

Expediente Número: 2153/2023

Actor: [REDACTED]

VS

Demandada: [REDACTED]

y otro

Prestación Principal: Despido Injustificado

SENTENCIA

Mexicali, Baja California, a diecinueve de marzo de dos mil veintiséis.

VISTOS, los autos del expediente **2153/2023** para resolver el juicio **ORDINARIO LABORAL**, mediante el que se determinará si le asiste o no la razón **al actor** respecto a las prestaciones que reclama al demandado.

RESULTANDO

ÚNICO. Antecedentes. Resulta innecesario realizar una transcripción acerca de los antecedentes del presente asunto, así como de puntualizar cada uno de los requisitos que refiere el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, ya que los hechos y actos que le dieron origen, constan en las actuaciones que fueron debidamente integradas al expediente, así como en la audiencia preliminar y de juicio, 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, con número de registro digital 188579 página 964, 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 resolutoria conculcó las garantías individuales de la quejosa, lo que es acorde con una correcta interpretación del artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, que señala la forma en que deben redactarse los laudos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que en dicho precepto no se contienen formalidades esenciales del procedimiento que en caso de no cumplirse coloquen a las partes en estado de indefensión, de tal suerte que la infracción de las reglas comprendidas en el dispositivo de referencia, no es suficiente para considerar que el laudo sea ilegal y violatorio de los artículos 14 y 16 constitucionales, si se estudia y define la cuestión esencial planteada en la controversia.”

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

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 OCT 10 de la Ley Orgánica de Baja California; por el cual otorga competencia territorial a los Tribunales Laborales del Poder Judicial de Baja California.

SEGUNDO. Fijación de la Litis. La Litis en el presente se fija para determinar lo siguiente:

Con la demandada [REDACTED]

1. Determinar si el actor ingresó a laborar el 19 de abril de 2012 **o bien como** lo indica la demandada la fecha de ingreso del actor lo fue el 1 de agosto de 2021.
2. Determinar si el horario del actor fue de 7:00 a las 22:00 horas de lunes a viernes descansando sábados y domingos, **o bien como lo señala la patronal** su horario era de 7:00 a.m. a las 7:00 p.m.
3. Determinar si el salario del actor lo era de \$322.86 pesos **o como lo indica** la demandada el salario lo es de \$213.39 pesos.
4. Determinar si el 12 de septiembre de 2023 a las 7:00 horas estando en la puerta de entrada de la fuente de trabajo del domicilio laboral que fue asignado y que está ubicado en Carretera Estatal, número 30, ejido Michoacán de Ocampo de esta ciudad, el actor fue despedido por [REDACTED] en su carácter de gerente de la fuente de trabajo, quien le pidió que firmara su renuncia accediendo a firmarla, sin saber las consecuencias legales de ello. **O como se excepciona** [REDACTED]. el actor por razones de salud dejó de presentarse a trabajar realizando las siguientes afirmaciones: "Aclarando que en ningún momento sostuvo pláticas con el C. [REDACTED] ni con ningún gerente ni empleado de la moral que represento, de tal manera que desde este momento se niega que el actor hubiese sido despedido de la fuente laboral, ya que como he venido manifestando. la relación laboral concluyo por motivos de enfermedad del señor, lo que inclusive se corrobora en mérito de la documental que contiene la renuncia voluntaria de la parte actora en la empresa que represento, de igual manera, se demuestra con diversa documental la cuestión de salud del actor, consistente en resolución para el otorgamiento de pensión de invalidez definitiva con número de folio 2188727881 60, de fecha

veinticuatro (24) de julio del año dos mil veintitrés, emitido por la Encargada del Departamento de Pensiones Sub delegacional del Instituto Mexicano del Seguro Social, Adriana Molina Nieto, y en cuyo dictamen se especifica la resolución a favor de la parte actora por invalidez. Resultando oportuno aclarar que, el señor desde fecha aproximada veintidós (22) de mayo del año dos mil veintidós. había presentado diversas complicaciones de salud, lo cual no permitía que realizara su trabajo físico, de tal manera que mantuvo su incapacidad desde dicha data, hasta el catorce (14) de junio de 2023, acreditándose la situación que se menciona con base en las diversas documentales que contienen los certificados de incapacidad temporal para el trabajo emitidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social, sin que se hubiese presentado a laborar posteriormente a ello.”

[REDACTED]

Dada su rebeldía se tuvo por admitidas las peticiones del actor salvo prueba en contrario.

TERCERO. Cargas probatorias. De conformidad con lo establecido por los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde a la demandada

[REDACTED]

[REDACTED]. acreditar fecha de ingreso, horario, salario, renuncia voluntaria y que la relación se terminó por motivos de salud del trabajador, lo anterior de conformidad con el artículo 784 que a la letra dice:

“Artículo 784.- El Tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto a petición del trabajador o de considerarlo necesario requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. **Fecha de ingreso del trabajador;**
 - II. Antigüedad del trabajador;
 - III. Faltas de asistencia del trabajador;
 - IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
 - V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley;
 - VI. Constancia de haber dado por escrito al trabajador o al Tribunal de la fecha y la causa del despido. La negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba.
- Asimismo, la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador, no exime al patrón de probar su dicho;
- VII. El contrato de trabajo;
 - VIII. **Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales**
 - IX. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo;
 - X. Disfrute y pago de las vacaciones;

- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. **Monto y pago del salario;**
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;
- XIV. Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro...”

Ahora bien, debido a la forma en la que se planteó la Litis, ya que la moral demandada [REDACTED]

[REDACTED]. señaló que el actor fue quien renunció de forma voluntaria, en primer término, corresponde a la moral demandada acreditar la existencia de la renuncia y que la misma cuenta con elementos que generen convicción a este Tribunal de la voluntad del actor para suscribirla.

Por otro lado, el actor manifestó haber firmado la renuncia bajo coacción, por lo cual una vez que se acredite la existencia de la renuncia y que ésta cuenta con los elementos antes señalados, corresponderá trabajadora demostrar indicios objetivos que permitan a este Tribunal determinar que dicho escrito fue suscrito bajo influencia, engaño, coacción o intimidación física, moral o económica que señala.

Apoya a lo anterior la jurisprudencia de registro digital 243060, emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en la página 113, Quinta Parte, Volumen 133-138, del Semanario Judicial de la Federación, de rubro y texto siguiente:

“RENUNCIA. NEGATIVA DE LA COACCION PARA OBTENERLA. CARGA DE LA PRUEBA. Al trabajador que afirme que lo obligaron mediante coacciones a presentar su renuncia al trabajo que desempeñaba, corresponde demostrar tal aseveración, si es negada por su contraparte.”

Así como la jurisprudencia I.5o.T. J/1 L (11a.), de registro digital 2024400, emitida por el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, consultable en la página 2619, Tomo III, abril de 2022, Libro 12, de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, de rubro y texto siguiente:

“RENUNCIA. ESTÁNDARES DE VALORACIÓN DE PRUEBAS QUE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEBEN CONSIDERAR CUANDO EL TRABAJADOR ALEGA QUE FUE OBLIGADO E, INCLUSIVE, RECIBIÓ INSTRUCCIONES PARA FIRMARLA, Y EL PATRÓN AFIRMA QUE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL FUE VOLUNTARIA.

Hechos: Un trabajador que fue despedido alegó que fue obligado e, inclusive, recibió instrucciones para firmar su renuncia. El patrón señaló que no existió despido, sino que aquél renunció voluntariamente. La autoridad responsable otorgó valor probatorio a la renuncia exhibida por el patrón, con la que tuvo por demostrada la inexistencia del despido, sin analizar pormenorizadamente ese escrito, los argumentos, indicios y pruebas aportados en el expediente.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que cuando el trabajador alega que fue obligado e, inclusive, recibió instrucciones para firmar su renuncia, y el patrón afirma que la terminación de la relación laboral fue voluntaria, a éste corresponde: i)

acreditar la existencia del escrito original de aquélla, el cual deberá contener los elementos de certeza idóneos para reflejar, convincente y congruentemente, la voluntad, la autonomía y espontaneidad del trabajador para esos efectos; y, ii) una vez acreditados esos extremos, al trabajador corresponderá demostrar la influencia, engaño, coacción o intimidación física, moral o económica alegadas, para lo cual únicamente tendrá la carga de aportar indicios objetivos que razonablemente permitan considerar cuestionable e incierto el consentimiento que le es atribuido en la terminación de la relación laboral, bastando para ello que las pruebas expongan en su conjunto un escenario de sospecha, duda o mera probabilidad que apunte a la ausencia de condiciones de seguridad, autonomía y libertad en la suscripción de la renuncia, o que revelen un contexto violatorio de sus derechos humanos en ese ámbito. Justificación: Ello es así pues, en primer lugar, por regla general, en materia laboral existe un contexto de desigualdad y de asimetría económica, social y cultural entre el patrón y el trabajador; en segundo término, la experiencia judicial demuestra que en muchas ocasiones el despido se encubre bajo situaciones inciertas o artificiosas (como la firma de hojas en blanco como condición para ingresar a trabajar o la suscripción de formatos de renuncia bajo presiones de subordinación); en tercer término, el patrón se encuentra en una posición privilegiada de mayor poder y control sobre la prueba que nace dentro del entorno laboral, por su mayor proximidad y dominio a las fuentes probatorias (expedientes, papeles, escritos, testigos-trabajadores/administradores, controles de pagos, de jornada, de asistencias, etcétera). Por esas razones, la tesis de jurisprudencia 2a./J. 142/2013 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de título y subtítulo: "RENUNCIA. SI EL TRABAJADOR OBJETA EL ESCRITO RELATIVO EN CUANTO A SU CONTENIDO, FIRMA O HUELLA DIGITAL, A ÉL LE CORRESPONDE LA CARGA DE PROBAR SU OBJECCIÓN.", debe interpretarse conforme al propio sistema normativo constitucional y legal, que reconoce una serie de normas de protección a la parte trabajadora, lo que justifica que, para determinar si en el caso concreto se actualiza el despido injustificado demandado o una terminación de la relación laboral consentida, es imprescindible que el órgano jurisdiccional efectúe la valoración de las pruebas a partir de dichos niveles de comprobación de los hechos controvertidos, a través de la aplicación del sistema dinámico de la prueba, complementado por un modelo probatorio de sana crítica, cuya finalidad es que el trabajador –en el contexto de un entorno probatorio hostil– tenga materialmente la posibilidad de demostrar la verdad de los hechos, de manera que su carga probatoria no se traduzca en un imposible jurídico; todo ello en cumplimiento a los artículos 784 y 841 de la Ley Federal del Trabajo, interpretados a la luz de los derechos humanos a la igualdad sustantiva, a la libertad de trabajo, al debido proceso laboral, a la tutela judicial efectiva y a la estabilidad en el empleo, reconocidos en los artículos 1o., 5o., 14, 16, 17 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos."

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

“HORAS EXTRAS. DIVISIÓN DE LA CARGA PROBATORIA RESPECTO DE SU RECLAMO, CONFORME AL ARTÍCULO 784, FRACCIÓN VIII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012.

Respecto del reclamo de tiempo extraordinario debe atenderse a lo establecido en el artículo [784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo](#), según sea antes o después de su reforma, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, en vigor al día siguiente. En este sentido, tratándose de un reclamo basado en la disposición reformada, en la división de las cargas probatorias, en cuanto al patrón, pueden darse, básicamente, los siguientes supuestos: 1. Que acredite fehacientemente que la jornada fue sólo la ordinaria. Hipótesis en la que se destruirá cualquier reclamo por tiempo extraordinario; 2. Que acredite que la jornada

extraordinaria no llegó a más de 9 horas a la semana. Caso en el cual, provocará la improcedencia del reclamo superior a ese tiempo extraordinario; 3. Que no acredite que no rebasen las 9 horas semanales la jornada ordinaria ni la extraordinaria. Extremo en el que cobra sentido la carga procesal del trabajador, quien tiene el débito de probar en torno a la justificación de que laboró más de 9 horas extras a la semana. En este último caso, respecto del trabajador se darían, a su vez, las situaciones siguientes: 3.1 que ya integrado el derecho a que se le paguen horas extras (por la deficiencia probatoria del empleador), no acredite el exceso que expresa el citado artículo 784, fracción VIII. En este caso sólo procederá la condena al pago del tiempo extraordinario hasta por 9 horas semanales; 3.2 que acredite parcialmente el excedente de 9 horas extras a la semana. Aquí, será procedente el pago del tiempo extraordinario que demuestre haber laborado; 3.3 que acredite totalmente el tiempo excedente laborado. La forma de decidir acerca de dicha prestación será, prima facie, imponiendo al empleador la obligación de pagar la totalidad del tiempo extra reclamado; y, 3.4 sin menoscabar el derecho adquirido a raíz de que la patronal no satisfizo su carga probatoria, se analice el reclamo respecto de su verosimilitud.”

CUARTO. Excepción de prescripción. Del escrito inicial se hace el actor reclama aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y 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*” para ello la patronal en el capítulo de excepciones opuso la excepción de prescripción de la siguiente manera:

II.- También Opongo la excepción de falta de derecho y de acción, sine acciones agis, para todas y cada una de las prestaciones reclamadas por el actor; la de exceso de petición plus petitio, por lo que respecta al salario que pretende asignarse; y subsidiariamente la de prescripción que establecen la Ley Federal del Trabajo.

De la imagen plasmada se observa que la demandada fue omisa en particularizar los elementos de la prescripción, es decir, indicar cuando empezó a computar la prescripción de las prestaciones, lo cual es un requisito *sine qua non* para que este Tribunal pueda entrar al estudio de la misma, dado que cada prestación (aguinaldo, vacaciones, horas extras) cuenta con particularidades diferentes para la prescripción, aunando al hecho que no señala a que prestaciones opone dicha excepción, por lo que resulta **improcedente realizar su estudio de manera oficiosa.**

Lo anterior se fundamenta, en la Tesis de jurisprudencia 2a./J. 48/2002, emitida por Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la nación, Novena Época, Materia(s): Laboral, localizable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XV, junio de 2002, página 156 con registro digital: 186748 cuyo texto y rubro indican:

“PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. LA PARTE QUE LA Oponga debe particularizar los elementos de la misma, para que pueda ser estudiada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La excepción de prescripción es una institución jurídica de orden público recogida por el derecho laboral en beneficio del principio de certeza y

seguridad jurídica, misma que no se examina de manera oficiosa, puesto que requiere la oposición expresa de la parte interesada, lo cual es particularmente necesario en derecho laboral cuando la hace valer el patrón, cuya defensa no debe suplirse, además de que la Ley Federal del Trabajo, en los artículos [516 a 522](#), establece un sistema complejo de reglas de prescripción con distintos plazos, integrado por un conjunto de hipótesis específicas que es complementado por una regla genérica, lo que evidencia que cuando la excepción se basa en los supuestos específicos contemplados en la ley, requiere que quien la oponga proporcione los elementos necesarios para que la Junta los analice, tales como la precisión de la acción o pretensión respecto de la que se opone y el momento en que nació el derecho de la contraparte para hacerla valer, elementos que de modo indudable pondrán de relieve que la reclamación se presentó extemporáneamente y que, por ello, se ha extinguido el derecho para exigir coactivamente su cumplimiento, teniendo lo anterior como propósito impedir que la Junta supla la queja deficiente de la parte patronal en la oposición de dicha excepción, además de respetar el principio de congruencia previsto en el artículo [842 de la Ley Federal del Trabajo](#), que le obliga a dictar los laudos con base en los elementos proporcionados en la etapa de arbitraje.”

QUINTO. Valoración de pruebas. A continuación, se procede a pronunciar respecto a la valoración de las pruebas ofrecidas por las partes y que fueron admitidas mediante audiencia preliminar **12 de noviembre de 2024**:

En ese sentido, el **ACTOR** ofreció las siguientes pruebas:

1. **Confesional** a cargo de la parte de demandada [REDACTED] [REDACTED], que fue desahogada en audiencia de juicio celebrada el **22 de mayo de 2025** y cuyo interrogatorio íntegro consta en la videograbación correspondiente. Probanza que beneficia a los intereses del hoy actor, ya que dada su inasistencia a la audiencia de juicio se tuvo por confeso de:

1. Que la parte actora ingreso a laborar el 19 de abril de 2012.
2. Que laboraba de lunes a viernes en un horario de 7:00 a las 22:00 horas,
3. El salario diario del actor era de \$322.86 pesos.
4. Que el 12 de septiembre de 2023 despidieron al hoy actor por medio de [REDACTED].

2. **Confesional para hechos propios** a cargo de [REDACTED] que fue desahogada en audiencia de juicio celebrada el **22 de mayo de 2025** y cuyo interrogatorio íntegro consta en la videograbación correspondiente, Probanza que beneficia a los intereses del hoy actor, ya que dada su inasistencia a la audiencia de juicio se tuvo por confesos de:

1. Que el 19 de abril de 2012 contrató al hoy actor para laborar para la empresa [REDACTED].

2. Que era gerente de la fuente de trabajo

3. **Confesional para hechos propios** a cargo de [REDACTED] que fue desahogada en audiencia de juicio celebrada el **22 de mayo de 2025**, y cuyo interrogatorio íntegro consta en la videograbación correspondiente, Probanza que beneficia a los intereses del hoy actor, ya que dada su inasistencia a la audiencia de juicio se tuvo por confeso de:

1. Que el 12 de septiembre de 2023 siendo las 7:00 horas y estando en la fuente de trabajo despidió de manera injustificada al hoy actor.

4. **Requerimiento de documentos** consistente en **recibos de pago de salarios, listas de raya y nómina de personal, controles de asistencia y contrato de trabajo correspondientes a la parte actora, respecto del periodo comprendido del 12 de septiembre de 2022 al 12 de septiembre de 2023, a la patronal [REDACTED]**

[REDACTED], documentos que fueron requeridos a la audiencia de juicio del 22 de mayo de 2025 y que fueron omisos en exhibir, por tanto se tiene por cierto que:

1. Que el horario del actor era de 7:00 a las 22:00 horas,
2. El salario diario del actor era de \$322.86 pesos

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

“DOCUMENTOS QUE EL PATRON TIENE OBLIGACION DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO. ALCANCE DEL ARTICULO 805 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CUANDO NO LOS PRESENTA.

El artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, establece que si el patrón no exhibe los documentos que tiene la obligación de conservar, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario. Ello quiere decir que a lo único que obliga la ley en caso de incumplimiento al establecer esa presunción, es a que la parte patronal debe aportar al juicio una prueba de mayor eficacia convictiva a fin de poder destruir la presunción que con su conducta omisa se generó en su contra, pues sostener lo contrario, implicaría admitir que bastaría la no presentación de los documentos respectivos, para tener plenamente acreditados los hechos a los que se refieren y no como una simple presunción, que es lo que realmente la ley prevé, ya que cualquier otro elemento de convicción presentado en contrario, por inútil, tendría que desecharse o bien carecería de la eficacia suficiente para desvirtuar la presunción.

5. **Informe de autoridad** a cargo de **Instituto Mexicano del Seguro Social** quien dio contestación el **20 de enero de 2025 de la siguiente manera:**

[REDACTED]

Informe que no beneficia a los intereses del actor ya que se advierte que estuvo dado de alta por [REDACTED]

6. Instrumental y presuncional en legal y humana mismas que fueron admitidas, y se desahogan por su propia y especial naturaleza de conformidad con los artículos 776, fracción VI y VII, 830, 831, 832, 833, 834, 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo; pruebas que adquieren valor probatorio en términos de las consideraciones de hecho y derecho en la presente resolución.

Pruebas de la demandada [REDACTED]

7. Confesional a cargo del actor [REDACTED], ofrecida en el numeral **1**, que fue desahogada en audiencia de juicio celebrada el **22 de mayo de 2025** y cuyo interrogatorio íntegro consta en la videograbación correspondiente. Probanza que no beneficia a los intereses de la patronal ya que dada su inasistencia no formuló posiciones, sin embargo, el Juez que conoció la audiencia de juicio en términos del artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, realizó preguntas tal y como consta en la videograbación correspondiente. De las respuestas dadas no se entrará al estudio de las mismas, lo anterior en cumplimiento al criterio la tesis PR.P.T.CS. J/2 L (12a.), emitido por el Pleno Regional en Materias Penal y de Trabajo de la Región Centro-Sur, Con Residencia en la Ciudad de México, Duodécima Época, Materia(s): Laboral, localizable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 4, diciembre de 2025, Tomo II, Volumen 2, página 1013 con registro digital: 2031598 cuyo texto y rubro indican:

“PRUEBA CONFESIONAL EN EL JUICIO LABORAL. EL TRIBUNAL ESTÁ IMPEDIDO PARA ORDENAR OFICIOSAMENTE SU DESAHOGO A CARGO DE LA PARTE TRABAJADORA, CUANDO LA PARTE PATRONAL OMITIÓ COMPARECER A JUICIO, CONTESTAR LA DEMANDA Y OFRECER PRUEBAS.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sustentaron criterios contradictorios al analizar si conforme al artículo [782 de la Ley Federal del Trabajo](#), el Tribunal Laboral puede ordenar de oficio el desahogo de la prueba confesional a cargo de la parte actora, cuando la patronal no compareció a juicio y se le declaró en rebeldía. Mientras que uno estimó que dicha actuación oficiosa es jurídicamente viable para esclarecer los hechos; el otro consideró que es improcedente porque al haber operado la presunción de tener por ciertas

las peticiones de la demanda, no existen hechos controvertidos que justifiquen su desahogo.

Criterio jurídico: El Tribunal Laboral está impedido para ordenar de oficio el desahogo de la prueba confesional a cargo de la parte actora cuando la demandada omitió comparecer a juicio, contestar la demanda y ofrecer pruebas.

Justificación: Conforme al artículo [873-A, séptimo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo](#), cuando la parte patronal omite contestar la demanda instaurada en su contra se presumirán ciertas las peticiones de la actora, salvo prueba en contrario. En ese caso, podrá desvirtuarse dicha presunción mediante la prueba pertinente ofrecida antes de la audiencia preliminar. Permitir que el Tribunal Laboral supla tal omisión con fundamento en el artículo 782 de la misma ley y en el principio de supremacía de la realidad, bajo el argumento de esclarecer hechos que se tuvieron por no controvertidos, quebranta la igualdad entre las partes y el debido proceso, ya que implica asumir una función activa y decisiva en la práctica de una prueba de la cual se perdió el derecho a ofrecer, con lo que se compromete la imparcialidad judicial al sustituirse en la defensa de la patronal.”

8. **Documental** marcada con el número **2** consistente en **Testimonial** a cargo de [REDACTED] y [REDACTED] en virtud de la incomparecencia de la parte demandada y oferente de la prueba así como testigos se hizo efectivo el apercibimiento decretado en audiencia preliminar, en el sentido de que se le declaró desierta dicha probanza, tal y como se desprende de la videograbación.

9. **Documental** ofrecida bajo el número **3** consistente en original de contrato individual de trabajo del 1 de agosto de 2021, que si bien fue ofrecido por [REDACTED], del mismo se desprende que el mismo fue celebrado por [REDACTED], por tanto no beneficia a los intereses del oferente.

10. **Documental Privada** ofrecida bajo el número **4** consistente en **resolución para el otorgamiento de pensión de invalidez definitiva con número de folio 218872788160 del 24 de julio de 2023 emitido por la Encargada del Departamento de Pensiones Sub delegacional del Instituto Mexicano del Seguro Social** se acredita que estuvo dado de alta ante el referido instituto y que a partir del 24 de julio de 2023 obtuvo la resolución para el otorgamiento de pensión de invalidez definitiva, lo cual será retomado al momento de emitir las conclusiones correspondientes.

11. **Documental privada** ofrecida bajo el número **5** consistente en **diversas documentales que contienen los certificados de incapacidad temporal para el trabajo**, de los cuales se advierte que el **Instituto Mexicano del Seguro Social** otorgó diversas incapacidades en las siguientes fechas:

1. Incapacidad a partir del 6 de junio de 2022 por 7 días.

2. Incapacidad a partir del 13 de junio de 2022 por 7 días.
3. Incapacidad a partir del 27 de junio de 2022 por 7 días.
4. Incapacidad a partir del 4 de julio de 2022 por 7 días.
5. Incapacidad a partir del 11 de julio de 2022 por 14 días.
6. Incapacidad a partir del 25 de julio de 2022 por 14 días.
7. Incapacidad a partir del 8 de agosto de 2022 por 14 días.
8. Incapacidad a partir del 5 de octubre de 2022 por 14 días.
9. Incapacidad a partir del 19 de octubre de 2022 por 14 días.
10. Incapacidad a partir del 2 de noviembre de 2022 por 14 días.
11. Incapacidad a partir del 16 de noviembre de 2022 por 14 días.
12. Incapacidad a partir del 30 de noviembre de 2022 por 14 días.
13. Incapacidad a partir del 14 de diciembre de 2022 por 14 días.
14. Incapacidad a partir del 28 de diciembre de 2022 por 14 días.
15. Incapacidad a partir del 11 de enero de 2023 por 14 días.
16. Incapacidad a partir del 25 de enero de 2023 por 13 días.
17. Incapacidad a partir del 7 de febrero de 2023 por 13 días.
18. Incapacidad a partir del 20 de febrero de 2023 por 14 días.
19. Incapacidad a partir del 6 de marzo de 2023 por 14 días.
20. Incapacidad a partir del 22 de marzo de 2023 por 14 días.
21. Incapacidad a partir del 3 de abril de 2023 por 21 días.
22. Incapacidad a partir del 24 de abril de 2023 por 21 días.
23. Incapacidad a partir del 15 de mayo de 2023 por 17 días.
24. Incapacidad a partir del 23 de mayo de 2022 por 7 días.
25. Incapacidad a partir del 30 de mayo de 2022 por 7 días.
26. Incapacidad a partir del 1 de junio de 2023 por 14 días.

De la última incapacidad se advierte que el actor contaba con 239 días acumulados de incapacidad, lo cual será retomado al momento de emitir las conclusiones correspondientes.

12. **Instrumental de actuaciones y Presuncional en su doble aspecto legal y humana**, ofrecidas en los numerales **6 y 7** mismas que fueron admitidas, y se desahogan por su propia y especial naturaleza de conformidad con los artículos 776, fracción VI y VII, 830, 831, 832, 833, 834, 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo; pruebas que adquieren valor probatorio en términos de las consideraciones de hecho y derecho en la presente resolución.

De los presentes autos se advierte que la patronal adjuntó al escrito de contestación supuesta renuncia voluntaria que, si bien no fue enumerada al momento de ofrecer pruebas, la misma obra en los presentes autos, por lo cual debe ser valorada al ser parte de la instrumental de actuaciones.

13. **Documental** consistente en **renuncia voluntaria** otorgó diversas incapacidades, prueba que no se le otorga valor probatorio alguno dado que la misma no reúne los elementos de certeza y veracidad idóneos para reflejar, convincente y congruentemente, la voluntad, la autonomía y espontaneidad del trabajador dado que la misma **no contiene fecha y lugar donde se expide.** Asimismo, del escrito de contestación la patronal demandada se limitó a indicar que existía un documento consistente en renuncia voluntaria, mas es omiso en precisar circunstancias de modo tiempo y lugar en donde supuestamente se suscribió la referida renuncia voluntaria.

Apoya a lo anterior la tesis de jurisprudencia emitida por el Segundo Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Séptimo Circuito, Undécima Época, Materia(s): Laboral, localizable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 23, marzo de 2023, Tomo IV, página 3618 con registro digital: 2026130 cuyo texto y rubro indica:

“RENUNCIA SIN FECHA. PARA OTORGARLE VALOR PROBATORIO CUANDO CAREZCA DE ESE DATO Y DESVIRTUAR EL DESPIDO ALEGADO, ES NECESARIO QUE AL CONTESTAR LA DEMANDA EL PATRÓN PRECISE LA CIRCUNSTANCIA DE TIEMPO EN QUE FUE PRESENTADA.

Hechos: La parte trabajadora adujo haber sido despedida injustificadamente, y al contestar la demanda el patrón ofreció como medio probatorio una renuncia sin fecha, precisando en el propio escrito la circunstancia de tiempo en que fue presentada. La autoridad responsable determinó que al no haberse desvirtuado el contenido del escrito de renuncia ofrecido en autos, que fue objeto de análisis por parte de peritos, correspondía entonces a la parte actora demostrar la existencia del despido alegado.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que para otorgar valor probatorio a una renuncia sin fecha, cuando carezca de ese dato y desvirtuar el despido alegado, es necesario que al contestar la demanda el patrón precise la circunstancia de tiempo en que fue presentada.”

También de la **instrumental de actuaciones** consistente en la constancia de semanas cotizadas expedida por Instituto Mexicano del Seguro Social

se observa que el actor tuvo los siguientes patrones:

Patrón	Alta	Baja
1. [REDACTED]	15/09/2011	1
2. [REDACTED]	02/05/2012	2
3. [REDACTED]	11/02/2015	1
4. [REDACTED]	04/07/2016	2
5. [REDACTED]	21/09/2016	1
6. [REDACTED]	26/09/2016	0
7. [REDACTED]	28/03/2017	01
8. [REDACTED]	01/10/2020	0
9. [REDACTED]	01/09/2021	1

Prueba que se le otorga valor probatorio pleno y se acredita que el actor tuvo diversos patrones diversos al demandado dentro del periodo 19 de abril de 2012 al 1 de agosto de 2021, lo cual será retomado al momento de emitir las conclusiones correspondientes.

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:

En primer término, respecto la fecha de ingreso el actor señaló haber ingresado el 19 de abril de 2012 y la patronal refutó tal afirmación señalando que la fecha de ingreso del actor lo fue el 1 de agosto de 2021

La patronal demandada [REDACTED] [REDACTED] cumplió con su carga probatoria respecto la fecha de ingreso del 1 de agosto de 2021.

Como lo establece el artículo 784 le corresponde a la patronal acreditar la fecha de ingreso del actor trabajador, circunstancia que la pasiva procesal logró demostrar, por las siguientes consideraciones.

De las pruebas aportadas por la patronal en específicos las incapacidades expedidas por el **Instituto Mexicano del Seguro Social** junto con el informe del mismo, se advierte que la fecha de alta del actor lo fue el 1 de agosto de 2021, que si bien la alta y baja de un trabajador es un acto unilateral que realiza el patrón sin la intervención del actor, no se puede pasar por alto que de la propia constancia de semanas cotizadas se observa que el actor estaba

dado de alta con diversos patrones desde el 15 de septiembre de 2011 que no guardan ninguna relación con la moral [REDACTED]. Lo anterior también se concatena al hecho que el actor señaló que laboraba para la moral demandada de las 7:00 a las 22:00 horas, lo que hace materialmente y físicamente imposible que el trabajador tuviera dos empleos, dado que el horario de dos patrones empalmarían los labores del trabajador, por tanto tomando los hechos en conciencia, al haber estado dado de alta con diversos patrones resulta imposible que la relación de trabajo con [REDACTED]. [REDACTED]. iniciará el 19 de abril de 2012 como lo indicó el actor en su escrito inicial de demanda.

De las pruebas aportadas por la patronal demandada-*específicamente las incapacidades y el informe expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social*- se desprende que la fecha de alta del trabajador lo fue el 1 de agosto de 2021. Si bien la alta y baja ante el instituto de seguridad social son actos unilaterales del patrón, de la constancia de semanas cotizadas se observa que el actor estuvo registrado con diversos empleados desde el 15 de septiembre de 2011, empleadores que no guardan relación alguna con la hoy demandada. Esto se concatena al horario laboral de las 7:00 a las 22:00 horas señalado por el propio actor, lo que hace material y físicamente imposible la coexistencia de ambos empleos por el empalme de jornadas. En consecuencia, valorando los hechos en conciencia, resulta inverosímil que la relación laboral con la moral [REDACTED]. [REDACTED]. **haya iniciado el 19 de abril de 2012.**

Asimismo, aunque existen dos confesiones tácitas de la patronal que sitian el inicio de la relación laboral el 19 de abril de 2012, estas quedan desvirtuadas por la constancia de semanas cotizadas. Dicho documento constituye prueba en contrario, ya que demuestra que el trabajador estaba dado de alta con otros patrones en la fecha señalada, insistiéndose que resulta imposible que haya laborado para [REDACTED]. [REDACTED]. de las 7:00 a las 22:00 horas y adicionalmente con otros patrones. **En ese contexto deberá tenerse por cierto que la fecha de ingreso lo fue el 1 de agosto de 2021.**

Por otra parte, resultó controvertido el horario del actor, ya que el mismo señaló que comprendía de las 7:00 a las 22:00 horas y **la patronal** sostuvo que el horario era de 7:00 a.m. a las 7:00 p.m.

La patronal no cumplió su carga probatoria respecto el horario y la actora acredita las horas extras triples.

Primeramente, la patronal fue omisa en exhibir documento idóneo para demostrar el horario del trabajador, ya que únicamente exhibió certificados expedidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social en los cuales no contienen el horario del actor; y del contrato individual como se dijo no se otorgó valor probatorio. Por cuanto hace a la confesional y testimonial las mismas no beneficiario su dicho dado que en la confesional no compareció la patronal a realizar posiciones y la testimonial fue declarada desierta. Por su parte, **el actor si cumplió con su débito procesal**, dado que surgió a su favor la presunción legal en términos del artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo en virtud de la falta de exhibición de documentos a la audiencia de juicio y se tuvo por cierto el horario del actor, sin que exista medio probatorio que desvirtuó dicha presunción.

En conclusión, no existió controversia respecto a la jornada luego, **se tiene por cierto que el actor laboraba de lunes a viernes de las 7:00 a las 22:00 horas**; asimismo se destaca que atendiendo los máximos de la experiencia y en acatamiento el principio de supremacía de la realidad contemplado por el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo es una realidad que los guardias de seguridad laboran jornadas de 12 horas diarias o más, por tanto resulta verosímil la jornada señalada por el actor trabajador y deberá condenarse al pago de horas extras dobles y triples.

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

“GUARDIAS DE SEGURIDAD O VIGILANTES. PARA DETERMINAR SI SU RECLAMO DE HORAS EXTRAS RESULTA INVEROSÍMIL, DEBE ATENDERSE A LA JORNADA Y A LA NATURALEZA DE SUS SERVICIOS. Aun cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció en el criterio consignado en la jurisprudencia 4a./J. 20/93, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 65, mayo de 1993, página 19, de rubro: **"HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES"**, que sólo podrá considerarse la reclamación de tiempo extraordinario como inverosímil cuando se base en una jornada excesiva en la que se impida a los trabajadores contar con el tiempo suficiente para satisfacer sus necesidades fisiológicas que requiere el ser humano para subsistir, como las de sueño, comida, aseo y desarrollo de su vida social y familiar; ello debe entenderse en relación con trabajos que requieren una actividad física constante, pudiendo la Junta apartarse del resultado formalista de las pruebas y fallar con apego a la verdad material deducida de la razón, de acuerdo con la facultad que la Ley Federal del Trabajo les otorga en su artículo **841**. En el caso de trabajadores que se desempeñan como guardias de seguridad o vigilantes, para determinar si su reclamo de horas extras resulta inverosímil, debe atenderse a la jornada y naturaleza de sus servicios desempeñados, en los que no se requiere de un determinado esfuerzo físico o mental continuo, ni que se realicen labores con precisión o especial cuidado y, por ello, no resulta inhumana su jornada de trabajo, pues dentro de sus actividades es posible que cuenten con tiempo suficiente para descansar y reponer sus energías.”

Asimismo, la Tesis aislada IX.1o.29 L, emitida por el Primer Tribunal Colegiado Del Noveno Circuito, Novena Época, Materia(s): Laboral, localizable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta., Tomo XXI, Enero de 2005, página 1779 con Registro digital: 179570 que señala:

“HORAS EXTRAS. CASO EN EL QUE TRATÁNDOSE DE VIGILANTES QUE DESARROLLAN UNA JORNADA DE DOCE HORAS NO ES INVEROSÍMIL SU RECLAMO.

No es inverosímil y, por ende, improcedente la condena al pago de tiempo extraordinario tratándose de vigilantes que desarrollan una jornada laboral especial de doce horas de trabajo por doce horas de descanso, pues durante tal lapso, y atendiendo a la naturaleza de esas labores, el trabajador está en condiciones de reposar y tomar alimentos a fin de reponer energías, por lo que no puede estimarse inverosímil tal reclamación.”

Ahora bien, toda vez que el actor dice haber laborado 15 horas de lunes a viernes, es decir 75 horas a la semana en una jornada mixta (al laborar 2 horas dentro la jornada nocturna) cuyo máximo legal es 45, lo cual se traduce a **9 horas dobles y 21 triples a la semana.**

Establecido lo anterior, deberá condenarse desde 1 de agosto de 2021 hasta el 11 de septiembre de 2023 al pago de horas extras (dado que el 12 de septiembre se dice despedido a las 7:00 horas) pero, atendiendo la instrumental de actuaciones y en acatamiento a los principios consagrados en el artículo 841, tomando los hechos en conciencia, se acreditó que el actor estuvo incapacitado por 239 días que comprende del 6 de junio de 2022 hasta el 15 de junio de 2023, es decir, se acreditó fehacientemente que no laboró 239 del último año de servicio. Luego, se realiza la siguiente cuantificación:

Periodo	Horas extras dobles	Horas extras triples
1 de Agosto de 2021 al 5 de junio de 2022 (44 semanas)	396	924
16 de junio al 11 de septiembre de 2023 (13 semanas y 1 día)	119	273
Total:	515	1,197

En conclusión, se condena a la patronal al pago de 515 horas extras dobles y 1,197 horas extras triples en los términos que más adelante se precisará.

Siguiendo el orden de la Litis planteada, respecto al **salario el actor** indicó que lo era de \$322.86 pesos y la demandada sostuvo que el salario del actor lo era \$213.39 pesos.

La patronal demandada no logró acreditar su carga probatoria respecto el salario.

Del caudal probatorio, no hay constancia que acredite el salario aducido por la patronal demandada –*aunado al hecho que el salario que indicó la demandada en su escrito de contestación de \$213.39 pesos, se encuentra por debajo del salario mínimo vigente del 2023.* Lo anterior se dice ya que, la patronal no ofreció los recibos de pago del actor y de la confesional y testimonial como se ha mencionado, no beneficiaron su dicho. Asimismo, de la constancia de semanas cotizadas se desprende que fue dado de alta con un salario de \$326.97 pesos, salario que es superior al señalado por el actor en su escrito inicial de demanda, y al no existir elemento de convicción adicional al mencionado, aplicando el principio *in dubio pro operario*, es decir lo más favorable al trabajador, deberá tenerse que el salario del trabajador era de \$326.97 pesos como lo indica la constancia de semanas cotizadas expedidas por **Instituto Mexicano del Seguro Social.**

Por último, en relación al **despido injustificado** el trabajador señaló fue despedido el 12 de septiembre de 2023 a las 7:00 horas y que fue obligado a firmar renuncia sin conocer las consecuencias legales que implica haberla firmado, y por su parte la patronal señaló que firmó renuncia voluntaria y fue el trabajador quien dada sus incapacidades dejó de asistir a la fuente de trabajo dada la resolución para el otorgamiento de pensión de invalidez definitiva.

La patronal demandada no acreditó que la renuncia fue emitida de manera autónoma y unilateral y que la relación de trabajo terminada por causas de salud del trabajador.

Como se precisó anteriormente y dada la fijación de la Litis, correspondió a la parte demandada acreditar la existencia de la renuncia. De acuerdo con la jurisprudencia 2a./J. 14/2023 emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la demandada debió demostrar que dicho documento fue suscrito de forma autónoma y unilateral, generando la convicción de que fue la voluntad expresa del trabajador realizarla.

Como se adelantó, se concluye que la parte patronal no satisfizo la carga procesal impuesta. Al valorar la documental respectiva, se advierte que el documento carece de firma y lugar de suscripción, además al contestar la demanda, la patronal omitió precisar las circunstancias de modo tiempo y lugar en que supuestamente se dio la renuncia voluntaria por parte del trabajo. No pasa

inadvertido que, si bien el actor mencionó en su escrito inicial haber firmado una renuncia, no existen en autos medio de convicción que permita establecer que dicho documento sea el mismo que obra en el expediente.

Bajo ese contexto, al no haberse demostrado que el actor firmó renuncia de manera libre y espontánea, el patrón debió acreditar que el trabajador dejó de asistir a la fuente de trabajo. Cabe resaltar que, de la contestación vertida por [REDACTED] se observa dos circunstancias: 1) Señala que fue el actor quien renunció sin indicar circunstancias de modo tiempo y lugar, posteriormente señala que la relación de trabajo concluyó por motivos de enfermedad del señor y 2) es omisa en precisar cuándo fue el último día que el actor se presentó a laborar ya que se limitó a indicar que aproximadamente el 22 de mayo de 2022 se expidieron diversas incapacidades señalando que se le otorgó resolución para el otorgamiento de pensión de invalidez definitiva el 24 de julio de 2023, pero es omisa en exponer qué sucedió con la relación de trabajo del 24 de julio al 12 de septiembre de 2023 y refutar los hechos señalados el 12 de septiembre de 2023.

Indicado esto, de los presentes autos no hay prueba alguna que demuestre que el actor fue quien dejó de ir, pues la confesional no se le otorgó valor probatorio y la testimonial fue declarada desierta; y de las constancias emitidas por el **Instituto Mexicano del Seguro Social** se acreditó que el actor estuvo incapacitado 239 días y posteriormente le fue entregado resolución por parte del referido instituto, empero, posterior al vencimiento de las incapacidades no hay probanza que demuestre que el actor abandonó la fuente de trabajo sin el ánimo de regresar.

En otro orden de ideas, en autos se acreditó que se le otorgó al trabajador una resolución para el otorgamiento de pensión de invalidez definitiva por el 56%, pero la existencia de la misma no trae como consecuencia que no existiera el despido aducido por el trabajador, pues el patrón debió señalar qué sucedió con la relación de trabajo, es decir, si se procedió en términos del artículo 53 fracción IV terminado la relación de trabajo o se le proporcionó otro trabajo compatible a sus aptitudes, cuestión que el patrón fue omiso en realizar.

Comparte el anterior criterio la tesis VII.2o.T.218 L (10a.), emitida por el Segundo Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Séptimo Circuito, Décima Época, Materia(s): Laboral, localizable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 67, junio de 2019, Tomo VI, página 5187 con registro digital: 2020004 que señala:

“INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y PENSIÓN POR INVALIDEZ.

PUEDEN COEXISTIR AMBAS PRESTACIONES AL TENER CAUSAS Y FINALIDADES DISTINTAS.

La circunstancia de que a un trabajador se le otorgue una pensión por invalidez no tiene el alcance de declarar inexistente el despido que reclame en un juicio laboral, ya que la acción relativa a la indemnización constitucional y el reconocimiento de un grado de invalidez obedecen a causas y finalidades distintas. Esto es, por una parte, la primera se encuentra prevista en el artículo [48 de la Ley Federal del Trabajo](#), como un derecho fundamental en favor de la clase obrera, que puede ejercerse cuando el patrón despide injustificadamente a un trabajador, en tanto que su finalidad es obtener un pago indemnizatorio por la terminación del vínculo laboral, consistente en tres meses de salario y salarios caídos o, en su caso, según se determine en el contrato colectivo de trabajo aplicable en el particular. En cambio, el reconocimiento de un grado de invalidez tiene fundamento en el artículo [119 de la Ley del Seguro Social](#), es decir, el derecho se genera cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su percepción habitual recibida durante el último año de trabajo, siempre que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales. De lo anterior, se concluye que el otorgamiento de una pensión por invalidez y la indemnización constitucional por despido injustificado tienen causas y finalidades diferentes, por lo que el otorgamiento de la pensión aludida no necesariamente deja sin materia las responsabilidades que se generan por el despido injustificado.”

Por el contrario, de las pruebas aportadas por el trabajador demostró el despido injustificado, en virtud de la inasistencia tanto de la moral demandada como el absolvente para hechos propios [REDACTED], se tuvo por confeso del despido injustificado acontecido el 12 de septiembre de 2023.

Todo lo anteriormente expuesto lleva a la conclusión que la demandada omite cumplir con su carga probatoria, **razón por la cual le asiste al actor el derecho a que se le cubran las prestaciones inherentes a la acción de despido injustificado hecha valer en juicio consistentes en indemnización constitucional, prima de antigüedad y salarios caídos.**

Dicho lo anterior, se procede al estudio de las prestaciones reclamadas:

Indemnización Constitucional, prima de Antigüedad y Salarios caídos

En principio es importante establecer que las prestaciones antes señaladas, por cuestión de técnica, serán analizadas de manera conjunta por guardar relación entre sí. El actor reclama el pago de la indemnización constitucional consistente en tres meses de salario debidamente integrado a favor del actor a consecuencia del injustificado del que fueron objeto.

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

“Artículo 123:

“(…) A. (…)

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

de salario. (...).”

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

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, se procede a realizar la integración del salario de la siguiente manera:

1. **Salario diario:** El salario diario del actor lo era la cantidad de **\$326.97 pesos**.
2. **Prima vacacional:** le corresponde al actor un pago de **\$601.62 pesos** por concepto de vacaciones, ya que laboró **42 días del tercer año de servicios**, correspondiéndole el proporcional de **1.84 días de vacaciones de 16 días** (acuerdo al 76 de la Ley Federal del Trabajo) por el salario de **\$326.97 pesos**, nos da la cantidad antes señalada, esa cantidad multiplicada por el 25% por concepto de prima vacacional, nos arroja la cantidad de **\$150.40 pesos** y a efecto de obtener la cantidad diaria se divide en 42 dando como resultado la cantidad diaria de **\$3.58 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 **\$326.97 pesos por 10.47 días** que le corresponden, al haber laborado **255 días del 2023**, arroja la cantidad de **\$3,423.37 pesos** cantidad se divide entre 255 días, dando como resultado la cantidad diaria de **\$13.42 pesos**.

Luego, la suma de las cantidades antes indicadas, arroja como resultado la cantidad de **\$343.97 pesos (trescientos cuarenta y tres pesos 97/100 M.N.)**, 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, lo anterior atendiendo al principio de realidad estipulado por el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Hecho lo anterior, para determinar la cantidad correspondiente a la indemnización constitucional, se multiplica el salario diario integrado del actor de **\$343.97 pesos** por 90 días que transcurren en tres meses, dando como resultado la cantidad de **\$30,957.30 (treinta mil novecientos cincuenta y siete pesos 30/100 M.N.)** por concepto de indemnización constitucional en términos de lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Prima De Antigüedad.

Por lo que respecta a la prestación marcada con el número b) 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 [REDACTED]

[REDACTED] a pagar la prima de antigüedad al 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, **12 de septiembre de 2023**, el salario mínimo vigente era la cantidad diaria de **\$312.41 pesos** y, como se concluyó con antelación, el salario diario del actor es de **\$326.97 pesos** por ello es evidente que no excede el doble del salario mínimo, debiéndose tomar el salario de **\$326.97 pesos** como base para cuantificar la

prima de antigüedad.

Dicho lo anterior, el actor **cuenta con** una de antigüedad **2 años y 42 días**, le corresponde 25.38 días de prima de antigüedad, por **\$326.97 pesos**, nos da la cantidad de **\$8,298.49 pesos (ocho mil doscientos noventa y ocho pesos 49/100 M.N.)**, lo anterior en términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, por concepto de **prima de antigüedad**.

Salarios Caídos

Se condena a [REDACTED] a la cantidad que resulte por concepto de **salarios caídos** a partir de la fecha del despido **12 de septiembre de 2023** 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 **\$345.76 pesos**.

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 con Registro digital: 2030829, 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 (19 de marzo de 2026) los salarios caídos ascienden a la cantidad de **\$180,686.89 pesos (ciento ochenta mil seiscientos ochenta y seis pesos 89/100 M.N.)** la cual se divide en la siguiente manera:

- I. La cantidad de **\$123,829.20** por concepto de salarios caídos, contados a partir del 12 de septiembre de 2023, con base en un salario integrado de **\$343.97 pesos** por los 12 meses que hace referencia el artículo 48 a razón de 30 días.
- 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 **\$343.97 pesos** lo que al mes genera **\$10,319.10 pesos**, el cual multiplicado por 15 meses de salario, arroja la cantidad de **\$154,786.50 pesos**; por el 2% resulta interés mensual de **\$3,095.73 pesos**, dividido entre los 30 días del mes da un total de **\$103.19 pesos**, que multiplicados por los días transcurridos desde la fecha 13 de septiembre de 2024 hasta la fecha de la presente sentencia 19 de marzo de 2026, es decir **551 días**, resultando la cantidad de **\$56,857.69 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.

Aguinaldo

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

Por esta razón, el actor reclamó aguinaldo durante la vigencia de la relación de trabajo y como se estableció anteriormente resultó improcedente el estudio la excepción de prescripción, por tanto, deberá condenarse al pago de aguinaldo de toda la relación de trabajo.

Luego, el actor tenía 2 años y 42 días, correspondiéndole 15 días por cada año, es decir 30 días; del proporcional del 2023 laboró 255 correspondiéndole 10.47 días (de 15) días que al sumarse dan 40.47 días por **\$326.97 pesos** da un

total de **\$13,232.47 pesos (trece mil doscientos treinta y dos pesos 47/100 M.N.)** por concepto de **aguinaldo** durante la vigencia de la relación de trabajo.

Pago De Vacaciones y Prima Vacacional.

Por lo que respecta a la prestación demandada por el actor con la letra **c** de su demanda requieren el pago de vacaciones y prima vacacional, el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo refiere que los trabajadores que tengan más de un año de servicios tendrán derecho a gozar de un período vacacional anual que no podrá ser inferior a **doce** días laborables; dicho período anual se incrementará en dos días de vacaciones por cada año subsecuente de servicios prestados, hasta llegar a **veinte** días de vacaciones, correspondientes al cuarto año de servicios; asimismo, señala que después del cuarto año de servicios prestados, es decir, a partir del quinto aniversario, el período anual de vacaciones deberá aumentarse a razón de dos días laborables por cada cinco años de servicios prestados.

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

De esa forma, el actor reclamó vacaciones y prima vacacional durante la vigencia de la relación de trabajo sin haberse entrado al estudio de la prescripción por los razonamientos anteriormente expuestos deberá condenarse al pago de las mismas, también se hace la aclaración que el 1 de enero de 2023 entró en vigor la reforma al artículo 76, por tanto, se cuantificara las vacaciones de conformidad al artículo vigente al momento del nacimiento del derecho.

Año de servicio	Días que le corresponde
1. 1 de Agosto 2021- 1 de Agosto de 2022	6
2. 1 de Agosto de 2022 al 1 de Agosto de 2023	14
3. 2 de Agosto al 12 de septiembre de 2023	1.84
Total	21.84

En esas condiciones, al multiplicar 21.84 días de vacaciones por **\$326.97 pesos** da un total de **\$7,141.02 pesos (siete mil ciento cuarenta y un pesos 02/100 M.N.)** por concepto de **vacaciones** durante la vigencia de la relación de trabajo. Asimismo, dicha cantidad por el 25% da un total de **\$1,785.25 pesos (mil setecientos ochenta cinco pesos 25/100 M.N.)** por concepto de **prima vacacional** durante la vigencia de la relación de trabajo.

Horas extras.

Respecto a dicha prestación, al momento de emitir conclusiones respecto el horario se señaló que la patronal omitió cumplir con su carga procesal y el acto cumplió la suya respecto a las horas extras triples y se condenó al pago de 4,850 horas extras dobles y 9,684 horas extras triples.

Establecido lo anterior, se hace la precisión que para el cálculo deberá tomarse el salario diario integrado **\$343.97 pesos**, lo anterior 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, 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.”

Precisado lo anterior, deberá tomarse el salario diario integrado de **\$343.97 pesos**, el cual dividiendo entre 7.5 resulta un costo por hora de \$45.86 por dos son \$91.72 pesos. Luego, \$91.72 pesos por las 515 horas extras dobles generadas durante la vigencia de relación de trabajo arroja un total de **\$47,235.80 pesos** por concepto de horas extras dobles; de las triples se multiplica \$137.58 pesos (\$45.86 por tres) por 1,197 horas extras triples da un total de **\$164,683.26 pesos** Cantidades que suman un total de **\$211,919.06 pesos (doscientos once mil novecientos diecinueve pesos 06/100 M.N.)** por concepto de horas extras durante la vigencia de la relación de trabajo.

En consecuencia, se **condena** a la moral a pagar al actor la cantidad de **mencionada** por concepto de horas extras dobles de conformidad a los artículos

67,78 y 804 de la Ley Federal del Trabajo.

Por el pago y cumplimiento que corresponda por concepto de cuotas y aportaciones ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y Sar.

De dicha prestación se advierte de los informes de autoridad a cargo de las señaladas instituciones que la patronal tuvo dado de alta al actor pero en periodo diverso al reconocido en juicio, por lo que se **condena** a la demandada, a exhibir las Cédulas de Liquidación de Cuotas Obrero Patronales con los que acredite la inscripción el pago de aportaciones que correspondan a las diferencias que resulten ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, del **1 de agosto de 2021 al 12 de septiembre de 2023**, en el que se establezcan las semanas cotizadas, el salario base de cotización y las aportaciones a las subcuentas de retiro y vivienda a favor del actor, con base en el salario establecido en el juicio o en su defecto, de haber realizado el pago de las mismas, exhibir las constancias que acrediten los pagos correspondientes.

Por último, respecto a la diversa demandada [REDACTED] [REDACTED], dado que se acreditó fehacientemente que la relación se dio con [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], y al no existir elemento probatorio que vincule al actor con dicha moral aunando al hecho que el actor no especificó por qué demandó a dos morales, se **ABSUELVE** a [REDACTED] de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por el actor.

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** a la demandada [REDACTED] [REDACTED] del pago y cumplimiento de las prestaciones reclamadas por al actor [REDACTED], consistentes en:

- 1) La cantidad de **\$30,957.30 (treinta mil novecientos cincuenta y siete pesos 30/100 M.N.)** por concepto de indemnización constitucional
- 2) La cantidad de **\$8,298.49 pesos (ocho mil doscientos noventa y ocho pesos 49/100 M.N.)**, lo anterior en términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, por concepto de **prima de antigüedad**.

- 3) La cantidad de **\$13,232.47 pesos (trece mil doscientos treinta y dos pesos 47/100 M.N.)** por concepto de **aguinaldo** durante la vigencia de la relación de trabajo.
- 4) La cantidad de **\$7,141.02 pesos (siete mil ciento cuarenta y un pesos 02/100 M.N.)** por concepto de **vacaciones** durante la vigencia de la relación de trabajo.
- 5) La cantidad de **\$1,785.25 pesos (mil setecientos ochenta cinco pesos 25/100 M.N.)** por concepto de **prima vacacional** durante la vigencia de la relación de trabajo.
- 6) La cantidad de **\$211,919.06 pesos (doscientos once mil novecientos diecinueve pesos 06/100 M.N.)** por concepto de **horas extras durante la vigencia de la relación de trabajo.**
- 7) El pago de la cantidad que corresponda por la inscripción y pago de aportaciones omisas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto Del Fondo Nacional De La Vivienda Para Los Trabajadores en términos del considerado sexto de la presente resolución.
- 8) La cantidad de **\$180,686.89 pesos (ciento ochenta mil seiscientos ochenta y seis pesos 89/100 M.N.)** por concepto de **salarios caídos e intereses** en términos del artículo 48 y del resolutive **sexto** de la presente sentencia y los intereses que se sigan generando

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

SEGUNDA: se **ABSUELVE** a [REDACTED], de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por el actor [REDACTED] por las razones y motivos expuestos en el considerando **sexto** de la presente resolución.

TERCERO. Se **CONCEDE** a la moral demandada [REDACTED], 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.

Notifíquese y Cúmplase

NOTIFIQUESE. Así lo acordó y firma electrónicamente la **Jueza del Tribunal Laboral, Alondra Eugenia Abraján Castañeda**, ante su Secretaria Instructora **Sofía Mireya Jáuregui Beltrán**, 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 **15,192** del Boletín Judicial del **veintitrés de marzo dos mil veintiséis**, se hizo la publicación de Ley. CONSTE.

El **veinticuatro de marzo dos mil veintiséis**, a las doce horas, surtió sus efectos la notificación anterior, publicada por el Número **15,192** del Boletín Judicial de fecha **veintitrés de marzo de dos mil veintiséis**. CONSTE.

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.

PODER JUDICIAL
DE BAJA CALIFORNIA
Versiones Públicas

PODER JUDICIAL
DE BAJA CALIFORNIA
Versiones Públicas