

Expediente Número: 2188/2023

Actor: [REDACTED] VS

Demandada: [REDACTED].y otro

Prestación Principal: Indemnización Constitucional

## SENTENCIA

**Mexicali, Baja California, a cuatro de marzo de dos mil veintiséis.**

**VISTOS**, los autos del expediente **2188/2023** 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, 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; 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:

1. Determinar si la fecha de ingreso del actor fue el 17 de diciembre de 2021 **o como lo indica la patronal** el actor ingresó a prestar sus servicios el 21 de diciembre de 2021.
2. Determinar si desde el inicio de la relación laboral acordaron que su jornada sería disminuida de 24 horas semanales distribuidas los días viernes, sábado y domingos y cuando estuviera en periodo vacacional trabajadora una jornada máxima de 48 horas **o bien como lo manifiesta la demandada** desde el inicio de la relación laboral se le contrato con jornada semanal de seis días laborables por uno de descanso, o sea, que el día de descanso era rotativo, ajustándose a la duración máxima legal tanto la jornada diaria como la semana, la que laboraba 8 diarias, resultado 48 horas a la semana, posteriormente a principios del mes de enero de 2022 el actor solicitó que su jornada semanal se redujera durante el ciclo escolar solo a fines de semana, ya que iba a iniciar sus estudios en la Facultad de Derecho, y dado que tenía clases diarias de lunes a viernes, se autorizó la reducción de la jornada que previamente había solicitado el trabajador, y a partir de esa fecha empezó a laborar de viernes a domingo, pactando que también laboraría los días que saliera temprano y que no tuviera clases previo aviso del trabajador a la patronal demandada, acordando también laborar 8 horas diarias y que se le iba a cubrir el salario correspondiente a los días laborados.
3. Determinar si el salario del actor era de \$624.82 pesos, es decir \$89.26 pesos de salario cuota diaria, salario inferior al mínimo legal permitido, **o bien como lo indica** la patronal era el salario mínimo general, pero se le cubría por día laborado ya que laboraba en una jornada reducida.
4. Determinar si el 14 de agosto de 2023 aproximadamente a las 14:00 horas recibió una llamada de Karla Guadalupe Balderrama quien se ostentaba como encargada y fue despedido. **O como se excepcionó la demandada** [REDACTED]. es falso el despido

aducido por el trabajador ya que lo que realmente aconteció fue que el actor abandono el trabajador a partir del 14 de agosto de 2023, ya que el ultimo día que se presentó fue el 13 de agosto de 2023, atribuyendo el abandono del trabajo a que le empalmaba el horario de trabajo con el horario escolar.

**TERCERO. Cargas probatorias.** De conformidad con lo establecido por los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón acreditar los elementos fundamentales y condiciones generales de la relación de trabajo.

En ese orden de ideas, atendiendo a la forma en que ha quedado fijada la Litis en el presente asunto, corresponde a la demandada [REDACTED] [REDACTED]. acreditar fecha de ingreso, salario, horario, abandono de la fuente de trabajo y pago de cuotas obrero patronal, 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...”**

Por último, respecto al pago de **utilidades existe** una doble carga procesal, ya que por una parte corresponderá **al actor** acreditar que se llevó a cabo el procedimiento respecto que establecen los artículos 121 y 125 de la Ley Federal del Trabajo, y de probarse, corresponderá **a la patronal** acreditar haber cubierto el

pago de utilidades lo anterior con fundamento en el artículo 784 fracción XIII de la ley de la materia.

Sirve de apoyo a lo anterior, la jurisprudencia emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito, que se identifica con el número de registro digital 164420, correspondiente a la novena época, de la materia laboral, con número de IV.3o.T. J/85, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXI, junio de 2010, página 865, que al rubro y texto establecen lo siguiente:

**“UTILIDADES. PARA RECLAMAR SU PAGO DEBE ACREDITARSE QUE SE LLEVÓ A CABO EL PROCEDIMIENTO RESPECTIVO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 121 Y 125 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** No es suficiente que el accionante reclame el pago por concepto de utilidades, sino que también debe acreditar que se llevó a cabo el procedimiento previo que señalan los artículos [121 y 125 de la Ley Federal del Trabajo](#), pues es de explorado derecho que el actor debe probar los extremos de su acción y al no acreditarse que se encontraba satisfecho el citado procedimiento previo, y por consecuencia el porcentaje que correspondía, de acuerdo al mismo, la Junta laboral carece de elementos para condenar al patrón a cubrir el reclamo de pago de utilidades.”

**CUARTO.** Como se advierte del escrito de contestación, la demandada opuso la **excepción de prescripción** de la indemnización constitucional **en términos del artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo**, por lo tanto, este Tribunal se encuentra obligado a estudiar y determinar la procedencia o improcedencia de aquella, antes de resolver el fondo de la controversia planteada, así como del derecho a reclamar las prestaciones señaladas.

La demandada se excepcionó en el siguiente sentido:

**III.-** Se opone Ad-Cautelam la excepción de prescripción respecto de la acción de indemnización por despido que hace valer la parte actora, ya que suponiendo sin conceder, que esa H. Junta determinara que si aconteció un despido injustificado y que por ende sea procedente la acción de indemnización por despido que hace valer el ahora actor, extremo que desde luego no admito, sería procedente la acción que intenta, ya que tomando en cuenta la fecha de 13 de agosto de 2023, que fue el último día que se presentó a laborar, el cual coincide con la fecha del conflicto que aparece en la constancia de no conciliación, a la fecha de la presentación de la demanda que fue el día 03 de noviembre de 2023, ya había transcurrido en exceso el término de prescripción de dos meses a que se refiere el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el término de prescripción inició el 14 de agosto de 2023 y concluyó el 01 de noviembre de 2023, tomando inclusive el término en que se fue interrumpido por el periodo que duró la conciliación obligatoria que fue del 05 de octubre de 2023 al 25 de octubre de 2023, ya que del 14 de agosto de 2023 al 04 de octubre de 2023 transcurrieron 53 días y del 26 de octubre al 01 de noviembre de 2023, transcurrieron 07 días, por lo que el término de dos meses (sesenta días) concluyó el 01 de noviembre de 2023, reiterando que a la fecha de la presentación de la demanda la acción ya estaba prescrita.

Resulta **infundada** la excepción antes planteada.

Los artículos 518, 521, 522 y 736 de la Ley Federal del Trabajo, disponen lo siguiente:

**“Artículo 518.** Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

“La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

“Este término se suspenderá a partir de la fecha de presentación de la solicitud de conciliación a que se refiere el artículo 684-B de esta Ley, y se reanudará al día siguiente en que se actualice cualquiera de las hipótesis previstas en el artículo 521, fracción III de esta Ley.

“En lo que se refiere al ejercicio de las acciones jurisdiccionales a que se refiere el primer párrafo, se estará a lo previsto en la fracción III del artículo 521 del presente ordenamiento.”

**“Artículo 521.** La prescripción se interrumpe:

“I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante el Tribunal, independientemente de la fecha de la notificación. Si quien promueve omitió agotar el procedimiento de conciliación no estando eximido de hacerlo, el Tribunal sin fijar competencia sobre el asunto lo remitirá a la Autoridad Conciliadora competente para que inicie el procedimiento de conciliación establecido en el Título Trece Bis de esta Ley. No es obstáculo para la interrupción que el Tribunal sea incompetente;

“II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

“III. Por la presentación de la solicitud de conciliación a que se refiere el artículo 684-B de esta Ley. La interrupción de la prescripción cesará a partir del día siguiente en que el Centro de Conciliación expida la constancia de no conciliación o en su caso, se determine el archivo del expediente por falta de interés de parte. No es obstáculo para la interrupción que la Autoridad Conciliadora ante la que se promovió sea incompetente.”

**“Artículo 522.** Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.”

**“Artículo 736.** Para computar los términos, los meses se regularán por el de treinta días naturales; y los días hábiles se considerarán de veinticuatro horas naturales, contados de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo disposición contraria en esta Ley.”

De los artículos transcritos se desprende que prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo, misma que comienza a correr a partir del día siguiente a la fecha de la separación; asimismo, que ésta se interrumpe a partir de la fecha de presentación de la solicitud ante el centro de conciliación y que se reanuda al día siguiente del que se expida la constancia de no conciliación correspondiente, o bien, cuando se determine el archivo por falta de interés de la parte solicitante. De igual forma, se advierte que para efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que le corresponda.

En ese sentido, el artículo 518, relacionado con el 736 de la Ley Federal del Trabajo que establece que las acciones de los trabajadores que sean separados de su empleo, prescriben en dos meses, debe entenderse que este plazo corresponde precisamente a dos meses de calendario, contados a partir del día siguiente de la separación, para concluir un día antes de que se venzan los dos meses posteriores.

Sirve de apoyo a lo anterior, la jurisprudencia 2a./J. 27/95 novena época emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, localizable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo II, Julio de 1995, página 87, de rubro y texto siguientes:

**“PRESCRIPCIÓN LABORAL. PARA EL CÓMPUTO RESPECTIVO, LOS MESES SE REGULAN POR EL NÚMERO DE DÍAS QUE LES CORRESPONDAN.** Al establecer el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo que las acciones de los trabajadores que sean separados de su empleo, prescriben en dos meses, debe entenderse que este plazo corresponde precisamente a dos meses de calendario, contados a partir del día siguiente de la separación, para concluir un día antes de que se venzan los dos meses posteriores, y si ése fuere inhábil o no existiere en el mes de calendario correspondiente, el término se cumplirá el primer día hábil siguiente, toda vez que el diverso 522 del ordenamiento citado, establece que para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les correspondan. Con efectos ilustrativos y para una mejor comprensión del criterio establecido, podría acontecer que el trabajador fuere despedido un 16 de julio, en cuyo caso, el plazo para poder ejercer su acción, se iniciaría el 17 de julio y concluiría el 16 de septiembre, pero como éste es señalado por la ley como descanso obligatorio y, por tanto, inhábil, el término se cumpliría el 17 de septiembre, siempre y cuando fuere hábil. Siguiendo el mismo criterio, si el trabajador es despedido el 30 de diciembre, el plazo correría a partir del 31 de diciembre pero, al no tener el mes de febrero 31 días, el supramencionado plazo acabaría el primero de marzo, si fuere hábil.”

Establecido lo anterior, en el caso que nos ocupa, el actor señaló que fue despedido el **14 de agosto de 2023**, por lo que el término prescriptivo comenzó a correr al día siguiente, esto es, el **15 de agosto de 2023** luego, de la constancia de no conciliación número **MXL/CI/2023/005853**, que anexó el actor en su escrito inicial, se advierte que solicitó el inicio del procedimiento de conciliación el **5 de octubre de 2023**, por lo que en esa data se interrumpió la prescripción, en términos del artículo 521, fracción III, de la ley de la materia. Así, de la fecha que se dice despedida la parte actora a la fecha de solicitud de conciliación transcurrieron **51 días naturales**.

Después, el **25 de octubre de 2022** el Centro de Conciliación Laboral expidió la constancia de no conciliación al no haber sido posible un arreglo entre las partes, por lo que el término para la prescripción se reanudó al día siguiente, esto es, el **26 de octubre de 2023**. Entonces, derivado de lo anterior, el actor demandó diversas prestaciones a [REDACTED], ingresando su escrito en la Oficialía de Partes de este Tribunal el **3 de noviembre de 2023**; por tanto, de la fecha de expedición de la constancia de no conciliación y la fecha de la presentación de la demanda transcurrieron **9 días naturales días naturales**.

Entonces, si se suman los **51** días naturales relativos de la fecha del despido a la fecha de la solicitud de conciliación con los **9** días naturales que transcurrieron del día después de la expedición de la constancia de no conciliación a la fecha de la presentación de la demanda nos da un total de **60 días naturales**.

Consecuentemente, explicado lo anterior, pone de manifiesto que la demanda promovida se presentó en término de dos meses que establece el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo.

No pasa inadvertido que la patronal solicita se contabilice los días transcurridos a partir del 13 de agosto de 2023 ya que en la solicitud de conciliación se estableció dicha data como “fecha de conflicto” sin embargo, en acatamiento a lo dispuesto por el artículo 684-C párrafo tercero, esta autoridad no puede tomar los elementos aportados por las partes como referencia lo señalado en la referida constancia, debiendo tomar como fecha del supuesto despido el 14 de agosto de 2023.

Comparta el anterior criterio la tesis aislada II.1o.T.6 L (11a.), emitida por el Primer Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Segundo Circuito, Undécima Época, Materia(s): Laboral, localizable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 46, febrero de 2025, Tomo IV, Volumen 1, página 717 Registro digital: 2030002 que señala:

**“CONSTANCIA DE NO CONCILIACIÓN PREJUDICIAL. EL ERROR EN LA FECHA DEL CONFLICTO NO AFECTA SU EFICACIA COMO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD DE LA DEMANDA LABORAL.**

Hechos: Una persona trabajadora demandó su reinstalación y otras prestaciones con motivo de la conclusión de la relación laboral. El tribunal de la materia consideró que la constancia de no conciliación exhibida era ineficaz para cumplir el requisito de procedibilidad previsto en el artículo [872, apartado B, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo](#), pues la fecha del conflicto que aparecía en ese documento no correspondía con las pretensiones de la demanda.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que el error en la fecha del conflicto no afecta la eficacia de la constancia de no conciliación prejudicial, como requisito de procedibilidad de la demanda laboral.

Justificación: La constancia de no conciliación expedida por el Centro de Conciliación hace prueba suficiente sobre el cumplimiento del requisito de procedibilidad previsto en la ley, con independencia del error que pudiera presentar en la fecha del conflicto, pues éste no es un elemento esencial sobre la falta de conciliación, sino un aspecto que, en su caso, será materia de prueba en el juicio.”

**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 del **24 de octubre de 2024:**

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

1. **Confesional** a cargo de la parte demandada [REDACTED] [REDACTED]. ofrecida en el numeral 1 del capítulo de pruebas de la demanda, que fue desahogada en audiencia de juicio celebrada el **5 de marzo de 2025** y cuyo interrogatorio íntegro consta en la videograbación correspondiente, misma que beneficia a los intereses del actor en el sentido que declaró:

1. **Que desde el inicio de la relación de trabajo se contrató para laborar los fines de semana y los días que tuviera disponibles**

2. **Confesional para hechos propios** a cargo de Carolina Sujjade Yáñez, cuyo nombre correcto y completo lo es [REDACTED] ofrecida en el numeral 2 del capítulo de pruebas de la demanda, que fue desahogada en audiencia de juicio celebrada el **5 de marzo de 2025** y cuyo interrogatorio íntegro consta en la videograbación correspondiente, misma que no beneficia a los intereses del actor ya que la absolvente reiteró lo señalado en el escrito de contestación.

3. **Confesional para hechos propios** a cargo de Karla Guadalupe Balderrama, cuyo nombre completo lo es [REDACTED] ofrecida en el numeral 3 del capítulo de pruebas de la demanda, que fue desahogada en la audiencia de juicio celebrada el **5 de marzo de 2025** como se advierte de la videograbación correspondiente, la cual beneficia a los intereses de su oferente ya que señaló lo siguiente:

2. Que se comunicó con el actor el 14 de agosto de 2023.

4. **Instrumental de Actuaciones y la Presuncional Legal, lógica 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.

**Por su parte, la parte demandada [REDACTED] ofreció las siguientes pruebas**

5. **Confesional** a cargo del actor [REDACTED] ofrecidas en el numeral 1 del capítulo de pruebas de la demandada, la cual fue desahogada en la audiencia de juicio celebrada el **5 de marzo de 2025** tal y como consta en la videograbación correspondiente, misma que no beneficia a los intereses de la demandada ya que el actor reiteró lo señalado en su escrito inicial de demanda.

6. **Testimonial** marcada con el número **2** a cargo de [REDACTED] Y [REDACTED] prueba que no beneficia a los intereses del oferente ya que se desistió de la misma en su perjuicio, circunstancia que se puede advertir en la audiencia de juicio celebrada el **5 de marzo de 2025**.

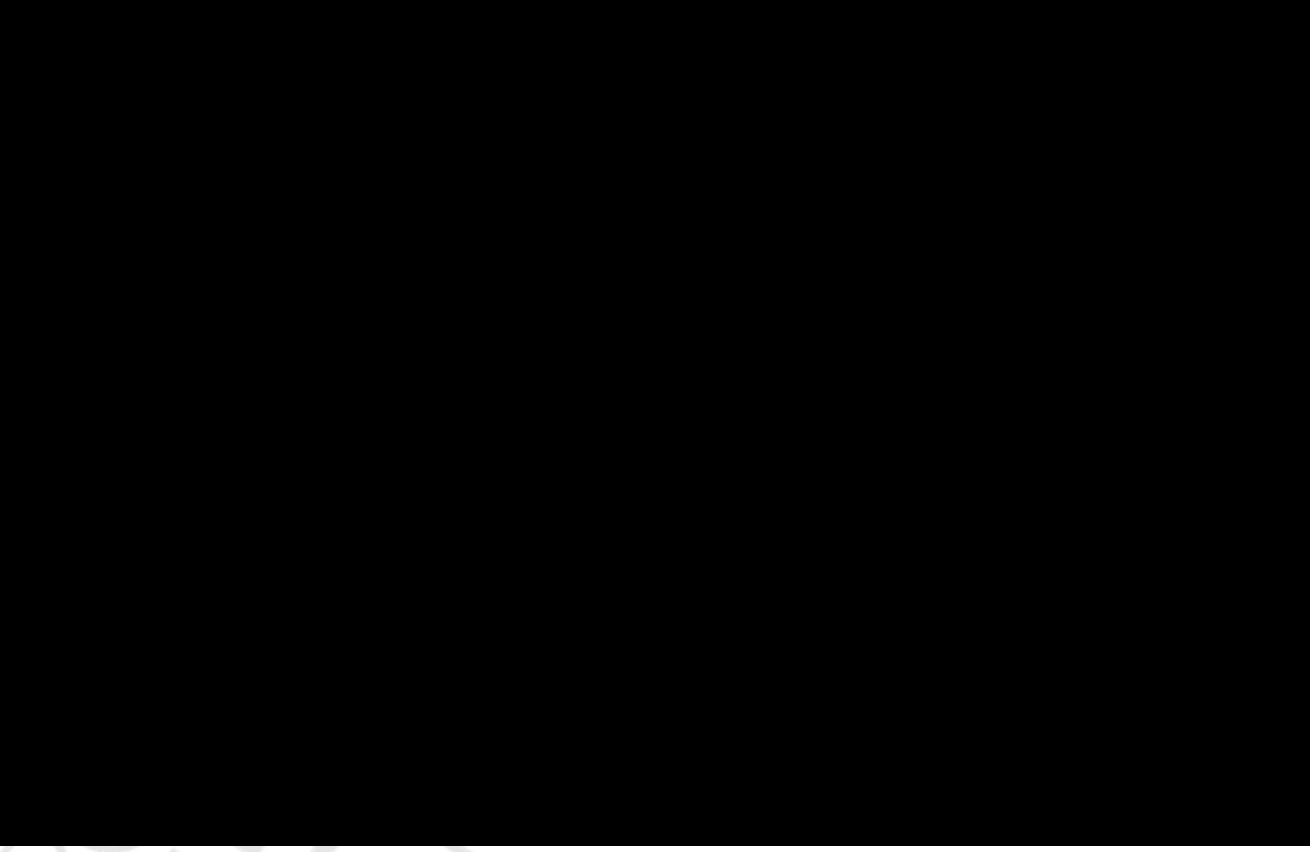
7. **Documental privada** ofrecida con el número 3 consistente en **dos recibos de nómina con firma autógrafa del actor** misma que fue objetada en el siguiente sentido cito: *“Por lo que hace a las objeciones, se objeta la marcada con el número “3” consistente en supuestos dos recibos de nómina, solicitando sea desechada la misma en virtud de que según el propio documento son expedidas por una moral diversa ajena el presente juicio de nombre “[REDACTED].”* objeción que resulta procedente ya que el nombre del patrón que emite dichos recibos no es parte en el presente juicio, por tanto, no se le otorga valor probatorio.

8. **Instrumental de Actuaciones y la Presuncional Legal, lógica 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.

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

Previo a emitir las conclusiones correspondientes, atendiendo que el actor demandó a **quien resulte responsable de la fuente de trabajo**, misma que no dio contestación a la demanda en su contra, sin embargo, esta autoridad no puede dictar resolución en contra persona incierta, por tanto, analizando las constancias que integran en expediente, en específico las nóminas exhibidas por la demandada, se observa que el domicilio señalado como fuente de trabajo pertenece a Mi [REDACTED].

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 publicación, 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.



Asimismo, con fundamento en el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, como diligencia de mejor proveer se procede a ingresar la dirección señalada como fuente de trabajo a “Google Maps” arrojando el siguiente resultado:

Imagen de la cual se advierte “go! Minimarket”, por tanto, se tiene a Mi [REDACTED]. como responsable de la fuente de trabajo lo anterior con fundamento en el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo.

Apoya a lo anterior, la tesis de jurisprudencia 2a./J. 98/2000, emitida por la 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 XII, diciembre de 2000, página 272 con Registro digital: 190735 cuyo texto y rubro indican:

**“CONDENA EN CONTRA DE LA FUENTE DE TRABAJO. ES IMPROCEDENTE CUANDO SE IGNORA EL NOMBRE, RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN DEL PATRÓN, DEBIENDO LA JUNTA LABORAL, EN USO DE SUS FACULTADES PARA MEJOR PROVEER, ORDENAR LAS PROVIDENCIAS NECESARIAS PARA DETERMINAR LA IDENTIDAD DE AQUÉL.**

No es posible legalmente decretar en el laudo una condena en contra de la fuente de trabajo, entendida como el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, cuando se desconoce el nombre, razón social o

denominación del patrón, en primer lugar, porque sólo las personas físicas y morales son titulares de derechos y obligaciones jurídicas y sólo a ellas puede exigirse el cumplimiento de una condena; en segundo lugar, porque la identidad de la persona responsable de la fuente de trabajo constituye un presupuesto de la acción laboral, sin el cual no puede prosperar. No es obstáculo a lo anterior el que el artículo [951, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo](#) disponga que el requerimiento de pago y embargo para la ejecución de un laudo pueda llevarse a cabo en el domicilio donde se practicó el emplazamiento cuando en la demanda no se haya señalado el nombre del patrón, pues de ello no se sigue que en el laudo pueda establecerse condena contra persona indeterminada. Asimismo, el que conforme a los artículos [712 y 740](#) del ordenamiento citado, proceda admitir la demanda con el solo señalamiento del domicilio en que se labora o laboró y de la actividad del patrón, cuando el trabajador desconozca el nombre, razón social o denominación de aquél, caso en que procede el emplazamiento en ese domicilio, únicamente hace patente la intención del legislador de evitar que el trabajador quede indefenso por desconocer la identidad de su patrón, permitiéndole ejercer su derecho de acción y ordenándose el emplazamiento con el propósito de que la persona responsable de la fuente de trabajo comparezca al procedimiento. Sin embargo, cuando ello no ocurre así, a fin de respetar el espíritu proteccionista de la ley a favor del trabajador y evitar que éste quede indefenso cuando el patrón no comparece al procedimiento, por no poderse decretar condena en contra de persona indeterminada, la Junta laboral debe, si advierte en la fase de arbitraje que no compareció la parte demandada y que no existen elementos para determinar su identidad, haciendo uso de la facultad para mejor proveer prevista en los artículos [782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo](#), ordenar la investigación que permita conocer a la persona física o moral responsable de la fuente de trabajo para decretar, en su caso, la condena en su contra, lo que puede lograr a través del conocimiento que tiene del domicilio en que labora o laboró el trabajador y la actividad a que se dedica el patrón, pues con esos elementos está en posibilidad de solicitar los informes pertinentes a las autoridades administrativas (sanitarias, fiscales, etcétera), a fin de que le proporcionen el nombre de la persona responsable de la fuente de trabajo.”

Precisado lo anterior, toda vez que en los presentes autos quedó plenamente demostrado que la relación de trabajo se dio con la moral [REDACTED]. aunado al hecho que el actor al momento de objetar la antes mencionada nómina señaló que [REDACTED]. **no era parte en el presente juicio**, por consiguiente se **ABSUELVE** a [REDACTED]. **como responsable de la fuente de trabajo ubicada en Boulevard Narciso Arreola No. 998 Cucapah Infornavit de esta ciudad** de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por el actor al haberse demostrado que no existió relación de trabajo para con dicha moral.

Establecido lo anterior, se procede al estudio de la Litis del presente asunto, y respecto la fecha **de ingreso el actor** aseguró haber ingreso el 17 de diciembre de 2021 y por su parte la demandada indicó que fue hasta el 21 de diciembre de 2021.

### **La patronal no acreditó que el actor ingresó el 21 de diciembre de 2021**

De las probanzas aportadas por la patronal, no se advierte que el actor

haya ingresado el 21 de diciembre de 2021 como aseguró la patronal, ya que de la prueba confesional a cargo del actor reiteró su dicho, la prueba testimonial se desistió de la misma, y la documental consistentes en nóminas no se le otorgó valor probatorio por haber sido expedida por diversa moral, luego, al no existir elemento alguno que demuestre que ingresó el 21 de diciembre de 2021, deberá tenerse por cierto que ingresó el 17 de diciembre de 2021.

Siguiendo el orden de la Litis, en relación a la **jornada de trabajo**, la controversia recayó en determinar si desde el inicio de la relación de trabajo se pactó una jornada disminuida de 24 horas, o si se le contrató con jornada semanal de seis días laborables por uno de descanso, o sea, que el día de descanso era rotativo, ajustándose a la duración máxima legal tanto la jornada diaria como la semana, la que laboraba 8 diarias, resultado 48 horas a la semana, posteriormente a principios del mes de enero de 2022 el actor solicitó que su jornada semanal se redujera durante el ciclo escolar solo a fines de semana y la patronal autorizó la reducción de la jornada que previamente había solicitado el trabajador, y a partir de esa fecha empezó a laborar de viernes a domingo, pactando que también laboraría los días que saliera temprano y que no tuviera clases previo aviso del trabajador a la patronal demandada, acordando también laborar 8 horas diarias y que se le iba a cubrir el salario correspondiente a los días laborados.

**La patronal demandada no acreditó su carga probatoria respecto a la jornada.**

De los medios de convicción obrantes en autos no fue aportado ninguno que desvirtuara lo manifestado por el actor en su escrito inicial de demanda, ya que la patronal demandada no ofreció las listas de asistencia, que si bien en su escrito de contestación señaló no se llevan en la fuente de trabajo, esto no la exime de cumplir con su débito procesal en términos del artículo 784 de la ley de la materia, por tanto dado que ni de la confesional ni testimonial se acreditó que jornada que se contrató al actor con jornada semanal de seis días laborables por uno de descanso, con día de descanso era rotativo y posteriormente a principios del mes de enero de 2022 el actor solicitó que su jornada semanal se redujera durante el ciclo escolar solo a fines de semana lo cual fue autorizado, concatenado a la **confesión expresa** de la moral demandada en el sentido que declaró que desde el inicio de la relación de trabajo se pactó una jornada de fines de semana, **se tiene por cierto que desde el inicio de la relación de trabajo se pactó que el actor laboraría una jornada disminuida de 24 horas.**

Por otra parte, respecto el **salario del actor**, el trabajador señaló que su

salario semanal era de \$624.82 pesos, es decir \$89.26 pesos de salario cuota diaria, salario inferior al mínimo legal permitido y la patronal indicó el salario era de \$312.41 pesos diarios, salario mínimo general, pero se le cubría por día laborado ya que laboraba en una jornada reducida.

**La patronal no acredita que el salario diario es de conformidad al mínimo y se otorgaba por día laborado.**

Para dirimir la presente Litis, se señalan las siguientes cuestiones previas:

**Primero.** la Ley Federal del Trabajo establece que la relación de trabajo es *“cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”* Por lo cual, a efecto que un empleado perciba un salario debe prestar un trabajo personal subordinado al patrón.

**Segundo.** Por su parte, en relación a la jornada debe atenderse lo dispuesto por el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido que el trabajador y patrón deben de común acuerdo fijarán la duración de la jornada de trabajo y también existe la opción que, de común acuerdo, se pueda repartir las horas de trabajo.

En relación al salario, la Ley Federal del Trabajo define el salario mínimo de la siguiente manera:

**“Artículo 90.-** Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo la persona trabajadora por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una o un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de las y los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de toda persona trabajadora a la obtención de satisfactores.

La fijación anual de los salarios mínimos, o la revisión de los mismos, nunca estará por debajo de la inflación observada durante el periodo de su vigencia transcurrido.”

De la anterior transcripción se deduce que el salario mínimo es la cantidad que debe otorgarse al empleado por los servicios prestados sin que ésta pueda ser inferior a la establecida por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

**Tercera.** El artículo 85 de la ley de la materia dispone lo siguiente:

“**Artículo 85.-** El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que, para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.”

En ese orden de ideas, realizando una interpretación íntegra de la Ley Federal del Trabajo, es dable concluir que el Legislador permite que el salario se pague por horas, siempre y cuando el pago corresponda por lo menos, el equivalente al monto del salario mínimo vigente.

**Cuarta.** el Artículo 72 dispone que cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón

**Quinta.** En otras palabras, la legislación laboral establece: 1) que para recibir salario se debe prestar un servicio, y también permite concluir que: 2) se puede pactar entre patrón y trabajador el reparto de horas laboradas, 3) se permite el pago de salario por horas (que sea por lo menos el equivalente al salario mínimo), y 4) en caso del séptimo día debe cubrirse de manera proporcional.

Indicado las cuestiones previas, en el caso que nos atañe es importante destacar que no fue hecho controvertido que la jornada y horario pactado y desempeñado lo fue de fin de semana, de 24 horas distribuidas viernes sábado y domingo, y tampoco se controvertió en esencia el salario semanal devengado de \$624.82 pesos, dado que el patrón en su escrito de contestación no señaló **expresamente** qué cantidad cubría al actor semanalmente.

Entonces, es dable concluir que el actor realizaba una jornada reducida y distribuida de 24 horas semanales, de igual manera, a la fecha del último día laborado del actor, 14 de agosto de 2023, el salario mínimo era de \$312.41 pesos diarios, por lo cual al dividir el salario de \$312.41 pesos entre 8 que corresponde las 8 horas máximas que comprenden la jornada diurna en términos del artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, la hora tiene un valor mínimo de **\$39.05 pesos**. A su vez, la Ley Federal del Trabajo, establece que una jornada de 6 días de 8 horas diarias le corresponde al trabajador 1 día de descanso (séptimo día); y dado que la jornada del actor es una jornada reducida distribuida de 24 horas se

traduce a 3 días laborales, 24 entre 8 (ya que labora dentro de una jornada diurna), asimismo, atendiendo el artículo 72 de la Ley Federal del Trabajo le corresponde 0.5 proporcional de séptimo día, (dividiendo 24 entre 48).

Bajo ese contexto, al trabajador al laborar viernes, sábado y domingo le corresponde un pago de \$1,093.43 pesos al multiplicar los 3.5 días por el salario diario de \$312.41 pesos, luego, toda vez que la patronal demandada no demostró el pago del salario del actor se tiene por cierto que recibía semanalmente la cantidad de \$624.82 pesos, existiendo un remante a favor del actor de **\$468.61 pesos por semana**, debiendo condenarse a la patronal a la prestación **6** en los términos que más adelante se precisarán.

Apoya el anterior criterio realizando una interpretación análoga la tesis aislada identificada con el número 2a. LXI/2002, emitida por la 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, mayo de 2002, página 309 con Registro digital: 186851 cuyo texto y rubro señalan

**“SALARIO MÍNIMO GENERAL O PROFESIONAL. EL PAGO DE UNA RETRIBUCIÓN PROPORCIONAL AL TIEMPO REALMENTE TRABAJADO, NO ES VIOLATORIO DE LA FRACCIÓN VI DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, CUANDO POR LA NATURALEZA DEL TRABAJO O POR LAS CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJADOR, ÉSTE SÓLO PUEDA LABORAR DURANTE LAPROS MENORES A LA JORNADA LEGAL DE TRABAJO.**

De la interpretación armónica de lo dispuesto en los artículos [123, apartado A, fracciones I, II y VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos](#) y [59, 61, 72 y 83 de la Ley Federal del Trabajo](#), se desprende que, por regla general, el patrón está obligado a pagar al trabajador, cuando menos, el salario mínimo general o profesional. Sin embargo, la anterior hipótesis debe entenderse que sólo opera cuando se trata de una jornada normal de trabajo y no cuando se está frente a una especial, como cuando por la naturaleza del trabajo o por las condiciones físicas del empleado, éste no pueda laborar la jornada legal completa, pues conforme a lo previsto en tales preceptos de la ley secundaria, patrón y trabajador pueden pactar una jornada inferior o por unidad de tiempo, según corresponda, conviniendo el pago de un salario proporcional que puede ser inferior al mínimo general o profesional, sin que pueda entenderse que con ello se transgrede lo dispuesto en la fracción VI del apartado y precepto constitucional aludidos, ya que en tales circunstancias no es posible exigir al patrón el pago del salario mínimo general o profesional, sino uno proporcional al tiempo laborado.”

Por último, en relación al **despido injustificado** que hizo valer el actor trabajador, la demandada se defendió en el sentido que el actor fue quien abandono la fuente de trabajo el 14 de agosto de 2023, es decir, su último día fue el 13 de agosto de 2023

**La patronal demandada no acreditó el abandono de la fuente de**

**trabajo y por ende se tiene por cierto el despido injustificado alegado por el actor trabajador.**

Para dicha carga probatoria, la patronal ofreció la prueba confesional a cargo del actor de la cual se advierte que el actor señaló que su último día fue el 13 de agosto de 2023, lo cual en sí no se encuentra controvertido, ya que precisamente en el escrito inicial de demanda en el hecho 2 señaló que el 14 de agosto de 2023 no asistió a laborar porque fue despedido, resultando lógico que su último día fuera el 13 de agosto de 2023, (cuestión que la patronal también señaló en su escrito de contestación) luego, tal declaración no es suficiente para tener por cierto que el trabajador abandonó la fuente de trabajo. Asimismo, de las diversas probanzas, no se advierte que el actor abandonara la fuente de trabajo sin el ánimo de regresar, ya que el demandado se desistió de la testimonial y la documental no se le otorgó valor probatorio.

Aunando a lo anterior, el patrón señaló que el actor abandonó la fuente de trabajo, pero, el hecho que el actor trabajador no haya regresado a la fuente de trabajo después del 13 de agosto de 2023 resulta ser un indicio del despido, pues en la práctica es más probable que el actor no haya regresado a laborar por motivo de un despido y no porque decidiera abandonar su lugar de trabajo, lo anterior en atención al principio de primacía de la realidad consagrado en el tercer párrafo del artículo 17 constitucional y 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Sirve de apoyo la tesis de jurisprudencia anteriormente invocada, número 2a./J. 58/2003, Novena Época, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, localizable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XVIII, Julio de 2003, página 195, con registro digital 183909 cuyo rubro y texto indica:

**“CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL PATRÓN ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL, CUANDO EL TRABAJADOR DEMANDA LA REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL POR DESPIDO, Y AQUÉL LA NIEGA, ADUCIENDO ABANDONO O INASISTENCIAS POSTERIORES POR PARTE DEL ACTOR.**

La anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis de jurisprudencia [4a./J. 18 II/90](#), publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo V, Primera Parte, enero a junio de 1990, página 279, sostuvo que en los conflictos laborales originados por el despido del trabajador, de conformidad con la regla general que se infiere de lo establecido en los artículos [784](#) y [804 de la Ley Federal del Trabajo](#), corresponde al patrón la carga de probar los elementos básicos de la relación laboral, así como el abandono o las causas de rescisión; carga probatoria que pesa con mayor razón sobre él, cuando el trabajador demanda la reinstalación al afirmar que fue despedido en cierto día, y aquél se excepciona negando el despido y alegando que con posterioridad a la fecha precisada por el actor éste dejó de asistir a su trabajo, en virtud de que tal argumento produce la presunción en su favor de que es cierta su afirmación relativa a que fue

despedido en la fecha que indica, ya que al tener la intención de seguir laborando en su puesto, no es probable que haya faltado por su libre voluntad, sino porque el patrón se lo impidió, de manera que si éste se limita a demostrar las inasistencias del trabajador, ello confirmará que el despido tuvo lugar en la fecha señalada. Ahora bien, esta Segunda Sala, además de reiterar el anterior criterio, considera que el mismo debe ampliarse para el caso de que se demande la indemnización constitucional, pues si el patrón tiene la obligación procesal de probar que con posterioridad a la fecha indicada como la del despido, la relación laboral subsistía y que pese a ello el actor incurrió en faltas injustificadas o se produjo el abandono, con ello se suscita controversia sobre la existencia del despido alegado, lo que hace aplicable la mencionada regla general, sin que sea relevante el hecho de que como acción principal se haya demandado la reinstalación o la indemnización constitucional, puesto que ambas parten de un mismo supuesto, es decir, de la existencia del despido injustificado, respecto del cual el trabajador tiene la facultad de optar por cualquiera de las dos acciones.”

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 señaladas con los incisos 1,4 y 8 consistentes en indemnización constitucional, prima de antigüedad y salarios caídos.**

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

#### **1,4 y 8 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 despidiera 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 [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 ordinario del actor lo era la cantidad de **\$312.41 pesos**
2. **Prima vacacional:** le corresponde al actor un pago de **\$2,861.67 pesos** por concepto de vacaciones, ya que laboró **239 días del segundo año de servicio** correspondiéndole el proporcional de **9.16 días** de vacaciones de 14 días (acuerdo al 76 de la Ley Federal del Trabajo) por el salario de **\$312.41 pesos**, nos da la cantidad antes señalada, esa cantidad multiplicada por el 25% por concepto de prima vacacional, nos arroja la cantidad de **\$715.41 pesos** y a efecto de obtener la cantidad diaria se divide en 239, dando como resultado la cantidad diaria de **\$2.99 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 **\$312.41 pesos por 9.24 días** que le corresponden, al haber laborado **225 días del 2023**, arroja la cantidad de **\$2,886.66 pesos** cantidad se divide entre 225 días, dando como resultado la cantidad diaria de **\$12.82 pesos**.

Luego, la suma de las cantidades antes indicadas, arroja como resultado la cantidad de **\$328.22 pesos (trescientos veintiocho pesos 22/100 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 **\$328.22 pesos** por 90 días que transcurren en tres meses, dando como resultado la cantidad de **\$29,539.80 pesos (veintinueve mil quinientos treinta y nueve pesos 80/100 M.N.)** por concepto de indemnización constitucional en términos de lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

#### **4. Prima De Antigüedad.**

Por lo que respecta a la prestación marcada con el número **4** 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] 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, **14 de agosto 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 **\$312.41 pesos** por ello es evidente que no excede el doble del salario mínimo, debiéndose tomar el salario de **\$312.41 pesos** como base para cuantificar la prima de antigüedad.

Dicho lo anterior, el actor **cuenta con** una de antigüedad 1 año y 239 días, le corresponde 19.85 días de prima de antigüedad, por **\$312.41 pesos**, nos da la cantidad de **\$6,201.33 pesos (seis mil doscientos un pesos 33/100 M.N.)**, lo anterior en términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, por concepto de **prima de antigüedad** prestación marcada con la letra b) del escrito inicial de demanda.

## **8. Salarios Caídos**

Se condena a [REDACTED] a la cantidad que resulte por concepto de **salarios caídos** a partir de la fecha del despido **14 de agosto 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 de **\$328.22 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 (4 de marzo de 2026) los salarios caídos ascienden a la cantidad de **\$173,789.10 pesos (ciento setenta y tres mil setecientos ochenta y nueve pesos 10/100 M.N.)** la cual se divide en la siguiente manera:

- I. La cantidad de **\$118,159.20 pesos**, por concepto de salarios caídos, contados a partir del 14 de agosto de 2023, con base en un salario integrado de **\$328.22 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 **\$328.22 pesos** lo que al mes genera \$9,846.60 pesos, el cual multiplicado por 15 meses de salario, arroja la cantidad de \$147,699.00 pesos; por el 2% resulta interés mensual de \$2,953.98 pesos, dividido entre los 30 días del mes da un total de \$98.46 pesos, que multiplicados por los días transcurridos desde la fecha 15 de agosto de 2024 hasta la fecha de la presente sentencia 4 de marzo de 2026, es decir **565 días**, resultando la cantidad de **\$55,629.90 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.**

## **2. Aguinaldo proporcional**

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 laboró 225 días correspondiéndole **9.24 días**, que multiplicados por el salario diario de **\$312.41 pesos**, arroja la cantidad de **\$2,886.66 pesos (dos mil ochocientos ochenta y seis 66/100 M.N.)** por concepto de aguinaldo proporcional al 2023.

## **3. Pago De Vacaciones y Prima Vacacional.**

Por lo que respecta a la prestación demandada por el actor con el número **3** 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 primer año laborado fue del 17 de diciembre de 2021 al 17 de diciembre de 2022, correspondiéndole 6 días de vacaciones ya que aun no entraba en vigor la reforma al artículo 76 conocidas como “vacaciones dignas”, y toda vez que la patronal no acreditó haber cubierto su pago, procede su pago y al multiplicar 6 por el salario diario de **\$312.41 pesos** da un total de **\$1,874.46 pesos** por concepto de vacaciones del primer año laborado. Dicha cantidad por el 25% que corresponde a prima vacacional da un total de **\$468.61 pesos**

Del proporcional del segundo año laborado según lo establecido por el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, le corresponde al actor un pago de **\$2,861.67 pesos** por concepto de vacaciones, ya que laboró 239 días, correspondiéndole un proporcional de **9.16 días**, de 14, de vacaciones (acuerdo al 76 de la Ley Federal del Trabajo) por el salario de **\$312.41 pesos**, nos da la cantidad antes señalada.

Ahora bien, respecto a la prima vacacional, **se multiplica la cantidad que le corresponde por vacaciones** por el 25% le corresponde y da la cantidad de **\$715.41 pesos** por concepto de prima vacacional del segundo año laborado.

Al sumar las cantidades mencionadas da un total de **\$4,736.13 pesos (cuatro mil setecientos treinta y seis pesos 13/100 M.N.)** por concepto de **vacaciones del primer y proporcional del segundo año laborado**, así como la cantidad de **\$1,184.02 pesos (mil ciento ochenta y cuatro pesos 02/100 M.N.)**

## **5. Por el pago de cuotas y aportaciones omitidas ante Instituto Mexicano del Seguro Social**

De dicha prestación, le correspondió a la patronal acreditar haber dado de alta al actor trabajador, sin que haya aportado medio de convicción alguno que demuestre que haya realizado dicha alta, 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 del **17 de diciembre de 2021 al 14 de agosto 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 es decir de **\$312.41 pesos** o en su defecto, de haber realizado el pago de las mismas, exhibir las constancias que acrediten los pagos correspondientes.

#### **6. Diferencias que omitió pagar la patronal.**

Como se estableció previamente, la patronal demandada pagó menos del salario mínimo al actor trabajador, y dado que la patronal no ofreció medio probatorio alguno para demostrar el pago no obstante ser su débito procesal, y como se determinó existió una falta de pago de **\$468.61 pesos por semana, es decir una cantidad diaria de \$66.94 pesos** por los 374 días que reclamó el actor da un total de **\$25,035.56 pesos (veinticinco mil treinta y cinco pesos 56/100 M.N.)** y al no existir probanza que desvirtuó tal circunstancia se condena al pago de dicha cantidad por concepto de diferencias en el salario.

#### **7. Pago de utilidades**

El actor reclama en la demandada bajo el número **7** la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa. Atendiendo las cargas procesales, le correspondió al actor acreditar la procedencia de la condena relativa al pago de utilidades por la cantidad líquida que corresponde a cada trabajador, prestación que se está condicionada a que se demuestre la existencia del procedimiento por el que se determinó su pago, respecto del cual corresponde la carga probatoria al actor para acreditar que se agotó el procedimiento a través del cual una Comisión Mixta determinó su pago, por lo que del análisis de la demanda se hace evidente que el **actor no acreditó los presupuestos de su acción para solicitar el pago de las utilidades**, ya que del material probatorio no se acredita que la Comisión Mixta para el Reparto de Utilidades determinó la cantidad líquida que por dicho concepto le corresponde al actor y así, estar en posibilidad de solicitar y reclamar a la demandada el pago de dicho concepto.

Sirve de apoyo a lo anterior, la jurisprudencia emitida por los Tribunales

Colegiados de Circuito, que se identifica con el número de registro digital 164420, correspondiente a la novena época, de la materia laboral, con número de IV.3o.T. J/85, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXI, Junio de 2010, página 865, que al rubro y texto establecen lo siguiente:

**“UTILIDADES. PARA RECLAMAR SU PAGO DEBE ACREDITARSE QUE SE LLEVÓ A CABO EL PROCEDIMIENTO RESPECTIVO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 121 Y 125 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** No es suficiente que el accionante reclame el pago por concepto de utilidades, sino que también debe acreditar que se llevó a cabo el procedimiento previo que señalan los artículos [121 y 125 de la Ley Federal del Trabajo](#), pues es de explorado derecho que el actor debe probar los extremos de su acción y al no acreditarse que se encontraba satisfecho el citado procedimiento previo, y por consecuencia el porcentaje que correspondía, de acuerdo al mismo, la Junta laboral carece de elementos para condenar al patrón a cubrir el reclamo de pago de utilidades.”

Por otra parte, el actor es omiso en establecer la cantidad líquida que pretende en pago por concepto de participación de reparto de utilidades, ya que se hace evidente que no agoto el procedimiento correspondiente, resultando improcedente el pago de esta prestación al no haber acreditado los requisitos de procedibilidad de dicha prestación,

Sirve de apoyo a lo anterior, la jurisprudencia emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito, que se identifica con el número de registro digital 209644, correspondiente a la octava época, de la materia laboral, con número de tesis X.1o. J/21, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 84, diciembre de 1994, página 60, que al rubro y texto establecen lo siguiente:

**“UTILIDADES, REPARTO DE. NO PUEDE RESOLVERSE SOBRE LA PROCEDENCIA DE ESA RECLAMACION SI NO HAY CONSTANCIA DE SU MONTO.** Si no se encuentra establecido en cantidad líquida el monto de la reclamación por concepto de reparto de utilidades, por no haberse seguido el procedimiento a que se refiere el artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo, es imposible resolver sobre su procedencia; y es correcto que la Junta deje a salvo los derechos del trabajador para que reclame esa prestación una vez allanada aquella dificultad”.

Por lo anterior, se **ABSUELVE** a la demandada [REDACTED] del pago al actor del reparto de utilidades, al no haber acreditado haber agotado el procedimiento establecido en el artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo.

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

- 1) La cantidad de **\$29,539.80 pesos (veintinueve mil quinientos treinta y nueve pesos 80/100 M.N.)** por concepto de **indemnización constitucional.**
- 2) La cantidad de **\$2,886.66 pesos (dos mil ochocientos ochenta y seis 66/100 M.N.)** por concepto de **aguinaldo proporcional al 2023.**
- 3) La cantidad de **\$4,736.13 pesos (cuatro mil setecientos treinta y seis pesos 13/100 M.N.)** por concepto de **vacaciones del primer y proporcional del segundo año laborado**, así como la cantidad de **\$1,184.02 pesos (mil ciento ochenta y cuatro pesos 02/100 M.N.)** por concepto de **prima vacacional proporcional del primer y proporcional del segundo año laborado.**
- 4) La cantidad **\$6,201.33 pesos (seis mil doscientos un pesos 33/100 M.N.)**, por concepto de **prima de antigüedad.**
- 5) El pago de la cantidad que corresponda por la inscripción y pago de aportaciones omisas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social en términos del considerado **sexto** de la presente resolución.
- 6) La cantidad de **\$25,035.56 pesos (veinticinco mil treinta y cinco pesos 56/100 M.N.)** por concepto de **diferencias salarial.**
- 8) La cantidad de **\$173,789.10 pesos (ciento setenta y tres mil setecientos intereses** en términos del artículo 48 y del resolutivo **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 la demandada \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\* \*\* \*\*\*\* \*\*  
\*\*\* de la prestación marcado con el número **7** consistente en pago de **reparto de utilidades** por las consideraciones expuestas en el considerado sexto de la presente resolución.

**TERCERO.** Se **ABSUELVE** a la demandada [REDACTED] como responsable de la fuente de trabajo ubicada en **Boulevard Narciso Arreola No. 998 Cucapah Infornavit de esta ciudad** de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por el actor [REDACTED] por las consideraciones expuestas en el considerado sexto de la presente resolución.

**CUARTO:** Se **CONCEDE** a la moral 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.

Notifíquese personalmente a las partes.

**NOTIFIQUESE.** Así lo acordó y firma electrónicamente la **Jueza del Tribunal Laboral, Lic. Alondra Eugenia Abraján Castañeda**, ante su Secretaria Instructora **Lic. Lizha Anais Gaxiola Angulo**, que autoriza y da fe, con fundamento en los artículos 1 fracción I, III, 2, 3 fracción I, II, XIX, XX, XXV, XXX, 4 fracción I, II, 11, 12, 13, del Reglamento para el Uso del Expediente Electrónico y la Firma Electrónica Certificada del Poder Judicial del Estado de Baja California.

En el número **15,182** del Boletín Judicial del **seis de marzo dos mil veintiséis**, se hizo la publicación de Ley. CONSTE.

El **nueve de marzo dos mil veintiséis**, a las doce horas, surtió sus efectos la notificación anterior, publicada por el Número **15,182** del Boletín Judicial de fecha **seis de marzo de dos mil veintiséis**. CONSTE.