

Expediente Número: 1968/2024

Actor: [REDACTED]

VS

Demandada: [REDACTED] S.A. de C.V.

Prestación Principal: Indemnización constitucional.

S E N T E N C I A

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

VISTOS, los autos del expediente **1968/2024** para resolver el juicio ordinario laboral, mediante el que se determinará si le asiste o no la razón al actor respecto a las prestaciones que reclama al demandado.

R E S U L T A N D O

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

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

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

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

CONSIDERANDO

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

SEGUNDO. Litis. Es importante señalar que, en el presente asunto mediante proveído de **13 de enero de 2025**, el Secretario Instructor certificó la falta de promoción por parte del demandado y tuvo por admitidas las peticiones del actor a la demandada [REDACTED] **S.A. de C.V.**

Por tanto, la *litis* se constriñe a determinar si **al actor** en el presente juicio, le asiste razón y derecho para demandar el pago de la indemnización constitucional, así como de las prestaciones accesorias a la misma, debido al despido injustificado con fecha **21 de mayo de 2024** del que dice fue objeto por parte de su jefe inmediato Rafael.

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

CUARTO. Valoración de las pruebas. Se procede a la valoración de las pruebas ofrecidas por la parte actora en audiencia preliminar de fecha **16 de junio de 2025** en los siguientes términos:

1. La **Instrumental de actuaciones y Presuncional, legal lógica y humana**, que se desahogan por su propia y especial naturaleza, de conformidad con los Artículos 776 fracción VI y VII, 830 al 836 de la Ley Federal del Trabajo, con las cuales se acredita lo siguiente:

- 1) **Jornada de lunes a sábado;**
- 2) **Horario de lunes a sábado de las 10:00 a las 19:00 horas.**
- 3) **Salario diario de \$374.89 pesos.**

2. La prueba **DOCUMENTAL** marcada con el número 7 consistente en **constancia de no conciliación** Misma que se desahoga por su propia y especial naturaleza, de conformidad con los Artículos 776, 796 al 812 de la Ley Federal del Trabajo, con la cual quedó acreditado que la parte actora agotó la etapa prejudicial de conciliación.

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

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

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

“ACCIÓN EN MATERIA LABORAL. REQUISITOS QUE LA JUNTA DEBE CUMPLIR PARA EL ANÁLISIS DE SU PROCEDENCIA AL DICTAR EL LAUDO.

De los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, vigente al 30 de noviembre de 2012, se colige que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de examinar la acción deducida en la demanda. Lo anterior, con independencia de que ésta se hubiera tenido por contestada en sentido afirmativo, o bien, se tuvieran por admitidos los hechos de ésta sobre los que no se suscitó controversia, así como de las excepciones opuestas por la contraparte. En ese tenor, para cumplir con dicho examen, tratándose de prestaciones legales, las Juntas deben: 1. Analizar el contenido de las normas jurídicas que regulan las prestaciones; 2. Con base en lo anterior, determinar los presupuestos legales para obtenerlas; y, 3. Dilucidar si esos presupuestos se encuentran satisfechos, para lo cual tomarán en consideración si: i) el actor en su demanda expuso los hechos necesarios y suficientes para respaldar los presupuestos de la acción; ii) los hechos resultan congruentes, verosímiles y acordes con la lógica o la razón, derivada de la sana crítica y la experiencia; y, iii) solamente se dio la presunción de hechos salvo prueba en contrario, verificar si no están desvirtuados. Asimismo, tratándose de prestaciones extralegales, como presupuesto de lo señalado, deben estar demostrados la existencia y el contenido de

la norma que regula el beneficio invocado, pues solamente así el juzgador puede realizar los pasos indicados. Por tanto, la omisión o insuficiencia del anterior análisis por la autoridad, implica el dictado de un laudo violatorio de los derechos de legalidad y seguridad jurídica, por infracción a los principios de congruencia y de fundamentación y motivación, que amerita conceder el amparo.”

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

1. El que suscribe [REDACTED] ingresé a laborar para la demandada desde el 5 de febrero del 2024 quien tiene domicilio ubicado en, BOULEVARD LAZARO CARDENAS NÚMERO 1286, CUCAPAH INFONAVIT, C.P. 21340, EN MEXICALI, BAJA CALIFORNIA.
2. CATEGORÍA. El puesto de trabajo que desempeñaba para la fuente de trabajo de Secador.
3. JORNADA DE TRABAJO. De Lunes a Sábado en un horario de 10:00 am a 07:00 pm, sin un horario establecido para comer.
4. Mi JEFE INMEDIATO era el de nombre RAFAEL, desconociendo su nombre completo.
5. SALARIO. Mi salario era de \$2500.00 pesos (Dos Mil Quinientos 00/100 m.n.) a la semana, en ese sentido, por concepto de salario cuota diario recibía la cantidad de \$357,14 pesos (trescientos cincuenta y siete pesos 14/100 m.n.).
6. Cabe mencionar que desde el inicio de la relación laboral con la demandada, en todo momento entregué mi mayor esfuerzo, siempre aprobé las métricas que nos señalaban para el mejoramiento de la limpieza; siempre me encontré subordinado a la patronal, prestaba mis subordinados a cambio de un salario; así las cosas v no obstante de lo anterior, me despidieron de manera injustificada, sin haberme pagado mis prestaciones correspondientes a las vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, caja. , por lo que se hace la reclamación en el capítulo correspondiente.
7. En fecha 25 mayo del 2024 a las 9:00 am me presenté a laborar a la empresa [REDACTED] S.A. DE C.V., ubicada en BOULEVARD LAZARO CARDENAS NÚMERO 1.286, CUCAPAH INFONAVIT, C.P. 21340, EN MEXICALI, BAJA CALIFORNIA, cuando mi jefe inmediato de nombre de nombre RAFAEL se acercó a mi área de trabajo para decirme que estaba despedido, sin darme explicación alguna y sin hacer mención del pago de mi finiquito o liquidación es que fui despedido de manera injustificada.
10. Derivado de lo anterior y con el desconocimiento de las leves acudí al centro de conciliación labora) con sede en Mexicali B.C. en fecha 28 de mayo del 2024 y me notificaron la audiencia de conciliación, asignándome un número de identificación único: MXL/ CI /2024/003513, señalando dicha autoridad como fecha para audiencia el día 24 de junio de 2024 a las 11:30 horas.
11. En fecha 24 de junio del 2024 a las 11:30 horas se llevó acabo la audiencia conciliatoria en donde no se llegó a un acuerdo entre suscrito v la patronal, por lo que la autoridad me emitió la "CONSTANCIA DE NO CONCILIACION", de dicha fecha, misma que fue realizada y firmada por la funcionaria conciliadora CLAUDIA YANET CORTEZ ENCINAS; expedida por la CENTRO DE CONCILIACION LABORAL con sede en Mexicali 13C. cuyo número de identificación es MXL/CI/2024/003513.
- 12.- Cabe mencionar que los datos establecidas en esta demanda son aproximados debido a que no cuento con los documentos donde constan las condiciones de trabajo inicialmente pactadas ni donde constan las condiciones de trabajo realmente materializadas durante todo el tiempo que duro la relación de trabajo, ni se tomó nota de los hechos exactos ocurridos, por la falta de conocimiento de que serían requeridos con posterioridad, ni tampoco la patronal me hizo entrega del aviso de despido en et que se me explicara de forma clara v precisa las razones v

fundamentos por los cuales me estaba despidiendo como lo ordena la 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 la integración del salario tomando en consideración para la cuantificación, todas las cantidades devengadas con motivo de) trabajo realizado.

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

Estudio de las prestaciones demandadas.

Indemnización constitucional, prima de antigüedad y salarios vencidos, intereses:

En principio es importante establecer que las prestaciones antes señaladas, por cuestión de técnica, serán analizadas de manera conjunta por guardar relación entre sí. La actora reclamó el pago de la indemnización constitucional consistente en tres meses de salario debidamente integrado a favor de la actora a consecuencia del injustificado del que fue objeto. Ahora bien, atendiendo a que el demandado aun estando debidamente notificado, no contestó la demanda promovida en su contra y como consecuencia de ello, se tuvieron por admitidas las peticiones del actor **y por consiguiente**, se tiene por procedente la presente prestación salvo prueba en contrario.

En ese sentido, al no existir prueba en contrario que desvirtuó el dicho de la actora, se tiene por cierto que prestó sus servicios personales y subordinados para el demandado [REDACTED] **S.A. de C.V.** a partir del **5 de febrero de 2024**, ocupando el puesto de **secador** y que fue despedido, sin causa justificada, el **21 de mayo de 2024 a las 9:00 horas aproximadamente** por su jefe inmediato de nombre Rafael.

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

“Artículo 123:

“(…) A. (…)

“XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a

elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. (...).”

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

Previo a realizar el cálculo de esta prestación, cabe señalar que aun y cuando se tenía como un hecho no controvertido que el actor percibía un salario diario ordinario, de **\$357.14** pesos; sin embargo, dicho salario resulta por debajo del **salario mínimo vigente del 2024**, toda vez que el salario mínimo lo era de **\$374.89 pesos**, siendo esto una cuestión violatoria para el trabajador, por lo cual con fundamento en el artículo **5**, se realizarán las cuantificaciones que en derecho corresponda.

Comparte el siguiente criterio la tesis aislada: II.T.322 L, emitida por Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Segundo Circuito, Novena época, visible en Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta con registro digital 171615 cuyo rubro y texto indica:

“SALARIO MÍNIMO. ES EL QUE DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA CUANTIFICAR EL PAGO DE LAS CONDENAS DECRETADAS CUANDO EL TRABAJADOR LABORA LA JORNADA LEGAL, A PESAR DE QUE EL PATRÓN ACREDITE QUE SE REALIZABA CON UNO INFERIOR A ÉSTE.

A pesar de que el salario precisado por el trabajador en su demanda fuera controvertido por el patrón y éste hubiera acreditado el que señala, no puede servir de base para el cálculo del pago de las condenas decretadas, si dicho salario es inferior al mínimo y el empleado laboró la jornada legal, pues al ser dicho convenio ilícito produce su nulidad de conformidad con el artículo [50.](#), [fracciones V y XIII, de la Ley Federal del Trabajo](#), ya que de lo contrario equivaldría a liberar al patrón de la obligación de hacer el pago al trabajador de las prestaciones reclamadas, sin el salario al que legal y mínimamente tiene derecho.

Dicho lo anterior, atendiendo a lo establecido por el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, el Tribunal tiene la obligación de determinar el salario que sirva de base a la condena, motivo por el cual a efecto de realizar las cuantificaciones de indemnizaciones de conformidad al artículo 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, en el entendido que las prestaciones que no son consideradas indemnizaciones deberán tomarse con salario ordinario, por lo cual, se procede a realizar la

integración del salario de la siguiente manera:

1. **Salario cuota diaria:** El salario diario del actor lo era la cantidad de **\$374.89** pesos que corresponde a la cuota diaria.
2. **Prima vacacional:** le corresponde al actor un pago de **\$1,293.37** pesos por concepto de vacaciones proporcionales, ya que laboró 105 días del primer año, lo cual multiplicado el salario diario de **\$374.89 pesos** por **3.45** a que le corresponde el proporcional de **doce** días por el periodo laborado de acuerdo al 76 de la Ley Federal del Trabajo nos da la cantidad antes señalada, esa cantidad multiplicada por el 25% por concepto de prima vacacional, nos arroja la cantidad de **\$323.34** pesos y a efecto de obtener la cantidad diaria se divide en 105, dando como resultado la cantidad diaria de **\$3.07 pesos**.
3. **Aguinaldo:** Con relación al aguinaldo, al actor le corresponde el pago anual de 15 días de salario en términos del artículo 87 de la Ley de la materia; para determinar la cantidad diaria que le corresponde, se multiplica el salario diario de **\$374.89 pesos por 4.31 días que le corresponden**, al haber laborado **105 días del año 2024 arroja la cantidad de \$1,615.77** cantidad se divide entre 105 días, dando como resultado la cantidad diaria de **\$15.38 pesos**.

Luego, la suma de las cantidades señaladas arroja como resultado la cantidad de **\$393.34 pesos (trescientos noventa y tres pesos 34/100 moneda nacional)**, que corresponde al **salario diario integrado** del actor, cantidad que servirá de base para el cálculo de las prestaciones económicas materia de la presente sentencia.

Dicho esto, para determinar la cantidad correspondiente a la indemnización constitucional, se multiplica el salario diario integrado del actor de **\$393.34 pesos** por 90 días que transcurren en tres meses, dando como resultado la cantidad de **\$35,400.60 pesos (treinta y cinco mil cuatrocientos pesos 60/100 moneda nacional)**.

Prima de antigüedad.

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

En ese sentido, para determinar la cantidad que por este concepto

corresponde al actor, deberá atenderse a lo señalado por el artículo 162, fracciones II y III, así como los diversos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo:

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

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

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

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

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

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

En el caso particular, a la fecha en que se dio la conclusión del vínculo, **21 de mayo de 2024**, el salario mínimo vigente era la cantidad diaria de \$374.89 pesos y, como se concluyó con antelación el actor manifestó percibir **\$357.14** por concepto de sueldo, lo cual resulta violatorio, por lo cual deberá tomarse el salario mínimo de **\$374.89 (al no excederse del doble)** como base para cuantificar la prima de antigüedad.

Dicho lo anterior, toda vez que el actor tenía de antigüedad de 105 días, le corresponden 3.45 días por el proporcional por **\$374.89 pesos**, nos da la cantidad de **\$1,293.37 pesos (mil doscientos noventa y tres pesos 37/100 moneda nacional)**, lo anterior en términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Salarios Caídos e intereses

La cantidad que resulte por concepto de **salarios caídos** a partir de la fecha del despido **21 de mayo de 2024** hasta por un período máximo de doce meses, y en caso de excederse el periodo de doce meses, procédase en términos al pago de

intereses que se hayan generado en los términos estrictamente señalados por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, tomando en consideración un salario integrado de **\$393.34 pesos (trescientos noventa y tres pesos 34/100 moneda nacional)**.

Asimismo, se procede a cuantificar salarios caídos e intereses atendiendo la tesis de jurisprudencia 2a./J. 38/2025 (11a.), emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, **Undécima Época, Materia(s):** Laboral, localizable en el Semanario Judicial de la Federación **Publicación:** Viernes 8 de agosto de 2025 10:16 horas misma que estipula lo siguiente:

“INTERESES POR SALARIOS VENCIDOS. DEBEN CUANTIFICARSE EN CANTIDAD LÍQUIDA EN EL LAUDO O SENTENCIA CONDENATORIA.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sustentaron criterios contradictorios al analizar si en el laudo o sentencia laboral condenatoria debe precisarse en cantidad líquida el monto a pagar por los intereses por salarios vencidos a que hace referencia el párrafo tercero del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, o si la cuantificación debe realizarse en el incidente de liquidación respectivo y a petición de la parte trabajadora.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que los intereses por salarios vencidos deben cuantificarse en cantidad líquida en el laudo o sentencia condenatoria.

Justificación: El artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo establece que: a) en el laudo o sentencia condenatoria se determinará el salario que sirva de base a la condena; b) una vez cuantificado el importe de la prestación, se señalarán las medidas con las que debe cumplirse la resolución; y c) la apertura de un incidente de liquidación es de carácter excepcional, esto es, sólo para el caso de que sea estrictamente necesario. Para el caso de la cuantificación de los intereses por salarios vencidos a que se refiere el párrafo tercero del mencionado artículo 48, el órgano jurisdiccional debe cuantificar en el laudo o sentencia laboral los salarios vencidos y los intereses que por derecho correspondan, sin perjuicio de los que se sigan generando. En caso de incrementos al salario acontecidos desde la fecha del despido, a solicitud de parte, deberá ordenarse la apertura del incidente de liquidación, a efecto de salvaguardar las diferencias que, en su caso, pudieren generarse tanto de los salarios vencidos como de los intereses, conforme al salario vigente al momento del pago.”

Por tanto, al día de hoy los salarios caídos asciende a la cantidad de **\$153,245.10 (ciento cincuenta y tres mil doscientos cuarenta y cinco pesos 10/100 moneda nacional)** la cual se divide en la siguiente manera:

- I. La cantidad de **\$143,569.10 pesos**, por concepto de salarios caídos, contados a partir del 21 de mayo de 2024 al 21 de mayo de 2025, con base en un salario

integrado de \$393.34 pesos;

- II. Asimismo, se le deberán sumar los intereses que se generen sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, al momento de pago, y dado que el trabajador tiene un salario diario integrado de \$393.34 pesos lo que al mes genera \$11,800.20 pesos, el cual multiplicado por 15 meses de salario, arroja la cantidad de \$177,003.00 pesos; por el 2% resulta interés mensual de \$3,540.06 pesos, dividido entre los 30 días del mes da un total de \$118.00 pesos, que multiplicados por los días transcurridos desde la fecha 22 de mayo de 2025 hasta la fecha de la presente sentencia 12 de agosto de 2025, es decir **82 días**, resultando la cantidad de **\$9,676.00 pesos**.

Como se dijo, se condena al pago de los mismos y los intereses que se sigan generando hasta el cumplimiento de la presente sentencia.

El pago del aguinaldo.

Ahora bien, atendiendo a que el demandado no contestó la demanda promovida en su contra y tampoco opuso excepción alguna en relación a dicha prestación; por otra parte, que es evidente, que por la fecha del despido y al no haber dado contestación a la demanda, no acreditó haber realizado el pago del aguinaldo proporcional al año 2024, aun y cuando le corresponde la carga probatoria de conformidad con lo establecido en los artículos 784, 784, fracción IX y 804, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, por lo que resulta procedente el pago del aguinaldo en su parte proporcional, lo anterior, tomando en consideración que la fecha del despido es el **21 de mayo de 2024**.

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

Por esta razón, la parte actora laboró **105** días del 2024, se multiplica los días laborados por 15, entre 365 días que comprende un año natural, que da como resultado **4.31 días** y esta cantidad se multiplica por el salario diario de **\$374.89 pesos**, nos da el resultado **\$1,615.77 pesos (mil seiscientos quince pesos 77/100 moneda nacional) por concepto de aguinaldo.**

Pago de vacaciones y prima vacacional.

Por lo que respecta a la prestación demandada por el actor consistente en el pago de vacaciones y prima vacacional a la parte proporcional al año 2024, en ese sentido, el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo refiere que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a **doce** días laborables; y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios. A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

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

En ese sentido, respecto al proporcional del primer año de servicio, atendiendo que laboró **105** días, por tanto, le corresponde un proporcional de 3.45 días de 12 días, por el que se multiplican por su salario diario **\$374.89 pesos**, dando como resultado la cantidad de **\$1,293.37 pesos (mil doscientos noventa y tres pesos 37/100 moneda nacional) por concepto de vacaciones.**

Asimismo, en lo concerniente al concepto de **prima vacacional correspondiente**, debe multiplicarse la cantidad de **\$1,232.13 pesos** que corresponde a las vacaciones, por 0.25, que corresponde al número decimal de veinticinco sobre cien, resultando la cantidad **\$323.34 pesos (trescientos veintitrés pesos 34/100 moneda nacional) por concepto de prima vacacional.**

Horas extras dobles

En primer término, atendiendo que la actora ingresaba a laborar a las 10:00 horas y concluida su jornada a las 19:00 de lunes a sábado en atención a lo estipulado por el artículo 60 y 61, la misma contaba con una jornada diurna, lo cual el

máximo legal es 8, horas diarias, es decir 48 horas semanales.

Ahora bien, en visto que la demandada no acreditó el horario y jornada del actor, aunando la presunción que se dio a favor de la actora, se tiene por cierto que la actora laboraba 54 horas a la semana, lo cual se traduce a 6 horas extras a la semana, las cuales deberán pagarse al doble.

Establecido lo anterior, es deberá condenarse a las **horas extras dobles al durante el tiempo que duró la relación de trabajo**, lo anterior considerando para el cálculo el salario diario integrado de **\$393.34 pesos** en base a jurisprudencia 2a./J. 137/2009, novena época, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, localizable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, L Tomo XXX, septiembre de 2009, página 598 con número de registro digital 166420 rubro y texto siguientes:

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

Dicho esto, dividiendo el salario diario integrado de **\$393.34 pesos** entre 8 resulta un costo por hora de \$49.16 por dos son \$98.32 pesos y toda vez que el actor reclama por el periodo correspondiente del 5 de febrero de 2024 al 21 de mayo de 2024, es decir, 15 semanas, por tanto, resultan ser 90 horas extras dobles, da un total de **\$8,848.80 pesos (ocho mil ochocientos cuarenta y ocho pesos 80/100 moneda nacional) por concepto de horas extras dobles.**

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

RESUELVE

PRIMERO. Se **CONDENA** al demandado [REDACTED] **S.A. de C.V.** del pago y cumplimiento de las prestaciones reclamadas por el actor [REDACTED], consistentes en:

- a) La cantidad de **\$35,400.60 pesos (treinta y cinco mil cuatrocientos pesos 60/100 moneda nacional)** por concepto de **indemnización constitucional**.
- b) La cantidad de **\$1,293.37 pesos (mil doscientos noventa y tres pesos 37/100 moneda nacional)** por concepto de **prima de antigüedad**.
- c) La cantidad de **\$1,615.77 pesos (mil seiscientos quince pesos 77/100 moneda nacional)** por concepto de **aguinaldo**.
- d) La cantidad de **\$1,293.37 pesos (mil doscientos noventa y tres pesos 37/100 moneda nacional)** por concepto de **vacaciones**.
- e) La cantidad de **\$323.34 pesos (trescientos veintitrés pesos 34/100 moneda nacional)** por concepto de **prima vacacional**.
- f) La cantidad de **\$153,245.10 (ciento cincuenta y tres mil doscientos cuarenta y cinco pesos 10/100 moneda nacional)** por concepto de **salarios caídos e intereses** así como los que se sigan generando en términos del artículo 48 y del considerando sexto de la presente resolución.
- g) La cantidad de **\$8,848.80 pesos (ocho mil ochocientos cuarenta y ocho pesos 80/100 moneda nacional)** por concepto de **horas extras dobles**

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

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

NOTIFIQUESE. Así lo acordó y firma electrónicamente la **JUEZA DEL TRIBUNAL LABORAL, LIC. ALONDRA EUGENIA ABRAJAN CASTAÑEDA**, ante su Secretaria Instructora **LIC. CLAUDIA SANDOVAL ZURITA**, que autoriza y da fe, con

fundamento en los artículos 1 fracción I, III, 2, 3 fracción I, II, XIX, XX, XXV, XXX, 4 fracción I, II, 11, 12, 13, del Reglamento para el Uso del Expediente Electrónico y la Firma Electrónica Certificada del Poder Judicial del Estado de Baja California.

En el número **15,059** del Boletín Judicial de fecha **catorce de agosto del dos mil veinticinco**, se hizo la publicación de Ley. CONSTE.

El **quince de agosto del dos mil veinticinco**, a las doce horas, surtió sus efectos la notificación anterior, publicada por el número **15,059** del Boletín Judicial de fecha **catorce de agosto dos mil veinticinco**. CONSTE.