene derecho a percibir un salario, a contrario sensu, si no labora no tiene derecho al pago de un salario.

Ahora bien, el actor señala como causal de rescisión, la retención del concepto **COMPENSACIÓN**, mismo que constituye una prestación extralegal, que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación definió como: “beneficios otorgados por los patrones a sus trabajadores que son adicionales a los establecidos en la ley.”

En ese orden de ideas, tenemos que la reducción del **“salario”** constituye una causal de rescisión de la relación de trabajo ya que es un derecho del trabajador, empero, la falta de otorgamiento de prestaciones extralegales no puede constituir una causal de rescisión, pues se insiste, no corresponde al concepto salario cuota diaria, en ese

sentido es dable concluir que la prestación accesoria consistente en **COMPENSACIÓN**, es una prestación extralegal independientemente del salario cuota diaria, en otras palabras, es un beneficio que el patrón decidió otorgar a los trabajadores, el cual es independiente del concepto “salario”, respecto del cual el actor no realiza reclamo alguno, en ese sentido, suponiendo sin conceder que el patrón haya descontado dicho bono, no implica disminución o retención alguna del “salario”, pues tal conducta no trasgrediría las fracciones IV y V del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, ya que dicho bono constituye una prestación extralegal que otorga la patronal de buena fe, lo que impide que se actualicen las hipótesis previstas por las citadas fracciones del Artículo 51 de la Ley en mención, al tratarse de una prestación accesoria, independiente del concepto salario o sueldo.

Sirve de fundamento a lo anterior, la tesis número XV.5o.4 L (10a.) emitida por el Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Quinto Circuito, Materia(s): Laboral, localizable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 1, diciembre de 2013, Tomo II, página 1206, cuyo texto y rubro indica:

“PRESTACIONES ACCESORIAS (VALES, BONOS, AHORRO, GRATIFICACIONES, ESTÍMULOS, ETCÉTERA). AL TENER SU ORIGEN EN UNA GRATUIDAD VOLUNTARIA DEL PATRÓN COMO INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD, LA OMISIÓN DE SU PAGO, TOTAL O PARCIAL, NO CONSTITUYE UNA FALTA DE PROBIDAD U HONRADEZ PATRONAL QUE ACTUALICE LAS HIPÓTESIS PREVISTAS EN LAS FRACCIONES IV Y V DEL ARTÍCULO 51 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El hecho de que el patrón omita pagar total o parcialmente prestaciones accesorias, como vales de cualquier naturaleza, bonos, ahorro, estímulos por puntualidad y asistencia, gratificaciones, prestaciones en especie, etcétera, no implica disminución o retención alguna del salario, pues tal conducta no entraña un proceder con mengua de rectitud de ánimo ni violación a las fracciones IV y V del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, que se sanciona con la rescisión de la relación laboral, pues el salario a que aluden las referidas fracciones es el que percibe el trabajador periódicamente como salario base o por cuota diaria, en virtud de que, por una parte, esa percepción es la necesaria para la subsistencia del trabajador y, por la otra, todas las prestaciones extras como las citadas, son incentivos que el patrón otorga para elevar la producción que si bien es cierto deben integrarse al salario base por cuota diaria para constituir uno solo en términos del artículo 84 de la citada ley, también lo es que una prestación que tiene su origen en una gratuidad patronal como son dichas prestaciones accesorias, nacen unidas de probidad y honradez patronal como un escudo que impide que, con posterioridad, se sostenga lo contrario ante la falta de pago de algunas de ellas, que puede ser por errores administrativos o falta de cumplimiento por parte del trabajador a las condiciones fijadas para obtenerlas, etcétera, y que, finalmente, pueden obtenerse mediante laudo que condene a la restitución de tales prestaciones; pero dada la naturaleza de buena fe y voluntad del patrón en otorgarlas, jamás podrán actualizarse las hipótesis previstas por las citadas fracciones IV y V, pues su intención y fin son castigar o impedir la mala fe y conducta dolosa del patrón, sin que una vez pactadas en forma bilateral que las convierte en obligatorias, pierdan dichos valores (probidad u honradez).”

Por otra parte, el actor sostiene como causal de rescisión imputable al patrón, que se le descontó la cantidad de \$468.83 pesos, respecto del período de pago del 27 de febrero del 2023 al 05 de marzo del 2023; al respecto tenemos que la patronal exhibió el escrito de AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS SOBRES SALARIOS de fecha 23 de febrero del 2023, el cual se encuentra firmado de puño y letra por el actor, del que desprende que el trabajador autoriza 12 descuentos por la cantidad de \$468.83 pesos semanales, a partir de la semana del 20 al 24 de febrero del 2023, por la adquisición del teléfono celular que en el mismo se describe, escrito que no fue objetado por el

actor, adquiriendo valor probatorio pleno, mismo que concatenado con la confesión expresa del actor en el desahogo de la prueba CONFESIONAL a su cargo, en la cual reconoció “que compró un teléfono celular a la empresa, con un costo de cinco mil pesos aproximadamente, así como que autorizó se le descontara de su salario el pago del mismo en 12 pagos semanales de \$460.00 pesos aproximadamente”, en consecuencia se concluye que la patronal cumplió con la carga de acreditar contar con la autorización del trabajador para efectuar el descuento como pago del producto “teléfono celular” adquirido con la patronal, lo que revela que no hubo intención de reducir indebidamente el salario del trabajador, sino que él mismo quien autorizó el descuento que viene reclamando, en tal virtud no se actualiza la causal de rescisión invocada por el actor, al no colmarse la hipótesis prevista por el Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

En relación al descuento señalado tenemos que de la contestación efectuada por la patronal respecto al mismo, se desprende que **RECONVIENE** al actor para efecto de que pague la cantidad restante o bien, regrese el celular en mención; en consecuencia, al haber reconocido el actor el adeudo contraído con la patronal por haber adquirido el teléfono celular antes mencionado, por el monto de **\$5,695.26 pesos**, respecto de la cual le fue descontada la cantidad de \$468.83 pesos, lo que arroja que existe un remanente a favor de la patronal de **\$5,226.43 pesos (CINCO MIL DOSCIENTOS VEINTISEIS PESOS 43/100 MONEDA NACIONAL)**, que por concepto de **ADQUISICIÓN DEL TELEFONO CECULAR IPHONE 11 PRO COLOR GRIS** deberá pagar el actor a la patronal demandada.

Por otra parte, al no acreditar el actor las causales de rescisión invocadas, resulta procedente la Excepción de Falta de Acción y Derecho opuesta y lo procedente será **absolver** a la moral demandada [REDACTED], de pagar al actor las prestaciones consistentes en **Indemnización Constitucional de tres meses de salario; Indemnización Especial de 20 días de salario por cada año de servicios prestados, Salarios Caídos e Intereses.**

Igualmente, en términos de lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, resulta procedente absolver de la prestación consistente en la PRIMA DE ANTIGÜEDAD, lo anterior en virtud de que el trabajador generó, del 15 de febrero del 2016 al 06 de marzo del 2023, una antigüedad de siete años y 19 días, por lo que no se satisface el requisito previsto en la fracción III del numeral citado mismo que condiciona su pago en los casos de los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, al cumplimiento de quince (15) años de servicios, lo que no acontece en la especie.

Por cuanto hace al pago de la prestación consistente en Aguinaldo que no se haya

pagado durante el tiempo que duró la relación laboral, en términos de lo dispuesto por el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, considerando que los días laborados durante el tiempo que duró la relación laboral fueron 2,190 correspondiéndole a dichos días el pago proporcional de 90 días los cuales multiplicados por el salario diario no controvertido de **\$727.29** pesos, arroja la cantidad de \$65,456.10 PESOS (SESENTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y SEIS PESOS 10/100 MONEDA NACIONAL), sin embargo, tenemos que la patronal al dar contestación a dicha prestación opuso la EXCEPCIÓN DE PAGO exhibiendo para acreditar la misma el RECIBO DE NOMINA correspondiente al periodo del 19 al 20 de diciembre del 2022, del que desprende el pago de la cantidad de **\$16,458.00 pesos**; por lo que restada dicha cantidad a la antes mencionada arroja un remanente a favor del actor por la cantidad de **\$48,998.10 PESOS (CUARENTA Y OCHO MIL NOVECIENTO NOVENTA Y OCHO PESOS 10/100 MONEDA NACIONAL)**, cantidad que se condena a pagar a la demandada por concepto Aguinaldo.

Respecto al reclamo de pago de vacaciones se condena pagar la cantidad de **\$8,727.48 pesos (OCHO MIL STECIENTOS VEINTISIETE PESOS 48/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de doce (12) días de **VACACIONES** correspondientes al **PRIMER AÑO DE SERVICIOS**, mismo que se cumplió el 15 de febrero de 2017; lo anterior de conformidad con lo dispuesto por el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, tomando como base para su pago el salario cuota diaria establecido en juicio de **\$727.29** pesos. Adicionalmente se condena a pagar la cantidad de **\$2,181.87 pesos (DOS MIL CIENTO OCHENTA Y UNO PESOS 87/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de prima vacacional correspondiente al primer año de servicios; misma que resulta procedente de conformidad con el artículo 80 de la Ley Laboral, a razón de un 25% sobre los salarios que corresponden durante el período de vacaciones.

Respecto al reclamo de pago de vacaciones se condena pagar la cantidad de **\$10,182.06 pesos (DIEZ MIL CIENTO OCHENTA Y DOS PESOS 06/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de catorce (14) días de **VACACIONES** correspondientes al **SEGUNDO AÑO DE SERVICIOS**, mismo que se cumplió el 15 de febrero de 2018; lo anterior de conformidad con lo dispuesto por el nuevo artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, tomando como base para su pago el salario cuota diaria establecido en juicio de **\$727.29** pesos. Adicionalmente se condena a pagar la cantidad de **\$2,545.51 pesos (DOS MIL QUINIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS 51/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de prima vacacional correspondiente al segundo año de servicios; misma que resulta procedente de conformidad con el artículo 80 de la Ley Laboral, a razón de un 25% sobre los salarios que corresponden durante el período de vacaciones.

Respecto al reclamo de pago de vacaciones se condena pagar la cantidad de **\$11,636.64 pesos (ONCE MIL SEISCIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS 64/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de dieciséis (16) días de **VACACIONES correspondientes al TERCER AÑO DE SERVICIOS**, mismo que se cumplió el 15 de febrero de 2019; lo anterior de conformidad con lo dispuesto por el nuevo artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, tomando como base para su pago el salario cuota diaria establecido en juicio de **\$727.29 pesos**. Adicionalmente se condena a pagar la cantidad de **\$2,909.16 pesos (DOS MIL NOVECIENTOS NUEVE PESOS 16/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de prima vacacional correspondiente al tercer año de servicios; misma que resulta procedente de conformidad con el artículo 80 de la Ley Laboral, a razón de un 25% sobre los salarios que corresponden durante el período de vacaciones.

Igualmente, en relación al reclamo de pago de vacaciones se condena pagar la cantidad de **\$13,091.22 pesos (TRECE MIL NOVENTA Y UN PESOS 22/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de dieciocho (18) días de **VACACIONES correspondientes al CUARTO AÑO DE SERVICIOS**, mismo que se cumplió el 15 de febrero de 2020; lo anterior de conformidad con lo dispuesto por el nuevo artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, tomando como base para su pago el salario cuota diaria establecido en juicio de **\$727.29 pesos**. Adicionalmente se condena a pagar la cantidad de **\$3,272.80 pesos (TRES MIL DOSCIENTOS SETENTA Y DOS PESOS 80/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de prima vacacional correspondiente al cuarto año de servicios; misma que resulta procedente de conformidad con el artículo 80 de la Ley Laboral, a razón de un 25% sobre los salarios que corresponden durante el período de vacaciones.

En relación al reclamo de pago de vacaciones se condena pagar la cantidad de **\$14,545.80 pesos (CATORCE MIL QUINIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS 80/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de veinte (20) días de **VACACIONES correspondientes al QUINTO AÑO DE SERVICIOS**, mismo que se cumplió el 15 de febrero de 2021; lo anterior de conformidad con lo dispuesto por el nuevo artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, tomando como base para su pago el salario cuota diaria establecido en juicio de **\$727.29 pesos**. Adicionalmente se condena a pagar la cantidad de **\$3,636.45 pesos (TRES MIL SEISCIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS 45/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de prima vacacional correspondiente al quinto año de servicios; misma que resulta procedente de conformidad con el artículo 80 de la Ley Laboral, a razón de un 25% sobre los salarios que corresponden durante el período de vacaciones.

Por cuanto hace al pago de la prestación consistente en **VACACIONES**

correspondientes al SEXTO AÑO DE SERVICIOS mismo que se cumplió el 15 de febrero de 2022, tenemos que le corresponde el pago de **veinte (20) días**, lo anterior de conformidad con lo dispuesto por el nuevo artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, tomando como base para su pago el salario cuota diaria establecido en juicio de **\$727.29** pesos, arroja la cantidad de \$14,545.80 pesos, sin embargo, tenemos que la patronal al dar contestación a dicha prestación opuso la EXCEPCIÓN DE PAGO exhibiendo para acreditar la misma el RECIBO DE NOMINA correspondiente al periodo del 19 al 21 de diciembre del 2022, del que desprende el pago de la cantidad de **\$13,638.80 pesos** por dicho concepto; por lo que restada dicha cantidad a la antes determinada arroja un remanente a favor del actor por la cantidad de **\$907.00 PESOS (NOVECIENTOS SIETE PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL)**, que por concepto de **DIFERENCIAS EXISTENTES EN EL PAGO DE LAS VACACIONES correspondientes al SEXTO AÑO DE SERVICIOS** deberá pagar la patronal demandada al hoy actor. Adicionalmente tenemos que respecto a la cantidad de \$14,545.80 pesos antes determinada por concepto de vacaciones, corresponde la **prima vacacional correspondiente al sexto año de servicios**, por el monto de \$3,636.45 pesos; misma que resulta procedente de conformidad con el artículo 80 de la Ley Laboral, a razón de un 25% sobre los salarios que corresponden durante el período de vacaciones, sin embargo, tenemos que la patronal al dar contestación a dicha prestación opuso la EXCEPCIÓN DE PAGO exhibiendo para acreditar la misma el RECIBO DE NOMINA correspondiente al periodo del 19 al 21 de diciembre del 2022, del que desprende el pago de la cantidad de **\$3,409.70 pesos** por dicho concepto; por lo que restada dicha cantidad a la antes determinada arroja un remanente a favor del actor por la cantidad de **\$226.75 PESOS (DOSCIENTOS VEINTISÉIS PESOS 75/100 MONEDA NACIONAL)**, que por concepto de **DIFERENCIAS EN EL PAGO DE LA PRIMA VACACIONAL correspondiente al SEXTO AÑO DE SERVICIOS** deberá pagar la patronal demandada al hoy actor.

Igualmente se condena pagar la cantidad de **\$2,843.37 pesos (DOS MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y TRES PESOS 37/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de **VACACIONES PROPORCIONALES correspondientes al SÉPTIMO AÑO DE SERVICIOS**, respecto del cual se laboraron sesenta y cinco (65) días, lo que de conformidad con lo dispuesto por el nuevo artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, genera el derecho al pago proporcional de 3.91 días, que multiplicados por el salario cuota diaria establecido en juicio de **\$727.29** pesos, genera la cantidad mencionada. Adicionalmente se condena a pagar la cantidad de **\$710.92 pesos (SETECIENTOS DIEZ PESOS 92/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de **prima vacacional proporcional correspondiente al séptimo año de servicios**; misma que resulta procedente de conformidad con el artículo 80 de la Ley Laboral, a razón de un 25% sobre los salarios que corresponden durante el período de vacaciones.

Por cuanto hace a las prestaciones reclamadas consistentes en la **inscripción retroactiva y pago de cuotas y aportaciones no enteradas** ante el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES y SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO, tenemos que del INFORME DE AUTORIDAD rendido por el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, se desprende que el actor estuvo dado de alta ante dicho instituto a partir del 15 de febrero del 2016 al 11 de junio del 2023, por lo que se concluye que la patronal cumplió con la obligación de inscribir al trabajador al instituto de seguridad social en mención, razón por la cual se absuelve a la demandada del pago de dichas prestaciones.

Finalmente, para efecto de cuantificar la condena impuesta para el pago de horas extras, tomando en consideración el monto del salario diario integrado establecido de **\$1,283.35 pesos (MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y TRES PESOS 35/100 MONEDA NACIONAL)**, al dividir el mismo entre las ocho horas que corresponden a la jornada diurna obtenemos un salario por hora de \$160.42 pesos. Bajo este orden de ideas, **las horas extras dobles** deben ser cubiertas a razón de **\$320.84 pesos** mientras que las **horas extras triples** deber ser cubiertas a razón de **\$481.26 pesos**.

En consecuencia, en el período reclamado, respecto del cual no se opuso excepción de prescripción, se condena a pagar la cantidad de **\$1,059,734.52 pesos (UN MILLON, CINCUENTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS TREINTA Y CUATRO PESOS 52/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de **HORAS EXTRAS DOBLES**, y la cantidad de **\$1,942,846.62 pesos (UN MILLON, NOVECIENTOS CUARENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y SEIS PESOS 62/100 MONEDA NACIONAL)** por **concepto de HORAS EXTRAS TRIPLES**, sirve de sustento a lo anterior el criterio establecido en la tesis de jurisprudencia

Registro digital: 166420. Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 137/2009. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXX, septiembre de 2009, página 598. **Tipo: Jurisprudencia**

HORAS EXTRAS. PARA SU CUANTIFICACIÓN DEBE SERVIR DE BASE EL SALARIO INTEGRADO POR SER EL QUE SE PAGA EN LA JORNADA ORDINARIA. De la interpretación literal, histórica y sistemática de los artículos 67, que dispone que las horas extras se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada, 68, 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que el salario que debe servir de base para calcular las horas extras, es el previsto en el referido artículo 84, el cual se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación entregada al trabajador por su trabajo, toda vez que el salario de la jornada normal es el que obtiene por las primeras 8 horas o las que correspondan a su jornada habitual, la cual resulta de dividir el salario semanal, quincenal o mensual entre tantos días como corresponda, lo que implica que el salario regular es el previsto en el artículo 84, el cual es válido para todos los días de trabajo, entendiéndose todas las jornadas de la semana o del mes y no solamente para efectos indemnizatorios, precisamente porque es el que recibe por todos y cada uno de los días, inclusive los de descanso, pues tiene derecho a un día sin trabajar pagado igual que los trabajados, sin que lo anterior signifique que esta remuneración deba cuantificarse con otros conceptos, como el aguinaldo o la prima vacacional que, desde luego, no se entregan al trabajador sistemática y ordinariamente cada quince días o cada semana, sino con aquellas percepciones que tienen como fin retribuir las horas normales de trabajo.

Contradicción de tesis 190/2009. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Noveno, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 17 de junio de 2009. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Tesis de jurisprudencia 137/2009. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dos de septiembre de dos mil nueve.

Por lo anteriormente expuesto y fundado se:

RESUELVE

PRIMERO: SE ABSUELVE a la demandada [REDACTED], de las prestaciones consistentes en Indemnización Constitucional de tres meses de salario; Indemnización Especial de 20 días de salario por cada año de servicios prestados, Prima de antigüedad, Salarios Caídos e Intereses, así como a la inscripción retroactiva y pago de cuotas y aportaciones no enteradas ante el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES y SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO, por los motivos que quedaron establecidos en el considerando quinto de la presente sentencia.

SEGUNDO: SE CONDENA a la demandada [REDACTED], a pagar al actor, las prestaciones consistentes en aguinaldo, vacaciones y prima vacacional y horas extras, en la forma y términos expuestos en el considerando quinto de la presente sentencia.

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

Así lo resolvió y firma electrónicamente el **C. JUEZ DEL TRIBUNAL LABORAL DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA CON SEDE EN MEXICALI, LIC. ENRIQUE CASTILLO GONZÁLEZ**, ante su Secretaria Instructora **LIC. SERGIO ARMANDO SEVILLA DE LA TORRE**, 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.

ECG/LAGA/SS

Este documento es una versión pública de su original. Contiene únicamente información de acceso público, ya que se suprimió aquella que reúne los elementos para ser clasificada como confidencial o reservada. La finalidad de esta versión pública es garantizar el derecho de acceso a la información bajo el principio de máxima publicidad, además de proteger los datos personales y la información confidencial. Fundamentos jurídicos: Artículos 39, 69, 102, 103 y 120 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; artículos 59, 86, 99 y 104 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Apertura Institucional para el Estado de Baja California; artículos 25, 76 y 77 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; así como 6 y 76 de la Ley de Protección de Datos Personales para el Sector Público del Estado de Baja California.

El **doce de agosto del dos mil veinticinco**, a las doce horas, surtió sus efectos la notificación anterior, publicada por el Número **15,056** del Boletín Judicial de fecha **once de agosto del dos mil veinticinco**. CONSTE.

PODER JUDICIAL
DE BAJA CALIFORNIA
Versiones Públicas

PODER JUDICIAL
DE BAJA CALIFORNIA
Versiones Públicas