

Expediente Número: 25/2024 acumulada con
1946/2024

Actor: [REDACTED] VS

Demandada: [REDACTED].
Prestación Principal: Despido Injustificado

SENTENCIA

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

VISTOS, los autos del expediente **25/2024 acumulado con 1946/2024** para resolver el juicio **ORDINARIO LABORAL**, mediante el que se determinará si le asiste o no la razón al actor respecto a las prestaciones que reclama al demandado.

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 celebrada el **15 de enero de 2025**, 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:

Expediente 25/2024

1. Determinar si el salario del actor es de \$457.14 pesos y ordinario de \$542.85 que se integra por cuota diaria, más \$28.57 pesos por bono de asistencia, \$28.57 de bono de puntualidad y \$28.57 pesos por concepto de vales de despensa **o bien** como lo **señala la patronal** el salario diario del actor era de \$440.11 integrado por bono de despensa, puntualidad y asistencias todos por \$28.57 pesos cada uno.
2. Determinar si el 10 de octubre fue citado por [REDACTED] quien se ostentó como gerente de la patronal, diciéndole que por un supuesto faltante en el inventario y por órdenes de arriba se había tomado la decisión de cambiarlo de sucursal en Valle de Pueblo, lo que le contestó que dicha sucursal se ubicada bastante retirada del domicilio particular, lo que lo cual afectaría significativamente por el costo que conlleva trasladarse a dicha sucursal, diciéndole que no había nada que pudiera hacer y como no se encontraba conforme con el cambio le pidió que acudiera al siguiente día firmar documentos. Posteriormente, el 11 de octubre de 2023 aproximadamente a las 10:00 horas en la fuente de trabajo específicamente en la oficina de contabilidad lo recibió persona de nombre [REDACTED] quien ostentaba como gerente, le señaló que se cambiaría de sucursal y le dio a firmar unos documentos de renuncia y entrevista de salida, y se vio obligados a firmar dado que la patronal meses atrás ilegalmente le hicieron firmar un pagare por aproximadamente \$380,000.00 pesos y por ignorancia. **O como se excepcionó la patronal** es falso lo que realmente sucedió fue que el 3 de octubre de 2023, aproximadamente a las 18:20 horas, el hoy actor fue citado por el entonces gerente de sucursal, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] Zaneta, dado que efectivamente, había un faltante de \$39,072.53 pesos en el inventario de almacén de acero; por lo que, se le comentó de un posible cambio de sucursal, situación que se encuentra prevista

en el contrato individual de trabajo, dado que ocupaban esclarecer el faltante y se requería de un jefe de patio y envíos en otra sucursal, debido a esto, se le informó que en los posibles días se le haría un escrito con el cambio de sucursal, no obstante, ese mismo día la parte actora terminó su jornada laboral y se retiró de la fuente de trabajo Al día siguiente, es decir, el 4 de octubre de 2023, el actor ya no se presentó a laborar en su horario de entrada o sea a las 7:30 horas; sino que el demandante en cuestión se presentó horas después, aproximadamente a las 10:00 horas, sin embargo, omitió registrar su asistencia dado que al llegar a las oficinas de contabilidad, informó que venía a entregar su carta renuncia, lo anterior, derivado de la decisión que él había tomado; por lo que, ka demandada le hizo una encuesta de salida, como lo hace con todos los trabajadores que renuncian, y se le comentó al actor que debido a su decisión tan repentina, les diera un unos días para elaborar el finiquito correspondiente, ya que había que solicitarlo al Departamento de Recursos Humanos, sin embargo, el trabajador decidió ya no regresar por su pago de finiquito, por ende, mi representada desde este momento pone a disposición del actor el pago de sus prestaciones laborales que devengó, tales como vacaciones, prima vacacional y aguinaldo.

Expediente 1946/2024

1. Determinar si se le adeuda al actor el pago de utilidades relativas al ejercicio fiscal 2023 que debieron ser cubiertas en 2024. O como se defiende la demandada es falso que haya omitido enterar el pago de la cantidad que resulte por concepto de reparto de utilidades, lo anterior debido a que lo que realmente sucedió fue que la parte actora no ha agotado el procedimiento previsto en el artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo, ni tampoco ha demostrado que el monto que le correspondiera se encuentra establecido en cantidad líquida y determinada en forma definitiva por autoridades hacendarias.

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]. acreditar el salario, 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], 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.”

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. 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 **15 de enero de 2025:**

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

1. **Confesional** ofrecida con el número **1** a cargo de la parte de demandada [REDACTED], que fue desahogada en audiencia de juicio celebrada el **30 de mayo de 2025**, y cuyo interrogatorio íntegro consta en la videograbación correspondiente. Probanza que no beneficia a los intereses del hoy actor, ya que la absolvente reiteró lo señalado en el escrito de contestación.

2. **Confesional para hechos propios** marcada con el número **2** a cargo de [REDACTED] quien la demandada aclaró que su nombre completo es [REDACTED] [REDACTED] que fue desahogada en audiencia de juicio celebrada el **30 de mayo de 2025**, y cuyo interrogatorio íntegro consta en la videograbación correspondiente, probanza que no beneficia a los intereses de su oferente ya que la absolvente reiteró lo señalado en el escrito de contestación.

3. **Documental Pública** marcada con el número **3** consistente en **semanas cotizadas** del Instituto Mexicano del Seguro Social, la cual se advierte que el actor estuvo dado de alta por la patronal del 15 de febrero de 2016 al 4 de octubre

de 2023.

4. Testimonial ofrecida bajo el número **4** cargo de [REDACTED], la cual no beneficia a los intereses de su oferente dado que se declaró desierta en su perjuicio en virtud de su inasistencia y de haber quedado a cargo del actor su presentación de forma directa, tal y como consta en la videograbación de la audiencia de juicio del 30 de mayo de 2025.

5. Instrumental de actuaciones así como la presuncional en su doble aspecto legal y humana ofrecidas en los numerales **5** y **6** 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.

Se advierte que de la audiencia de juicio celebrada el **30 de mayo de 2025** el Juez que conoció y desahogó dicha audiencia hace alusión a un informe de autoridad a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social ofrecido por el actor, sin embargo, del acta de la audiencia preliminar **no se advierte que haya sido admitido algún informe a cargo del referido** instituto concatenado al hecho que del escrito inicial de demanda de las pruebas ofrecidas por **el actor no ofreció tal informe**, situación que fue aclarada al minuto 12:59 en adelante.

Pruebas de la demandada [REDACTED].

6. Confesional a cargo del actor [REDACTED], ofrecida en el numeral **1**, que fue desahogada en audiencia de juicio celebrada el **30 de mayo de 2025** y cuyo interrogatorio íntegro consta en la videograbación correspondiente. Probanza que beneficia a los intereses de la patronal ya que el actor dijo cierto a las siguientes posiciones:

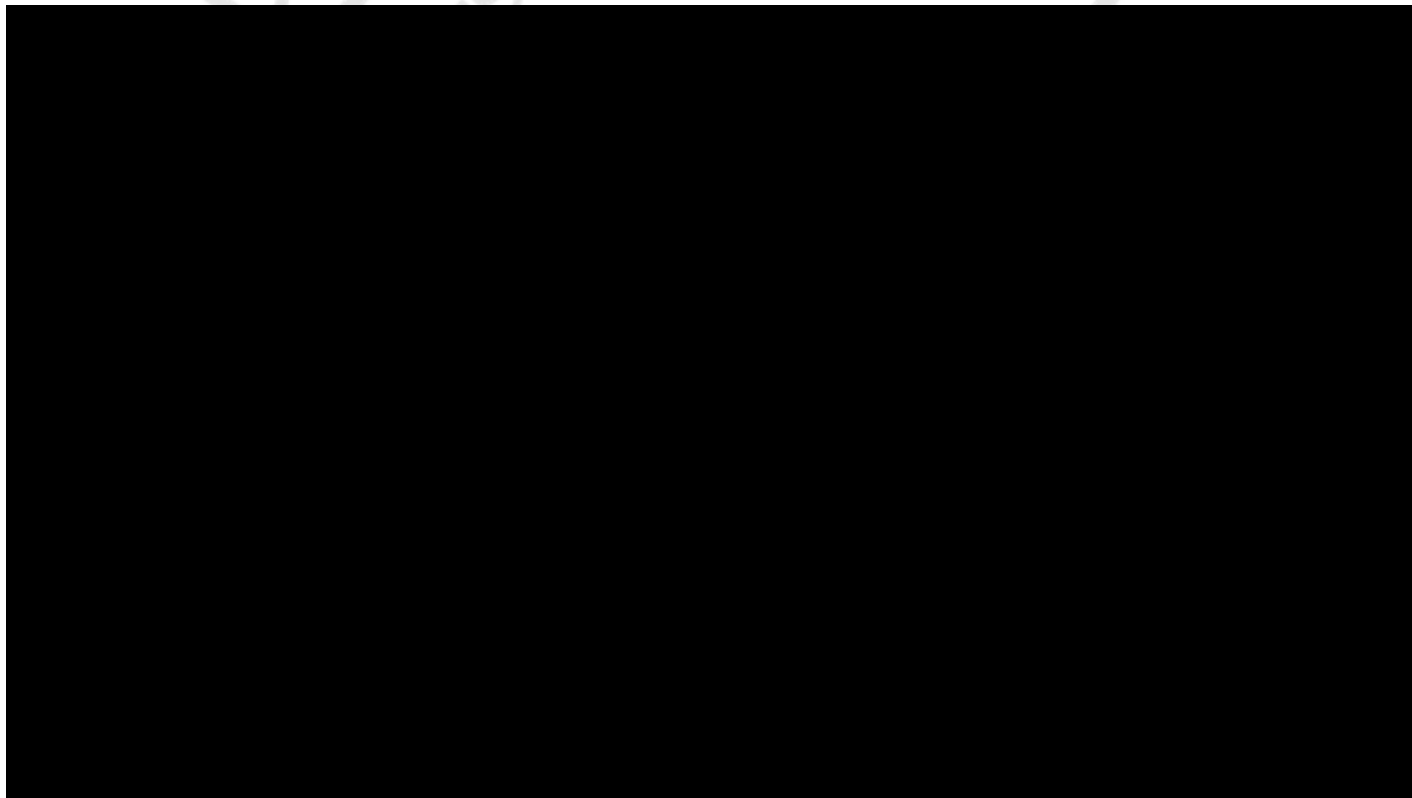
1. Que el 3 de octubre de 2023 terminó su jornada al cierre a las 6:30 de la tarde.
2. Que el 4 de octubre de 2023 se tenía que presentar a laborar a las 7:30 de la mañana.
3. Que el 4 de octubre de 2023 se presentó a las 10:00 de la mañana porque el Gerente así se lo indicó.
4. Que no se presentó a las 7:30 de la mañana a laborar porque el Gerente le indicó que lo podía recibir a las 10:00 de la mañana.
5. Que el día 4 de octubre de 2023 nomas llegó y firmó la renuncia y después le pasaron la hoja de tipo de preguntas por parte de la empresa y que el no dijo nada porque un día antes él ya le había dicho al gerente que se le

complicaba cambiarse de sucursal. (minuto 12:34 y 12:35)

6. Que firmó la renuncia porque le iban hacer cambio de sucursal y que le metieron presión al cambiarlo de sucursal que le quedaba de punta a punta y cubrir el faltante.
7. Que el 3 de octubre de 2023 le dijo ██████ que estaba despedido y regreso el 4 de octubre de 2023 y presenta su renuncia.
8. Que no sufrió violencia por parte de ██████ al firmar la renuncia.
9. Que ██████ no actúo con violencia, ni lo insultó.

7. **Documental** marcada con el número **4** consistente en **carta renuncia** del 4 de octubre de 2023, la cual beneficia a los intereses de la patronal ya que se advierte que el actor plasmó su firma y huella en el escrito de renuncia.

8. **Documental** ofrecida bajo el número **5** consistente en **encuesta de salida del 4 de octubre de 2023**, la cual beneficia a los intereses de la patronal, ya que se desprende que el actor trabajador realizó una encuesta de salida y plasmó de su puño y letra que estaba terminado la relación de trabajo porque se le complica la distancia, porque lo estaban cambiando a otra sucursal



9. **Documental Privada** ofrecida bajo el número **6** consistente en **contrato individual de trabajo**, contrato del cual se advierte en su cláusula cuarta que se pactó que el trabajador se obligaba a prestar sus servicios en el domicilio de la patronal o cualquier lugar en que lo requiere, siempre que no vaya más allá de las funciones establecidas.

10. **Documental privada** ofrecida bajo el número **7** consistente en **41 recibos de nómina**

Periodo	Sueldo	Séptimo	Bono de	Bono de	Despensa
---------	--------	---------	---------	---------	----------

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.

		Día	asistencia	Puntuación	
1.	09/27/2023 A 10/03/2023	2,182.94	871.42	200.00	200.00
2.	09/20/2023 A 09/26/2023	2,196.15	880.22	200.00	X
3.	09/13/2023 A 09/19/2023	2,196.15	880.22	200.00	X
4.	09/06/2023 A 09/12/2023	2,200.55	880.22	200.00	200.00
5.	08/30/2023 A 09/05/2023	2,200.55	880.22	200.00	200.00
6.	08/23/2023 A 08/29/2023	2,182.94	871.42	200.00	X
7.	08/16/2023 A 08/22/2023	2,200.55	880.22	200.00	200.00
8.	08/09/2023 A 08/15/2023	2,200.55	880.22	200.00	200.00
9.	08/02/2023 A 08/08/2023	2,160.94	862.62	200.00	200.00
10.	07/26/2023 A 08/01/2023	2,187.35	875.82	200.00	X
11.	07/19/2023 A 07/25/2023	2,196.15	880.22	200.00	200.00
12.	07/12/2023 A 07/18/2023	2,191.75	875.82	200.00	200.00
13.	07/05/2023 A 07/11/2023	2,200.55	880.22	200.00	200.00
14.	06/28/2023 A 07/04/2023	2,178.54	871.42	200.00	X
15.	06/21/2023 A 06/27/2023	440.11	176.04	200.00	200.00
16.	05/31/2023 A 06/06/2023	880.22	145.24	200.00	200.00
17.	05/24/2023 A 05/30/2023	2,640.66	440.11	200.00	200.00
18.	05/24/2023 A 05/24/2023 reparto de utilidades	1. r			
19.	05/17/2023 A 05/23/2023	2,640.66	440.11	200.00	200.00
20.	05/10/2023 A 05/16/2023	2,640.66	440.11	200.00	200.00
21.	05/03/2023 A 05/09/2023	2,640.66	440.11	200.00	200.00
22.	04/26/2023 A 05/02/2023	2,640.66	440.11	200.00	200.00
23.	04/19/2023 A 04/25/2023	2,640.66	440.11	200.00	200.00
24.	04/12/2023 A 04/18/2023	2,640.66	440.11	200.00	200.00
25.	04/05/2023 A 04/11/2023	2,640.66	440.11	200.00	X
26.	03/29/2023 A 04/04/2023	2,640.66	440.11	200.00	200.00
27.	03/22/2023 A 03/28/2023	2,640.66	440.11	200.00	200.00
28.	03/15/2023 A 03/21/2023	2,636.26	440.11	200.00	200.00
29.	03/01/2023 A 03/07/2023	2,627.46	440.11	200.00	200.00
30.	03/08/2023 A 03/14/2023	2,587.84	431.31	200.00	200.00
31.	03/01/2023 A 03/07/2023	1,874.46	312.41	200.00	X
32.	02/22/2023 A 02/28/2023	2,623.95	435.71	200.00	200.00
33.	02/15/2023 A 02/21/2023	2,627.46	440.11	200.00	200.00
34.	02/08/2023 A 02/14/2023	2,609.85	435.71	200.00	200.00
35.	02/01/2023 A 02/07/2023	2,631.86	440.11	200.00	200.00
36.	01/25/2023 A 01/31/2023	2,640.66	440.11	200.00	200.00
37.	01/18/2023 A 01/24/2023	2,614.25	435.71	200.00	200.00
38.	01/11/2023 A 01/17/2023	2,627.46	440.11	200.00	200.00
39.	01/04/2023 A 01/10/2023	2,618.65	435.71	200.00	200.00
40.	12/28/2022 A 01/03/2023	2,167.83	361.31	200.00	200.00

11. Documental pública ofrecida bajo el número 8 consistente en constancia de presentación de movimientos afiliatorios I.M.S.S

12. **Documental privada** ofrecida bajo el número **9** consistente en **relación de entradas y salidas del actor [REDACTED]** a la cual se le otorga valor probatorio pleno y se acredita que el actor registró su salida a las **6:34 p.m.**

13. **Testimonial** a cargo de **[REDACTED]**, **[REDACTED]** y **[REDACTED]**, ofrecida con el número **10**, y dada la inasistencia del testigo **[REDACTED]** y se declaró desierto el testimonio del mismo, desahogándose la prueba únicamente respecto a los testigos **[REDACTED]** y **[REDACTED]**, tal y como consta en la videograbación.

Del testimonio de **[REDACTED]** en síntesis señaló :

1. Que laboraba de las 7:30 de la mañana a 6:30 de la tarde
2. Que conoce al actor porque eran compañeros de trabajo desde hace 8 años.
3. Que el actor era jefe de reparto.
4. Que no tiene conocimiento cual fue el último día que laboró el actor.

Del testimonio de **[REDACTED]** se resumen declaró lo siguiente:

1. Que conoce al actor porque eran compañeros en la sucursal Santa Isabel
2. Que el último día que vio al actor fue el 3 de octubre de 2023.
3. Que él sabe que había faltado material y que el 4 de octubre de 2023 presentó su renuncia
4. Que se enteró por medio de los compañeros se enteran.

Probanza que no beneficia a los intereses de la patronal ya que los testigos no rindan elementos de certeza y veracidad, ya que uno de ellos señaló no conocer cuando dejó de asistir el actor y el segundo se advierte que es testigo de oídas, es decir no tiene conocimiento de los hechos porque los haya presenciado, sino porque se lo contaron.

14. **Presuncional legal y humana, Instrumental de actuaciones y confesión expresa**, ofrecidas en los numerales **11, 12 y 13** 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 del expediente 1946/2024

Pruebas actor [REDACTED] expediente 1946/2024

15. **Confesional** ofrecida con el número **1** a cargo de la parte de demandada

[REDACTED], que fue desahogada en audiencia de juicio celebrada el **30 de mayo de 2025**, y cuyo interrogatorio íntegro consta en la videograbación correspondiente. La cual beneficia a los intereses del actor en el sentido que:

1. Que no se le ha cubierto el pago de utilidades del ejercicio fiscal de 2023 por que el actor no se ha presentado a recoger el pago correspondiente.

Situación que se valorara al emitir conclusiones.

16. **Requerimiento** de los recibos de pago de utilidades del año fiscal 2023 el cual fue requerido en la audiencia del 30 de mayo de 2025, en el cual la patronal exhibió un cheque por la cantidad de \$6,178.96 pesos de fecha 29 de mayo de 2024 a nombre del actor y recibo de nómina por la misma cantidad por concepto de reparto de utilidades, lo cual será retomado al momento de emitir las conclusiones correspondientes.

17. **Instrumental de actuaciones así como la presuncional legal, lógica y humana** ofrecidas en los numerales **7** y **8** 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]. 1946/2024

18. **Confesional** a cargo del actor [REDACTED], ofrecida en el numeral **1**, que fue desahogada en audiencia de juicio celebrada el **30 de mayo de 2025** y cuyo interrogatorio íntegro consta en la videograbación correspondiente. Probanza que beneficia no beneficia a los intereses de la patronal ya que el actor reiteró su dicho en relación que le adeudan utilidades.

19. **Instrumental de actuaciones expediente 25/2024; instrumental de actuaciones expediente 1946/2024 y presuncional 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 mejor proveer.

20. Oficio dirigido al **Servicio De Administración Tributaria** a efecto que contestara lo siguiente:

a) si los trabajadores de la moral demandada Estructuras y Perfiles de Mexicali S.A. de C.V. con número de Registro Federal de Contribuyente EPM980901CN1, tramitaron ante dicha dependencia el procedimiento establecido en el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, y

b), en caso afirmativo, remita a esta Autoridad copia certificada de la resolución definitiva emitida dentro de dicho procedimiento de fiscalización.

quien contestó el 7 de febrero de 2025

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.

De dicha contestación se desprende que no existe procedimiento en términos del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo.

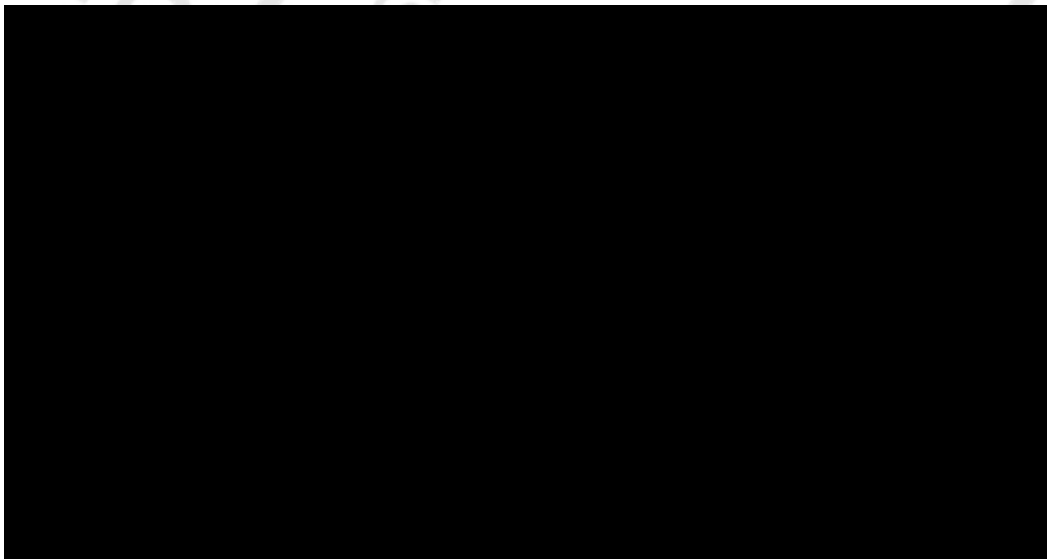
QUINTO. Conclusiones. Del estudio de los anteriores elementos de convicción debidamente valorados, adminiculados y vinculados entre sí de manera lógica y natural, en términos del artículo 841 y 842 de la Ley Federal del

Trabajo, nos conducen a las siguientes conclusiones:

El primer punto de Litis recayó en determinar si el salario del actor es de \$457.14 pesos y ordinario de \$542.85 que se integra por cuota diaria, más \$28.57 pesos por bono de asistencia, \$28.57 de bono de puntualidad y \$28.57 pesos por concepto de vales de despensa **a lo cual la patronal sostuvo que el salario diario del actor era de \$440.11 integrado por bono de despensa, puntualidad y asistencias todos por \$28.57 pesos cada uno.**

La demandada acredita que el salario cuota diaria del actor era de \$440.11 pesos, pero se acredita que los bonos de puntualidad, bono de asistencia y vales de despensa integran el salario.

De los últimos recibos del actor se desprende que el salario era de \$440.11 pesos ya que se observa que el actor al laborar la semana completa percibía un total de \$3,080.77 pesos (\$2,200.55 pesos más 880.22 de séptimo día) entre 7 arroja la cantidad antes indicada por cuota diaria.



Por otra parte, no fue controvertido el hecho que el actor recibía las prestaciones extralegales denominadas **bonos de puntualidad, bono de asistencia y vales de despensa integran el salario** e inclusive la patronal no controvirtió el monto ni señaló que los mismos se encontraba condicionados.

Luego una vez determinado el salario cuota diaria, respecto el salario diario ordinario que indica el trabajador, se resalta que la Ley Federal del Trabajo **no contempla la figura de “salario diario ordinario”**, sin embargo dicha figura fue considerada por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito a través de la tesis de jurisprudencia número I.13o.T. J/8, en la cual indicó que las vacaciones, prima vacacional y aguinaldo debe cubrirse a razón de la suma de salario cuota diaria, más todas las retribuciones que perciba

el trabajador diariamente, tomando en consideración lo estipulado por el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo.

En ese sentido, para ser considerado como “**salario diario ordinario**” debe entregarse al trabajador por su trabajo, sin condición alguna y ser percibido diariamente. Dicha tesis es localizable con el número I.13o.T. J/8 novena época, emitida por Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, localizable en Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIV, octubre de 2006, página 1318, con registro digital 173974, cuyo rubro y texto señalan:

“VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO. SALARIO QUE DEBE SERVIR DE BASE PARA SU CUANTIFICACIÓN.

Las vacaciones, la prima vacacional y el aguinaldo son prestaciones de carácter legal previstas en los artículos [76, 80 y 87 de la Ley Federal del Trabajo](#), ordenamiento que fija las condiciones mínimas para su otorgamiento y que establece su pago con base en el salario del trabajador, el cual, para efectos de su cuantificación, es el ordinario, que de conformidad con el numeral [82](#) de la citada legislación debe integrarse con la cuota diaria, más todas las prestaciones que perciba el trabajador diariamente, a pesar de que en una contratación colectiva o en las condiciones generales de trabajo se aluda a conceptos diversos de salarios para el pago de ese tipo de prestaciones, como son los denominados: tabulado, compactado, fijo, base, neto o cualquier otro, pues dada la naturaleza genérica del salario, debe considerarse para su pago el relativo al último precepto, es decir, la cantidad con que se retribuye al obrero por su trabajo de manera diaria, en el que se incluirá el denominado: tabulado, compactado, fijo, neto o base, y las prestaciones que ordinariamente perciba.”

Entonces, a efecto que formen parte del salario diario ordinario debe verificarse si cumple con los requisitos establecidos en diversos criterios jurisprudenciales a decir: **a)** Que se entregue a cambio del trabajo y no para realizar éste; **b)** Que se perciba de manera ordinaria y permanentemente; **c)** Que a pesar de resarcir gastos extraordinarios, su pago no se encuentre condicionado a que se efectúen todos ellos, es decir, que la forma en que se encuentre pactado no impida su libre disposición para formar parte del salario de los trabajadores; y, **d)** La variabilidad no es una característica distintiva en la determinación de integración salarial, esto es, pueden ser variables como las comisiones o gratificaciones.

Apoya a lo anterior, la tesis aislada identificada con el número: II.T.298 Lm Novena Época, emitida por el Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Segundo Circuito, localizable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXV, febrero de 2007, página 1889 **Materia(s):** Laboral con registro digital 173176 cuyo texto y rubro indican:

“SALARIO INTEGRADO. CARACTERÍSTICAS QUE DEBEN REUNIR SUS COMPONENTES PARA QUE FORMEN PARTE DE AQUÉL. La

Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en diversos criterios jurisprudenciales, ha definido al salario integrado como el conjunto de componentes que, sumados a la cuota diaria percibida por un trabajador, ya sea en dinero o en especie, le significan un beneficio superior al señalado en la ley. Ahora bien, para determinar si un componente del salario es o no parte integrante de él, debe reunir las características siguientes: a) Que se entregue a cambio del trabajo y no para realizar éste; b) Que se perciba de manera ordinaria y permanentemente; c) Que a pesar de resarcir gastos extraordinarios, su pago no se encuentre condicionado a que se efectúen todos ellos, es decir, que la forma en que se encuentre pactado no impida su libre disposición para formar parte del salario de los trabajadores; y, d) La variabilidad no es una característica distintiva en la determinación de integración salarial, esto es, pueden ser variables como las comisiones o gratificaciones. En esta tesis, de no cumplirse las características anteriores no puede considerarse a la percepción como parte integrante del salario.”

Establecido lo anterior, se procede a analizar qué conceptos deben formar parte del salario diario ordinario. Los **vales de despensa** forman parte del salario diario ordinario, ya que se observa que el mismo fue percibido de manera ordinaria y permanente y la patronal no señaló que la misma se encontraba condicionada a determinada situación, por lo cual al dividir \$200.00 pesos entre 7 da un total de \$28.57 pesos diarios.

Respecto a los **bonos de asistencia y puntualidad** ambos de \$200.00 semanales (cada uno), el bono de asistencia se observa que fue otorgado de siempre, tal y como se observa de la tabla inserta con anterioridad; y del bono de puntualidad si bien no aparece en 7 recibos de nómina, lo cierto es que la patronal no se excepcionó en dicho sentido, aunando al hecho que de la nómina del periodo 21 de junio al 27 de junio se observa que solo se pagó un 1 de salario, proporcional séptimo día, es decir se infiere que no laboró la semana completa, y si recibió el bono de asistencia y puntualidad, por tanto deberá formar parte del salario ordinario.

Comparte el siguiente criterio la tesis aislada XXI.2o.12 L, emitida por Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito, Novena Época, Materia(s): Laboral, localizable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo V, abril de 1997, página 285 Registro digital: 198966 cuyo texto y rubro indica:

“SALARIO, PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN.

De una sana interpretación del artículo [84 de la Ley Federal del Trabajo](#), se desprende que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, así como cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, debiéndose entender por esto último que sea percibida en forma ordinaria y permanente, de tal manera que si el empleado acreditó que percibía, además del salario ordinario, también en forma periódica y permanente, cantidades por concepto de premios de responsabilidad, puntualidad, asistencia y productividad, debe concluirse que tales percepciones son integrantes del salario.”

Establecido lo anterior, queda demostrado que el salario cuota diaria del actor es de \$440.11 pesos y el **salario diario ordinario de \$525.82 pesos** que se integra por: a) \$440.11 pesos salario cuota diaria, b) \$28.57 pesos por bono de asistencia, c) \$28.57 pesos por bono de puntualidad y d) \$28.57 pesos por despensa.

Por último, respecto acción principal en lo concerniente en definir si el actor fue despedido injustificadamente, pero coaccionado a firmar renuncia voluntaria o el actor firmó su renuncia voluntaria sin coacción alguna, como se dijo en cargas probatorias, el patrón debió acreditar que el actor firmó la renuncia y el trabajador acreditar que fue coaccionado.

La demandada [REDACTED] acreditó que el actor renunció voluntariamente el 4 de octubre de 2023 y el actor trabajador no demostró que fue coaccionado a firmar la renuncia.

Como se precisó en líneas anteriores, dada la forma en que se planteó la Litis, en primer término, correspondió a la parte demandada acreditar la existencia de la renuncia y que la misma cuenta con elementos que generen convicción a este Tribunal de la voluntad de la actora para suscribirla de conformidad a la tesis de jurisprudencia 2a./J. 14/2023 (11a.) emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establece como requisito indispensable para otorgar valor probatorio pleno a la renuncia voluntaria, se debe demostrar que la misma fue emitida de manera autónoma y unilateral.

La tesis invocada se identifica con 2a./J. 14/2023 (11a.), emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Undécima Época, Materia(s): Laboral, localizable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 24, abril de 2023, Tomo II, página 1744 con registro digital: 2026355 cuyo rubro y texto indican:

“ESCRITO DE RENUNCIA. ESTÁNDARES DE VALORACIÓN DE PRUEBAS QUE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEBEN CONSIDERAR PARA ATRIBUIRLE PLENO VALOR PROBATORIO.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes llegaron a decisiones contrarias al analizar de qué forma se puede desvirtuar la validez de una renuncia en caso de que, con posterioridad a su firma, se continúe prestando el trabajo y, de ser materia de la Litis la subsistencia de la relación laboral, qué medios probatorios pueden ser aportados por la parte patronal para demostrar que efectivamente cesó el vínculo después de la firma de la renuncia. Así, uno de los Tribunales sostuvo que la retractación es la única manera de restarle valor probatorio y que, en caso de que ésta no haya sido invocada por la quejosa en la secuela procesal, se deberán excluir de la litis las pruebas que sean exhibidas con la intención de demostrar la subsistencia de la relación laboral con posterioridad a la renuncia, mientras que el otro Tribunal concluyó que existen diversas formas de demostrar la subsistencia de la relación laboral posterior a la firma de la renuncia y que es irrelevante que la quejosa no haya manifestado a lo largo del juicio que presentó su retractación, pues la parte patronal cuenta con diversos medios

probatorios para demostrar que la relación laboral efectivamente cesó el vínculo después de la firma de la renuncia.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que el derecho probatorio debe ser interpretado en un sentido amplio, pues la finalidad última de las pruebas es allegarse de los elementos necesarios para conocer la verdad. Así, el escrito de renuncia tendrá valor probatorio únicamente si se demuestra de manera fehaciente que fue emitida de manera autónoma y unilateral, para lo cual el órgano jurisdiccional estará en aptitud de suplir en todo momento la deficiencia de la queja en favor del trabajador, pues lo que se busca es introducir a juicio todas las cuestiones necesarias, sean argumentativas o probatorias, circunstancia que una vez vislumbrada permitirá corroborar si efectivamente cesó la relación laboral de manera posterior a la firma de la renuncia.

Justificación: La renuncia es un acto unilateral y voluntario de la persona trabajadora que tiene como finalidad expresar su deseo de terminar la relación laboral existente entre ella y la parte patronal, y el efecto de la renuncia puede apreciarse desde dos ópticas, la primera es que una vez firmada la relación laboral concluye y, la segunda, es que antes de su firma, la relación laboral subsiste. Existen diversas prácticas realizadas por las partes patronales que tienen como finalidad obtener renunciaciones con coacción o, en general, con un vicio de la voluntad que dé origen a un documento que, aunque se encuentre suscrito de forma autógrafa, no refleje la manifestación de la voluntad unilateral y espontánea, por lo que los órganos jurisdiccionales deben estar alertas para advertir los asuntos en los que se susciten esas circunstancias, esto es, que se exhiba en juicio una renuncia que haya sido obtenida de manera indebida. Para poder llegar a la verdad, el órgano jurisdiccional puede allegarse del caudal probatorio que considere necesario, lo cual de ninguna manera supone que únicamente podrá tomar en consideración la retractación para restar valor probatorio a la renuncia, sino que, por el contrario, se debe efectuar una valoración adminiculada de todas las circunstancias que rodearon el aspecto a probar para apreciar si se trata de un documento veraz y acorde a la voluntad del trabajador.”

Carga que satisfizo, ya que la parte demandada para acreditar su excepción exhibió la carta de renuncia del 4 de octubre de 2023, suscrita por [REDACTED] de la que se advierte que el actor renunció de forma voluntaria al puesto que venía desempeñando, a partir de dicha data, probanza que se encuentra relacionada con la entrevista de salida que se demuestra la terminación de la relación de trabajo.

Documentales que no fueron desconocidas por el actor, incluso admite haberlas firmado, por lo cual las mismas contienen los elementos de certeza idóneos que reflejan convincentemente y congruentemente la voluntad, la autonomía y espontaneidad del actor para suscribir dichos documentos.

Ahora bien, dado que la parte demandada acredita la existencia de la renuncia, correspondía al trabajador aportar indicios objetivos que demuestren que tales documentos fueron suscritos con influencia, engaño, coacción o intimidación económica, como fue señalado en la demanda; indicios que permitan considerar cuestionable e incierto el consentimiento que le es atribuido en la terminación de la relación laboral.

En ese sentido, la patronal demandada señaló que el actor terminó su jornada el 3 de octubre de 2023 lo cual fue plenamente demostrado con las listas

de asistencias que no fueron objetadas administrado con la confesión expresa al momento que el trabajador absolvió posiciones se tiene por cierto tal afirmación. De igual manera, el actor adujo que el 3 de octubre de 2023 se le comentó por parte del gerente [REDACTED] que se le iba a cambiar de sucursal ubicada en Valle de Puebla derivado de un faltante en el inventario y por órdenes de arriba, lo cual la patronal aceptó en su escrito de contestación; asimismo, el trabajador agregó que se vio obligado a firmar la renuncia en que meses atrás lo obligaron a firmar un pagare por aproximadamente \$380,000.00 pesos por miedo a repercusiones ya que le dijeron que iba a ir a la cárcel si no firmaba. La patronal demandada al dar contestación señaló que era cierto que se le comentó de un posible cambio de sucursal, situación que se encuentra prevista en el contrato individual de trabajo, dado que necesitaba esclarecer el faltante y se requería de un jefe de patio y envíos en otra sucursal.

De lo anterior, tenemos que el actor manifestó que se sintió coaccionado a firmar la renuncia voluntaria dado el cambio de sucursal que le indicaron se realizaba dado la falta en el inventario y del pagare que indicó firmar. Luego, la Real Academia Española define la coacción de la siguiente manera:

Coacción¹

1. nombre femenino

Fuerza o violencia que se hace a alguien para obligarlo a que diga o ejecute algo

2.

nombre femenino

DERECHO

Poder legítimo del derecho para imponer su cumplimiento o prevalecer sobre su infracción

Asimismo, el precedente de la tesis I.6o.T. J/2 (10a.) el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito define la coacción de la siguiente manera (énfasis propio)²:

“En este orden de ideas, debe destacarse que como el actor, al reconocer que renunció el treinta y uno de agosto de dos mil ocho, pero que lo realizó mediante presiones de la demandada, ya que el día treinta de octubre de dos mil seis, día en que realizaron el primer pago de su sueldo, condicionaron la entrega de éste contra la firma de la renuncia citada, y atendiendo a las definiciones de coacción que proporciona la Real Academia Española en el Diccionario de la Lengua Española, en su vigésima segunda edición, el término "coacción" se define como: "fuerza o violencia que se hace a alguien para obligarlo a que diga o ejecute algo", de ahí que, coacción se refiere que se utiliza la violencia para obtener algo, y que en el presente caso es la renuncia del trabajador; lo que le impone la obligación de demostrar que la renuncia aportada a juicio fue obtenida a través de la coacción...”

En ese contexto, también se destaca que la violencia no se da únicamente físicamente, sino psicológicamente, y por su parte la violencia en el área laboral es definida por el Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral emitido por la Secretaría del Trabajo en los siguientes términos:

“Violencia Laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. La definición de violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.”¹

Definido la coacción y violencia laboral, se procede analizar si el actor trabajador logró su carga probatoria en el sentido que se vio coaccionado para firma la renuncia.

Del caudal probatorio aportado por el trabajador no existe medio de convicción que revele que fue coaccionado a firmar la referida renuncia, ya que de la **confesionales a cargo de la patronal y para hechos propios** reiteraron su dicho y la testimonial fue declarada desierta en su perjuicio; y de la **constancia de semanas cotizadas** no se advierte tal extremo pues simplemente se observa la alta y baja del actor trabajador.

De la **instrumental de actuaciones**, se advierte que fue un hecho aceptado por ambas partes que el 3 de octubre de 2023 se habló con el trabajador y se le indicó que dado al faltante de inventario se le cambiaria de sucursal, señalando el trabajador que dicha circunstancia fue que lo obligó a firmar la renuncia voluntaria. No obstante que la patronal aceptó tal circunstancia, la misma resulta **insuficiente para demostrar que el actor fue coaccionado**, pues la renuncia voluntaria fue firmada el día siguiente 4 de octubre de 2023 –*hecho aceptado por ambos*- es decir 1) el trabajador terminó su jornada el 3 de octubre de 2023 de manera normal, 2) se presentó al día siguiente hasta las 10 de la mañana, 3) Se trasladó a la oficina de contabilidad y firmó la renuncia, después se tomó el tiempo de realizar una encuesta de salida e inclusive evaluó las condiciones laborales de la empresa como “regular” y su sentir en la empresa lo expresó como “aceptable” lo que denota la voluntad del trabajador de renunciar :

De igual manera, se muestra la voluntad del trabajador al señalar en la encuesta de salida que no volvería a trabajar para la patronal porque saliendo de una empresa ya no regresa, concatenado al hecho que indicó que, Si recomendaría a otras personas trabajador en la empresa, resultando ilógico que si se sintió coaccionado no se daría el tiempo de realizar una encuesta de salida y mucho menos recomendar a una persona laborar ahí.

De lo narrado no se advierten elementos de coacción, intimidación o engaño hacia el trabajador, que si bien se aceptó que el mismo se le iba a cambiar de sucursal, tal circunstancia no es determinante para concluir que existió coacción hacia el trabajador el hecho que lo cambiaran de sucursal , no lo obliga a renuncia a su empleo y si bien de la encuesta de salida se observa que también existen respuestas que denotan molestia del trabajador como lo son que señaló *“el motivo de su renuncia era porque lo cambiaban de sucursal”*, y que *“las cosas que menos le gustaron de la empresa es que no buscan soluciones al problema como en mi caso”*, también lo cierto es que existen indicios de voluntad como lo es después de renunciar se tomara el tiempo para llenar con su puño y letra la encuesta de salida y responder en la referida encuesta que si recomendaría a otra persona laborar ahí y evaluar como aceptable el tiempo en que laboró para la patronal. Por último, el actor refirió haber firmado un pagare *“meses atrás”* situación que en autos no fue demostrada, ni existen indicios mínimos de tal aseveración.

Aunado a lo anterior, los hechos que narró lo obligaron a firmar la renuncia

acontecieron el 3 de octubre de 2023, y el día que firmó la renuncia y llenó la encuesta de salida ocurrieron el 4 de octubre de 2023, en otras palabras, el día y hora que firmó la renuncia y llenó con su puño y letra la encuesta de salida **no se infiere que existieran signos de violencia, -física o mental- intimidación engaño o en general coacción alguna**, afirmación que se sostiene ya que en el hecho 2 segundo párrafo del escrito inicial de demanda no narra violencia alguna y al absolver posiciones confesó que ese día no sufrió violencia por parte de [REDACTED] al firmar la renuncia y que [REDACTED] no actuó con violencia, ni lo insultó. Entonces, el día y hora que se firmó la renuncia voluntaria se demostró que no existió coacción alguna. **Por todo lo anteriormente narrado, se concluye que la renuncia no fue firmada bajo coacción.**

En otro aspecto, el actor trabajador vía réplica y alegatos expresa un indebido cambio de sucursal argumentado que la cláusula cuarta del contrato individual de trabajo exhibido es insuficiente para que la patronal legalmente realice un cambio de domicilio de la fuente de trabajo. Dichas aseveraciones resultan irrelevantes para la presente Litis, ya que entrar al estudio de si el cambio de sucursal es legal o no a ningún fin práctico llevaría, toda vez que la acción ejercitada es la de despido injustificado y no de la rescisión de la relación de trabajo por modificación de condiciones laborales.

En otro orden de ideas, el trabajador en su escrito inicial de demanda, señaló que los hechos acontecieron el 10 y 11 de octubre de 2023 y posteriormente mediante escrito de réplica **modificó tales fechas señalando** que lo narrado en el hecho 2 en realidad ocurrió el 3 y 4 de octubre de 2023, circunstancia que resulta contradictoria a la naturaleza de la réplica y violatoria de los principios de debido proceso, seguridad y certeza jurídica, así como la garantía de audiencia de la patronal.

Lo anterior se dice en virtud que la réplica debe entenderse como el segundo escrito en el juicio que presenta el actor, con el propósito de impugnar las excepciones y defensas opuestas por el demandado en su contestación a la demanda, así como la oportunidad de objetar las pruebas de su contra parte y ofrecer nuevas probanzas relacionadas¹. Entonces, de la definición citada, se concluye que de ninguna manera la réplica puede modificar lo que ya se dijo en el escrito inicial de demanda, ya que como el propio actor lo indicó en su escrito de réplica, **la misma es para precisar puntos de Litis** y el cambiar fechas no es precisar un punto de Litis, **sino modificar sustancialmente el escrito inicial de demanda**, situación que resulta violatoria a los principios debido proceso, seguridad y certeza jurídica, ya que la patronal demandada fue emplazada con el escrito de demanda en donde el actor narró circunstancias de modo tiempo y lugar del conflicto con determinadas fechas y posteriormente en la réplica al

percatarse que no le benefician las modificó.

Así, el actor pretende fundar la modificación realizada mediante la réplica en la tesis de jurisprudencia 2a./J. 167/2013 (10a.), emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Décima Época, Materia(s): Laboral, localizable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación., Libro 4, marzo de 2014, Tomo I, página 986 con Registro digital: 2006025 que indica:

“DESPIDO. ALCANCE PROBATORIO DE LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN.

Acreditar que el despido ocurrió en una fecha distinta a la señalada por el trabajador no destruye, per se, su acción, pues seguirá existiendo el despido; no obstante, resulta relevante la fecha en la que se demuestre que ocurrió, ya que si la demanda se presenta con anterioridad al vencimiento del plazo prescriptivo de 2 meses, establecido en el artículo [518 de la Ley Federal del Trabajo](#), el patrón deberá acreditar que el despido fue justificado, para poder destruir la acción relativa; en cambio, si se prueba que la demanda se presentó con posterioridad al vencimiento del plazo prescriptivo mencionado, la sola excepción de prescripción hace innecesario el estudio sobre la justificación del despido, pues cualquiera que fuera el resultado de ese análisis, no prosperaría la acción indemnizatoria o de reinstalación intentada, al resultar extemporáneo el reclamo del trabajador.”

Sin embargo, dicha jurisprudencia no es aplicable al caso que nos ocupa, dado que la misma se refiere del supuesto jurídico que la patronal demandada acredita que el despido sucedió en fecha diversa, pero asevera que si existió un despido (debiendo demostrar la justificación del mismo); y en el presente caso la situación es que el actor señaló fechas en las que aconteció la renuncia bajo coacción y posteriormente intentó modificarlas, es decir la jurisprudencia invocada y la situación en concreto no guardan relación, ni se puede realizar una interpretación análoga pues son supuestos totalmente diferentes.

Por consiguiente, debe de prevalecer lo señalado por el trabajador mediante escrito inicial de demanda en el sentido que las fechas de los conflictos ocurrieron el 10 y 11 de octubre de 2023.

Lo anterior se fundamenta en la tesis de jurisprudencia 2a./J. 69/2019 (10a.) emitida por la Segunda Sala, Décima Época, Materia(s): Laboral, localizable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 66, mayo de 2019, Tomo II, página 1488 con Registro digital: 2019924 en la cual resolvió lo siguiente:

“RÉPLICA Y CONTRARRÉPLICA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. A TRAVÉS DE ESAS FIGURAS NO PUEDE VARIARSE EL CONTENIDO DE LA DEMANDA, SUS MODIFICACIONES O ADICIONES Y LA CONTESTACIÓN A ÉSTAS.

De acuerdo con el artículo [842 de la Ley Federal del Trabajo](#), la Junta tiene la obligación de resolver la controversia laboral de manera clara, precisa y congruente con la demanda, su contestación y las demás pretensiones deducidas oportunamente en el juicio. Por su parte, el

artículo [878](#) de la ley citada, tanto en su texto anterior como en el posterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 establece que si no existe entre las partes conciliación, en la audiencia inicial el actor debe exponer sus pretensiones, con la posibilidad de modificar su demanda escrita y realizar aclaraciones o modificaciones. Además, conforme al texto vigente del precepto legal en comento, cuando el actor sea trabajador o sus beneficiarios podrá modificar, aclarar o enderezar su demanda una sola vez en esta etapa; tratándose de aclaración o modificación, a petición del demandado se señalará nueva fecha para la continuación de la audiencia, a fin de que pueda contestar la demanda, y en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma, pero de oficio. Por tanto, para dar intervención al demandado, es menester que la Junta laboral tenga expuesta la demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, de modo que en el caso de que la audiencia quede suspendida para su continuación a petición del demandado en caso de aclaración, modificación de la demanda o de manera oficiosa en caso de enderezamiento, la segunda diligencia tendrá por objeto que aquél dé contestación a la demanda modificada sustancialmente. Ahora bien, conforme a la fracción VI del citado artículo 878, en esta etapa las partes pueden replicar y contrarreplicar por una sola vez; **sin embargo, ello no implica que a través de esas figuras procesales puedan modificar el contenido de la demanda, sus modificaciones o aclaraciones y la contestación a éstas, pues si bien se trata de alegaciones que las partes pueden reproducir en la etapa de demanda y excepciones, que tienen como fin precisar los alcances de la litis fijada, no pueden modificar la materia del juicio, pues ésta quedó establecida previamente a través de las pretensiones y defensas deducidas con la demanda, ratificada, aclarada o modificada y su contestación respectiva.**

De la tesis transcrita, si bien surgió respecto al procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la misma resulta aplicable ya que el actor intentó modificar su demanda en vía de réplica- *una vez emplazado el demandado*- y no anterior a esto, que como lo señala la referida tesis dicha figura procesal no persigue tal fin.

En conclusión, la acción intentada **resulta improcedente** ya que se demostró que el vínculo laboral se terminó el 4 de octubre de 2023 y no el 11 de octubre de 2023 como lo indicó el hoy actor no existiendo medio de convicción que demuestre que la relación de trabajo existió hasta el 11 de octubre de 2023 como lo narró el actor en su escrito inicial de demanda. No obstante tal circunstancia, como se dijo líneas arriba al entrar al estudio de fondo se determinó que no existió coacción.

Bajo ese contexto, al haberse acreditado la excepción de la patronal en el sentido que renunció voluntariamente y al no haberse demostrado que la renuncia obrante en autos fue suscrita bajo coacción, se **ABSUELVE** a la demandada [REDACTED]. de las prestaciones derivadas de la acción ejercitadas consistentes en reinstalación, **indemnización constitucional, indemnización especial, salarios caídos y nulidad de documento de renuncia** marcada con los números **1, 4 y 5** y respecto a las diversas prestaciones reclamadas se procederá a la procedencia de las mismas una vez se termine lo respecto dentro del expediente 1946/2024

Del expediente **1946/2024** la Litis se redujo al pago de **utilidades**, que como se mencionó en cargas probatorias correspondió al actor acreditar se agotó el procedimiento que hace alusión los artículos 121 y 125 de la Ley Federal del Trabajo, y dado el caso a la patronal acreditar que se cubrió dicho pago.

El actor no acreditó haber agotado el procedimiento respecto que establecen los artículos 121 y 125 de la Ley Federal del Trabajo,

De las pruebas aportadas por el actor trabajador no se desprende que se haya agotado el procedimiento de referencia y dicha 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 agotó 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 último, la patronal demandada exhibió cheque y recibo de nómina donde aparece como concepto “reparto de utilidades” de fecha 29 de mayo de 2024, documentos que no fueron objetados tal y como se advierte en la audiencia de juicio, por lo cual se concluye que el actor recibió tal pago, insistiéndose que esta autoridad no tiene elementos para determinar si el pago es correcto o no.

Por lo anterior, se **ABSUELVE** a la demandada [REDACTED] [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.

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

1. Prima de Antigüedad.

En relación a la prima de antigüedad, debe atenderse 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;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

“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 y que 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. De igual manera, el legislador previó los supuestos en los cuales resulta procedente el pago de prima de antigüedad bajo los siguientes supuestos jurídicos:

- 1) El trabajador que se separe de su empleo voluntariamente, pero que tenga 15 años de servicio por lo menos.
- 2) Al trabajador que se separe por causa justificada
- 3) Al trabajador que sea despedido que sea separado de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido tiene derecho a la misma.

Dicho esto, en el supuesto 1 a efecto que proceda el pago de la prima se requiere a) la separación voluntaria y b) la antigüedad de 15 años por lo menos.

De los presentes autos, el actor intentó encuadrar en el supuesto 3, empero no acreditó tal extremo para la procedencia de su acción, por lo cual no encuadra en dicho supuesto jurídico y por el contrario se acreditó que la actora renunció voluntariamente, pero con una antigüedad de 7 años y 231 días, y tampoco encuadra en el supuesto 1, por tales motivos se **ABSUELVE** a la patronal del pago de prima de antigüedad.

2. Aguinaldo

Con relación a esta prestación, deberá condenarse al pago de aguinaldo en términos del 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.

Por ello, del 2023 el actor laboró del 1 de enero al 4 de octubre de 2023 es decir 277 días correspondiéndole **11. 38 días (proporcional de 15, que resultó de multiplicar 277 por 15 entre 365 días que contiene el año)** por el salario diario ordinario de **\$525.82 pesos**, da un resultado de **\$5,983.83 pesos (cinco mil novecientos ochenta y tres pesos 83/100 M.N.)** por concepto de aguinaldo proporcional.

En consecuencia, se **condena** al demandado a **pagar dicha cantidad** por concepto de **aguinaldo** con fundamento en los artículos 87, 840, fracción VI, y 841 de la Ley Federal del Trabajo.

3. Pago de Vacaciones y Prima Vacacional proporcional.

Por lo que respecta a la prestación demandada por el actor en el número **3** consiste en 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.

Entonces, le corresponde al actor un pago de **\$7,311.89 pesos (siete mil trecientos once pesos 89/100 M.N.)** por concepto de vacaciones proporcionales, ya que laboró 231 días del octavo año de servicio, por lo cual se multiplica 231 días por 22 entre 365 dando un proporcional de 13. 92 días (22 días acuerdo al 76 de la Ley Federal del Trabajo) por el salario diario de **\$525.82 pesos** nos da la cantidad antes señalada, esa cantidad multiplicada por el 25% por concepto de prima vacacional, nos arroja la cantidad de **\$1,827.97 pesos (mil ochocientos veintisiete pesos 97/100 M.N.)** por concepto de prima vacacional.

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

1. a) Reinstalación
- b) Indemnización constitucional
- c) Indemnización especial de 20 días por año de servicio.
- d) Prima de antigüedad.
4. Salarios caídos.
5. Nulidad del renuncia y entrevista de salida.

Por las razones que se establecen en términos del resolutivo quinto de la presente resolución.

SEGUNDO: Se **CONDENA** a la demandada [REDACTED] a pagar al actor [REDACTED] las prestaciones marcadas con 2 y 3 consistente en:

2. La cantidad de **\$5,983.83 pesos (cinco mil novecientos ochenta y tres pesos 83/100 M.N.)** por concepto de **aguinaldo proporcional**.
3. La cantidad de **\$7,311.89 pesos (siete mil trescientos once pesos 89/100 M.N.)** por concepto de **vacaciones proporcionales**.
 - a) La cantidad de **\$1,827.97 pesos (mil ochocientos veintisiete pesos 97/100 M.N.)** por concepto de **prima vacacional proporcional**.

Condenas que se establecen en términos del resolutivo quinto de la presente resolución.

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

Notifíquese y Cúmplase

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.