

SENTENCIA

Mexicali, Baja California, a seis de enero de dos mil veintitrés.

VISTOS, los autos del expediente **362/2022** para resolver el juicio **ORDINARIO LABORAL**, promovido por el C. [REDACTED] en contra de [REDACTED], reclamando el pago de diversas prestaciones derivadas del despido injustificado del que dice haber sido objeto y,

RESULTANDO

PRIMERO: - Que mediante escrito presentado en Oficialía de Partes de este Tribunal Laboral en fecha veinte de julio de dos mil veintidós, compareció el C. [REDACTED], demandando de la moral [REDACTED]. las siguientes prestaciones: “a) Por el pago de \$24,489.00 pesos moneda nacional por concepto de indemnización constitucional que no ha sido cubierta por el demandado, esto en base al salario diario integrado de \$272.10 pesos moneda nacional; b). Por el pago \$520.68 pesos moneda nacional por concepto de prima de antigüedad, la cual no ha sido cubierta por el demandado; c). El pago de la cantidad de \$222.53 y \$55.63 pesos moneda nacional por concepto de vacaciones y prima vacacional correspondiente al tiempo laborado que deberá cubrir el demandado, conforme a lo señalado en los artículos 76, 77, 78, 79, 80 y 81 de la Ley Federal del Trabajo; d). El pago de \$556.63 pesos moneda nacional importe de aguinaldo correspondiente al tiempo laborado que deberá cubrir el demandado, conforme al artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo; e). El pago de 03 días de salario por los días laborados del 03 al 05 de marzo del 2022, resultando la cantidad de \$ 781.02 pesos (setecientos ochenta y uno pesos moneda nacional 02/100); f). El pago de los salarios vencidos, mismos que deben computarse a partir del día que fui despedido injustificadamente en términos de lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo; g). El pago de intereses en caso de conclusión del plazo establecido en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y el patrón no cumpliera la sentencia emitida, sobre el importe de quince meses de salario integrado de la actora, considerando el correspondiente en la fecha en que se realice el pago, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.”

La demanda en mención se fundó en los siguientes hechos:

“1.- [REDACTED] fui contratado el 11 de enero de 2022, por la empresa demandada [REDACTED], para prestar mis servicios personales y subordinados a éste mediante el puesto de: [REDACTED], consistiendo mis labores en trasladar dinero a los puntos indicados, entre otras actividades. Acordándose al inicio de ser contratado en un horario comprendido de las 11:00 a.m. a las 19:00 a.m. horas y de 10:00 a las 18:00 horas de lunes a domingo siendo variable el día de descanso y con un salario semanal de \$ 1,822.38 pesos (unos mil ochocientos veintidós pesos moneda nacional 38/100), y un salario diario de \$ 260.34 pesos (doscientos sesenta 34/100 pesos moneda nacional), encontrándome subordinado y recibía órdenes en el trabajo contratado del C. [REDACTED] en su calidad de GERENTE y quien dirige al personal de esta empresa. 2.- En la semana última de trabajo hasta el 05 de marzo del 2022, antes del despido injustificado de que fui objeto, me quedaron debiendo tres días de salario de la semana correspondiente la cual no me pagaron y por lo que pido me sea cubierta en su totalidad. 3.- El día 05 (cinco) de marzo de 2022, me presente a trabajar de forma normal y aproximadamente a las 12 de mediodía me hablo el GERENTE [REDACTED] hablándome para que me presentara a la oficina de él y al entrar a su oficina me manifestó: "te comento que la empresa ya no te necesita más aquí, así que te pido que firmes tu renuncia " y le dije " eso no lo firmare, porque me estas despidiendo" y me dijo" regresa a terminar tu jornada y termina tu turno" y después de eso continúe a trabajar y al terminar el turno ya al día siguiente no regrese ya que estaba despedido como me lo dijo el Gerente Gustavo.”

SEGUNDO: En fecha veinticinco de julio de dos mil veintidós este Tribunal Laboral del Poder Judicial del Estado de Baja California, dio trámite en la vía ordinaria a la demanda presentada, admitiendo la demanda; se reconoció a los CC. LICS. CÉSAR ÁLVAREZ LAW y JESSICA VIRIDIANA CARAPIA ALCANTAR, el carácter de apoderados legales de la actora, con domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en LAS OFICINAS DE DEFENSORÍA PÚBLICA DEL ESTADO UBICADO EN CALZADA DE LOS PRESIDENTES NÚMERO 1185, TERCER PISO, RÍO NUEVO DE ESTA CIUDAD. De igual manera, en dicho auto se ordenó emplazar al demandado [REDACTED], concediéndole el término de QUINCE DÍAS HÁBILES, para efecto de que diera contestación a la demanda, ofreciera pruebas y, en su caso, formulara reconvencción y objetara las pruebas de la parte actora.

El emplazamiento en mención tuvo verificativo el once de agosto de dos mil veintidós.

A las diecinueve horas con cuarenta y ocho minutos del día primero de septiembre de dos mil veintidós, mediante escrito presentado en la oficialía de partes común de los Juzgados de Primera Instancia del Poder Judicial del Estado de Baja California, la parte demandada dio contestación a la demanda, opuso excepciones y defensas y ofreció sus pruebas mediante escrito constante de nueve fojas útiles. Mediante proveído de fecha ocho de septiembre este Tribunal tuvo a la parte demandada dando contestación en tiempo y forma, y reconoció al C. [REDACTED] GUTIERREZ el carácter de apoderado legal de la parte demandada [REDACTED], con domicilio para oír y recibir notificaciones en AVENIDA VENADEROS, NÚMERO 2030, DEL FRACCIONAMIENTO CALAFIA DE ESTA CIUDAD y teniendo por autorizados para tales efectos a los Licenciados [REDACTED].

En el escrito de referencia se opusieron las siguientes excepciones: **“1.- EXCEPCIÓN DE FALTA DE DERECHO Y CONSECUENTEMENTE ACCIÓN**, la que se hace consistir en el hecho de que trabajador accionante NO TIENE NINGUN DERECHO para demandar a esta moral que represento por no existir un sustento jurídico laboral que así lo contemple **ya que mi representada en ningún momento despidió ni se separó de su trabajo al accionante**, lo cierto es que fue él quien decidió dejar de presentarse al domicilio de la fuente laboral, sin permiso y sin causa justificada, siendo su último día efectivamente laborado el 04 de marzo del 2022, por lo que es evidente que se encuentra fundando su demanda en hechos falsos e irreales, y de igual manera, resulta evidente que se encuentra fuera el término previsto por la legislación para ejercer la acción de despido injustificado en contra de mi representada. **2.- PLUS PETITO** que hago consistir en el hecho de que por una parte el trabajador solicita se le indemnice en los términos que menciona y reclama además las prestaciones que relaciona, las cuales resultan improcedentes legalmente tales como la indemnización constitucional, prima de antigüedad, salarios caídos e intereses, siendo esto un reclamo excesivo y por ende resultan injustificados, por no existir un sustento jurídico laboral que así lo contemple y por no estar dentro de los supuestos legales en que apoya la acción intentada basándolos en hechos falsos, mismos que controvierto de conformidad con las pruebas que a la presente contestación se anexan, y que demuestran lo plasmado dentro de la contestación a los hechos de demanda. **3.- INEPTO LIBELO**, que se hace consistir en que el escrito de demanda es sumamente impreciso y dificulta a la que represento a producir una adecuada exposición en su contestación y defensas de los hechos, particularmente en lo relacionado con el hecho que supuestamente dio lugar al despido injustificado que alega el trabajador, siendo sumamente impreciso y expuesto de una manera totalmente irregular y oscura pues el hecho en que hace consistir el supuesto despido es sumamente importante y debe estar redactado de manera clara y precisa, omitiendo señalar circunstancias de tiempo, modo y lugar que actualicen los supuestos legales en que se apoya la acción intentada. **4.- PRESCRIPCIÓN** de la acción de despido injustificado que reclama el accionante, en virtud de que lo cierto es que el accionante dejó e presentarse al domicilio de la fuente laboral de mi representada desde el mes de marzo del 2022, específicamente su último día laborado lo fue el día 04 DE MARZO DEL 2022, motivo por el cual, suponiendo sin conceder, que hubiera sido despedido en esa fecha, el término para presentar su demanda comenzaría a correr a partir del día siguiente, es decir a partir del día 05 de marzo del 2022; por lo que a partir de dicha fecha debería realizarse el cómputo para el término de 2 meses que tenía el accionante para demandar el despido injustificado en su caso. No pasa desapercibido que en el presente caso, el accionante acudió ante el Centro de Conciliación Laboral, y desde la fecha de solicitud, hasta la fecha de emisión de la constancia de no conciliación, se advierte que no corre el término para ejercer su acción, sin embargo, a pesar de dicha interrupción, resulta evidente que se encuentra prescrita su acción. Se dice lo anterior,

toda vez que suponiendo sin conceder, que mi representada hubiera despedido de su trabajo al accionante el día 04 de marzo del 2022, el plazo para poder ejercer su acción inició el 05 de marzo y concluyó el día 04 de mayo. Advirtiéndose que el trabajador acudió ante Centro de Conciliación fuera del término para reclamar el despido injustificado, toda vez que de la misma constancia que se anexa, se encuentra plasmado que la fecha de solicitud lo fue el día 05 de mayo el 2022. De igual manera, suponiendo sin conceder que mi representada hubiera despedido de su trabajo al accionante el día 05 de marzo del 2022, tal y como señala en su escrito de demanda, el plazo para poder ejercer su acción de despido injustificado inició el día 06 de marzo y concluiría el día 05 de mayo. Resultando evidente que en dicha fecha fue cuando el accionante acudió ante el Centro de Conciliación Laboral, motivo por el cual se interrumpió el término de 2 meses para interponer su demanda. Sin embargo, se advierte que en fecha 18 de mayo del 2022, el funcionario conciliador emitió la constancia de no conciliación a favor accionante, por lo que a partir del día siguiente a esa fecha, comenzaba nuevamente a correr el término del accionante. Advirtiéndose que desde la fecha de emisión de la constancia antes mencionada, y hasta la fecha de presentación de la demanda, transcurrió en exceso el término que tenía restante el trabajador para ejercer su acción de despido injustificado, ya que su escrito de demanda lo presentó hasta el día 20 de julio del 2022. Es por lo anterior que se precisa que la acción de despido injustificado que pretender ejercer el trabajador se encuentra fuera de término, situación sobre la cual deberá de pronunciarse esta autoridad del trabajo en el momento procesal oportuno...”

Con el escrito de contestación y las pruebas ofrecidas por la demandada se corrió traslado a la parte actora quien, mediante escrito presentado en fecha 26 de septiembre de dos mil veintidós formuló réplica y objetó las pruebas de la parte demandada, en los términos visibles en el escrito de referencia.

Mediante escrito recibido en este Tribunal Laboral en fecha veintiuno de octubre de dos mil veintidós la parte demandada formuló contrarréplica y mediante auto de fecha dos de noviembre de dos mil veintidós se citó a las partes a la AUDIENCIA PRELIMINAR, misma que tuvo verificativo a las once horas del día veintidós de noviembre de dos mil veintidós, en la cual se hizo el pronunciamiento sobre la admisión y desechamiento de las pruebas ofrecidas por las partes y se citó a la AUDIENCIA DE JUICIO, misma que tuvo verificativo en esta fecha cinco de enero de dos mil veintitrés, en la cual se desahogaron las pruebas ofrecidas por ambas partes, se certificó que no existieran pruebas pendientes de desahogar y se concedió el uso de la voz a las partes a efecto de que formularan alegatos, mismos que quedaron asentados al momento de su intervención en la videograbación correspondiente.

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

CONSIDERANDO

PRIMERO. Competencia.

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

SEGUNDO. Fijación de la Litis.

De los hechos contenidos en la demanda, de la contestación producida a la misma y de lo determinado en la audiencia preliminar podemos concluir que la Litis en el presente asunto se reduce a los siguientes puntos:

- Determinar si se le adeudan o no al actor, los salarios devengados

correspondientes a los días 03, 04 y 05 de marzo de 2022.

- Determinar si como lo dice el actor, fue despedido el día 05 de marzo de dos mil veintidós o bien, si como lo dice la demandada, sin existir causa justificada ni permiso, el trabajador dejó de presentarse al concluir sus labores el día 04 de marzo de dos mil veintidós.

TERCERO. Cargas probatorias.

De conformidad con lo establecido en la fracción XII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, corresponderá acreditar a la moral demandada el haber cubierto el pago de los salarios devengados reclamados. Asimismo, considerando que la moral demandada [REDACTED], negó haber despedido al actor, señalando que fue él quien decidió dejar de presentarse al domicilio de la fuente laboral sin permiso y sin causa justificada siendo su último día efectivamente laborado el 04 de marzo de dos mil veintidós. De dicha contestación se advierte que la patronal argumenta el no haber despedido al actor, sino que fue éste quien dejó de presentarse a laborar, contestación que constituye propiamente una negativa del despido lisa y llana, motivo por el cual, en el caso de estudio, corresponderá a la moral demandada acreditar no haber despedido al hoy actor; sirve de sustento a lo anterior, lo establecido en las tesis de jurisprudencia cuyos datos de registro son los siguientes: Registro digital: 200634. Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 9/96. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo III, marzo de 1996, página 522. **Tipo: Jurisprudencia. DESPIDO. LA NEGATIVA DEL MISMO Y LA ACLARACION DE QUE EL TRABAJADOR DEJO DE PRESENTARSE A LABORAR NO CONFIGURA UNA EXCEPCION.** De los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, se infiere la regla general de que toca al patrón la carga de probar los elementos esenciales de la relación laboral, incluidas su terminación o subsistencia, de tal manera que aun ante la negativa del despido, debe demostrar su aserto. En ese supuesto, si el trabajador funda su demanda en el hecho esencial de que fue despedido y el demandado en su contestación lo niega, con la sola aclaración de que a partir de la fecha precisada por el actor, el mismo dejó de acudir a realizar sus labores, sin indicar el motivo a que atribuye la ausencia, no se revierte la carga de la prueba, ni dicha manifestación es apta para ser considerada como una excepción, porque al no haberse invocado una causa específica de la inasistencia del actor, con la finalidad del patrón de liberarse de responsabilidad, destruyendo o modificando los fundamentos de la acción ejercitada, se está en presencia de una contestación deficiente que impide a la Junta realizar el estudio de pruebas relativas a hechos que no fueron expuestos en la contestación de la demanda, porque de hacerlo así, contravendría lo dispuesto por los artículos 777, 779 y 878, fracción IV de la propia Ley, por alterar el planteamiento de la litis en evidente perjuicio para el actor. Además, de tenerse por opuesta la excepción de abandono de empleo o cualquiera otra, se impondría al patrón la carga de probar una excepción no hecha valer. En consecuencia, al no ser apta para tomarse en consideración la manifestación a que se alude, debe resolverse el conflicto como si la negativa del despido se hubiera opuesto en forma lisa y llana, con lo cual debe entenderse que corresponde al patrón la carga de desvirtuar el despido, salvo el caso en que la negativa vaya aparejada con el ofrecimiento del trabajo. Contradicción de tesis 67/95. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. 16 de febrero de 1996. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Víctor Francisco Mota Cienfuegos. Tesis de jurisprudencia 9/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de dieciséis de febrero de mil novecientos noventa y seis por cinco votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Genaro David Góngora Pimentel., y Registro digital: 200723. Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 41/95. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo II, Septiembre de 1995, página 279. **Tipo: Jurisprudencia. DESPIDO. LA NEGATIVA LISA Y LLANA DEL PATRON DEMANDADO NO REVIERTE LA CARGA PROBATORIA AL TRABAJADOR.** De los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo se infiere la regla general de que corresponde al patrón la carga de probar los elementos fundamentales de la relación laboral, por ser éste el que puede disponer de los elementos de convicción, entre otros motivos, por el imperativo legal que se le impone de mantener, y en su caso, exhibir en juicio, los documentos relacionados con aspectos fundamentales de la contratación laboral. Este criterio es armónico con la reiterada jurisprudencia de esta Suprema Corte de Justicia y se compagina con el carácter inquisitivo que sobre el material probatorio se atribuye a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por ello, cuando el trabajador afirma que fue despedido injustificadamente y el patrón, reconociendo la relación laboral, niega lisa y llanamente el despido, la carga de la prueba no se revierte al trabajador. Por otra parte, los artículos 46 y 47 del ordenamiento citado establecen que el despido no es discrecional, sino que para ser válido y librar de responsabilidades al patrón, debe obedecer a causales determinadas, rodeando a

este acto de una serie de formalidades específicas como darle aviso por escrito en el que se asienten los motivos de la decisión patronal, entre otros datos; ello, con el claro propósito de proteger al trabajador de una situación en la que corre el riesgo de quedar en indefensión. De aquí se sigue que si con desconocimiento de tales características que son propias del procedimiento laboral, se aceptara que la negativa lisa y llana del despido tiene el efecto de revertir la carga probatoria al trabajador, se propiciaría que el patrón rescindiera la relación laboral violando todos los requisitos legales y luego, al contestar la demanda, negara lisa y llanamente el despido, con lo cual dejaría sin defensa al trabajador, ante la imposibilidad o extrema dificultad que éste tendría de probar un acto que generalmente ocurre en privado. Consecuentemente, esta Sala reitera el criterio de la anterior Cuarta Sala de que la negativa del despido revierte la carga probatoria sobre el trabajador, únicamente cuando viene aparejada con el ofrecimiento del trabajo, pero no cuando es lisa y llana. Contradicción de tesis 45/94. Entre el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 16 de junio de 1995. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Rocío Balderas Fernández. Tesis de Jurisprudencia 41/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión pública de dieciséis de junio de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los Ministros: Presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

CUARTO. Valoración de pruebas.

A continuación, se procede a la valoración de las pruebas ofrecidas por las partes y que fueron admitidas mediante audiencia preliminar de fecha 22 de noviembre de 2022.

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

➤ Confesional para hechos propios a cargo del C. [REDACTED], ofrecida en el numeral I, del capítulo de pruebas de la demanda cuyo desahogo tuvo verificativo en la audiencia de juicio de fecha 05 de enero de 2023, destacándose la inasistencia del absolvente propuesto así como la escrito-promoción presentado por el apoderado legal de la parte actora al cual adjuntó certificado médico de fecha 02 de enero de 2023, suscrito por el Dr. [REDACTED], Médico Familiar adscrito al Hospital General de Zona número 30 del Instituto Mexicano del Seguro Social, mediante el cual se hace referencia al estado patológico del C. [REDACTED] sin embargo, dicho certificado fue exhibido sin cumplir con los requisitos exigidos por el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo al omitir exhibirse bajo protesta de decir verdad e igualmente omite señalar el domicilio en el que se encuentra el absolvente referido, motivo por el cual se continuó con el desahogo de la audiencia y se hicieron efectivos los apercibimientos decretados en la audiencia preliminar de fecha 22 de noviembre de 2022, generándose la confesión ficta del C. [REDACTED] en los siguientes términos:

- o Pregunta 1. Que diga si el como gerente de la moral demandada tenia trato directo con el actor. Calificada de no legal.
- o Pregunta 2. Si el día 05 de marzo de 2022 alrededor de las 12:00 de la tarde mandó llamar al trabajador Ángel Hernandez Solorio a su oficina
- o Pregunta 3. Qué diga si al momento de esta cita en su oficina llevo a cabo el acto de despido injustificado reclamado en el escrito inicial de demanda
- o Pregunta 4. Que diga [REDACTED] si el acto de despido fue realizado señalando solamente que ya no ocuparía los servicios del señor Ángel Hernandez Solorio
- o Pregunta 5. Que diga el señor [REDACTED] si otorgo al señor Ángel Hernandez Solorio algún aviso de rescisión
- o Pregunta 6. Que diga el señor [REDACTED] si incitó al trabajador Ángel Hernandez Solorio a firmar un escrito de renuncia
- o Pregunta 7. Que diga el señor [REDACTED] si después de este acto multicitado de despido, el señor Ángel Hernandez Solorio continuó trabajando hasta el término de su jornada. –Calificada de no legal

➤ **LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, ASÍ COMO LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, ofrecidas bajo el numeral III del capítulo de pruebas del escrito de demanda, 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.

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

➤ **Confesional** a cargo de la parte actora [REDACTED], ofrecida en el número 1 del capítulo de pruebas de la contestación de demanda que fue desahogada en audiencia de juicio celebrada el 05 de enero de 2023, y cuyo interrogatorio íntegro consta en la videograbación correspondiente del cual se desprende lo siguiente:

- o Pregunta 1. Que diga el absolvente si es cierto como lo es que, que el salario diario integrado que percibía en su trabajo era por la cantidad de 272.11 pesos. Calificada de no legal
- o Pregunta 2. Que diga el absolvente si es cierto como lo es que al momento de recibir su pago semanal, recibía todos y cada uno de los conceptos que amparan el mismo recibo tales como sueldo, séptimo día, horas extras. Calificada de no legal.
- o Pregunta 3. Que diga el absolvente si es cierto como lo es que recibía ordenes de trabajo de la C. [REDACTED]
- o **Respuesta 3.** Sí
- o Pregunta 4. Que diga el absolvente si es cierto como lo es que recibía órdenes de trabajo del C. [REDACTED]
- o **Respuesta 4.** Sí
- o Pregunta 5. Que diga el absolvente si es cierto como lo es que el patrón le pago todas y cada una de las semanas laboradas
- o **Respuesta 5.** Sí, solo con excepción de la última. Mi finiquito debe incluir solo los días que quedaron pendientes que fueron 2 o 3 días
- o Pregunta 6. Que diga el absolvente si es cierto como lo es que usted el día 04 de marzo de 2022 inicio y termino su jornada laboral de manera normal
- o **Respuesta 6.** Sí, así fue
- o Pregunta 7. Que diga el absolvente si es cierto como lo es que usted el día 05 de marzo de 2022 se abstuvo de presentarse al domicilio de la fuente de trabajo [REDACTED].
- o **Respuesta 7.** Pues ese día fue el día del despido entonces sí me presenté a laborar
- o Pregunta 8. Que diga el absolvente si es cierto como lo es que usted dejo de presentarse a la fuente laboral sin causa justificada ni permiso del patrón
- o **Respuesta 8.** No.
- o Pregunta 9. Que diga el absolvente si es cierto como lo es que fue su decisión dejar de prestar sus servicios subordinados a la moral [REDACTED].
- o **Respuesta 9.** No, no fue mi decisión
- o Pregunta 10. Que diga el absolvente si es cierto como lo es que la patronal no le adeuda semanas laboradas
- o **Respuesta 9.** No, todavía mi finiquito está retenido, semanas completas no me deben, solo días

Probanza que, dadas las respuestas vertidas, la misma no beneficia a su oferente respecto a la carga impuesta a su oferente, pues no se desprende que la patronal hubiera cubierto el pago de los salarios devengados reclamados ni tampoco desvirtúa el despido alegado por el actor.

➤ **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en contrato individual de trabajo por tiempo determinado celebrado en fecha 11 de enero de 2022 entre el actor y la moral

demandada; documento del cual se desprenden las condiciones de trabajo que fueron pactadas sin embargo, no beneficia a su oferente respecto de las cargas probatorias que le fueron impuestas a la patronal demandada ya que de la misma no se acredita que la patronal hubiera cubierto el pago de los salarios devengados reclamados ni tampoco se desvirtúa el despido alegado por el actor.

➤ **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en recibos de nómina de fechas 10, 17 y 24 de febrero de 2022; documento de los cuales los conceptos y montos que fueron cubiertos al actor en los periodos comprendidos del 3 al 9, del 10 al 16 y del 17 al 23 de febrero respectivamente sin embargo, las mismas no benefician a su oferente toda vez que ni el monto del salario cuota diaria ni del salario diario integrado ni los conceptos cubiertos al actor se encuentran controvertidos y respecto de las cargas probatorias que le fueron impuestas a la patronal demandada, con las mismas no se acredita que la patronal hubiera cubierto el pago de los salarios devengados reclamados ni tampoco se desvirtúa el despido alegado por el actor.

➤ **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en actas administrativas de fechas 5, 6, 7 y 8 de marzo de 2022, suscritas por los CC. [REDACTED] en su carácter de Jefe en Turno, [REDACTED] en su carácter de testigo así como por los guardias de seguridad [REDACTED] y [REDACTED] en su carácter de guardias de seguridad; documentos en los cuales se asienta la inasistencia del hoy a laborar en los días referidos, no pasando desapercibido que la primera de ellas se encuentra elaborada en fecha 05 de marzo de 2022, fecha en la cual el hoy actor alega haber sido despedido a las 12:00 horas; probanza por sí sola parcialmente beneficia a su oferente por cuanto a la carga de desvirtuar el despido alegado por el trabajador sin embargo, deberá realizarse un análisis adminiculado con el resto del caudal probatorio aportado en autos.

➤ **LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA, ASÍ COMO LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**, ofrecidas bajo los numerales 7 y 8 del capítulo de pruebas del escrito de contestación de demanda, mismas que fueron admitidas, 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 de la presente resolución.

QUINTO. Conclusiones.

Previo a emitir las conclusiones del caso de estudio, resulta importante destacar que la patronal [REDACTED] opuso la excepción de prescripción en los siguientes términos: ***“4.- PRESCRIPCIÓN de la acción de despido injustificado que reclama el accionante, en virtud de que lo cierto es que el accionante dejó e presentarse al domicilio de la fuente laboral de mi representada desde el mes de marzo del 2022, específicamente su último día laborado lo fue el día 04 DE MARZO DEL 2022, motivo por el cual, suponiendo sin conceder, que hubiera sido despedido en esa fecha, el término para presentar su demanda comenzaría a correr a partir del día siguiente, es decir a partir del día 05 de marzo del 2022; por lo que a partir de dicha fecha debería realizarse el cómputo para el término de 2 meses que tenía el accionante para demandar el despido injustificado en su caso. No pasa desapercibido que en el presente caso, el accionante acudió ante el Centro de Conciliación Laboral, y desde la fecha de solicitud, hasta la fecha de emisión de la constancia de no conciliación, se advierte que no corre el término para ejercer su acción, sin embargo, a pesar de dicha interrupción, resulta evidente que se encuentra prescrita su acción. Se dice lo anterior, toda vez que suponiendo sin conceder, que mi representada hubiera despedido de su trabajo al accionante el día 04 de marzo del 2022, el plazo para poder ejercer su acción inició el 05 de marzo y concluyó el día 04 de mayo. Advirtiéndose que el trabajador acudió ante Centro de Conciliación fuera del término para reclamar el despido injustificado, toda vez***

que de la misma constancia que se anexa, se encuentra plasmado que la fecha de solicitud lo fue el día 05 de mayo del 2022. De igual manera, suponiendo sin conceder que mi representada hubiera despedido de su trabajo al accionante el día 05 de marzo del 2022, tal y como señala en su escrito de demanda, el plazo para poder ejercer su acción de despido injustificado inició el día 06 de marzo y concluiría el día 05 de mayo. Resultando evidente que en dicha fecha fue cuando el accionante acudió ante el Centro de Conciliación Laboral, motivo por el cual se interrumpió el término de 2 meses para interponer su demanda. Sin embargo, se advierte que en fecha 18 de mayo del 2022, el funcionario conciliador emitió la constancia de no conciliación a favor accionante, por lo que a partir del día siguiente a esa fecha, comenzaba nuevamente a correr el término del accionante. Advirtiéndose que desde la fecha de emisión de la constancia antes mencionada, y hasta la fecha de presentación de la demanda, transcurrió en exceso el término que tenía restante el trabajador para ejercer su acción de despido injustificado, ya que su escrito de demanda lo presentó hasta el día 20 de julio del 2022. Es por lo anterior que se precisa que la acción de despido injustificado que pretender ejercer el trabajador se encuentra fuera de término, situación sobre la cual deberá de pronunciarse esta autoridad del trabajo en el momento procesal oportuno.”

En este sentido, respecto de las prestaciones reclamadas bajo las letras **a)** (Indemnización Constitucional), **f)** (pago de Salarios Vencidos a partir del despido) y **g)** (pago de intereses), sin entrar al estudio para determinar si existió o no el despido alegado por el trabajador, es de señalarse que **la excepción opuesta de prescripción resulta procedente.**

En efecto, la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 518, 521 y 522 dispone 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, aún 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.

Ahora bien, el hoy actor viene sosteniendo en su escrito inicial de demanda haber sido

despedido sin justificación alguna el día 05 de marzo de 2022, luego entonces, el plazo prescriptivo de dos meses a que hace referencia el artículo 518 de la Ley Laboral comenzó a correr a partir del día siguiente de la separación es decir, a partir del día 06 de marzo de 2022 de tal manera que conforme a la regla de cómputo dispuesta por el artículo 522, el primer mes del plazo prescriptivo transcurrió del 06 de marzo al 05 de abril de 2022, mientras que el segundo mes transcurrió del 06 de abril al 05 de mayo de 2022. En ese sentido tenemos que de la constancia de no conciliación MXL/CL/2022/000115 que se adjuntó al escrito inicial de demanda se advierte que fue precisamente el día 05 de mayo de 2022 cuando el hoy actor acudió ante el Centro de Conciliación Laboral para iniciar el procedimiento de Conciliación Prejudicial Obligatoria, es decir, acudió el día de término del plazo prescriptivo, suspendiendo en consecuencia el término prescriptivo. Asimismo de la referida constancia de no conciliación se desprende que la misma fue expedida el día 18 de mayo de 2022 a las 10:00 horas, en consecuencia, con la expedición de la misma, cesó la suspensión/interrupción de la prescripción reanudándose en consecuencia y toda vez que la solicitud de conciliación fue presentada el último día del plazo, consecuentemente el actor contaba hasta las 24:00 horas para presentar su demanda en términos de lo dispuesto por el artículo 518 de la Ley Laboral sin embargo, según se aprecia del escrito inicial de demanda, la misma fue presentada hasta el día 20 de julio de 2022 es decir, 2 meses y 2 días después de que venció el plazo prescriptivo, lo que revela la procedencia de la excepción de prescripción opuesta. Sirven de sustento a lo anterior, los siguientes criterios jurisprudenciales:

Registro digital: 180834. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: VII.2o.A.T. J/4. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XX, agosto de 2004, página 1496. **Tipo: Jurisprudencia. PRESCRIPCIÓN, CÓMPUTO DE LA, CUANDO EL TRABAJADOR SEÑALA QUE FUE DESPEDIDO EN UNA FECHA, Y EL PATRÓN AFIRMA QUE ABANDONÓ EL EMPLEO EN OTRA DISTINTA.** El término de dos meses a que alude el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo debe computarse a partir de la fecha en que el actor aduzca haber sido despedido, y no de aquella en la que el patrón afirmó que el trabajador abandonó el empleo, ya que ésta constituye una excepción que se relaciona con el fondo de la controversia laboral, como es la falta de acción y derecho para demandar el despido injustificado. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Registro digital: 186748. Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 48/2002. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XV, junio de 2002, página 156. **Tipo: Jurisprudencia. PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. LA PARTE QUE LA OPONGA DEBE PARTICULARIZAR LOS ELEMENTOS DE LA MISMA, PARA QUE PUEDA SER ESTUDIADA POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.** La excepción de prescripción es una institución jurídica de orden público recogida por el derecho laboral en beneficio del principio de certeza y seguridad jurídica, misma que no se examina de manera oficiosa, puesto que requiere la oposición expresa de la parte interesada, lo cual es particularmente necesario en derecho laboral cuando la hace valer el patrón, cuya defensa no debe suplirse, además de que la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 516 a 522, establece un sistema complejo de reglas de prescripción con distintos plazos, integrado por un conjunto de hipótesis específicas que es complementado por una regla genérica, lo que evidencia que cuando la excepción se basa en los supuestos específicos contemplados en la ley, requiere que quien la oponga proporcione los elementos necesarios para que la Junta los analice, tales como la precisión de la acción o pretensión respecto de la que se opone y el momento en que nació el derecho de la contraparte para hacerla valer, elementos que de modo indudable pondrán de relieve que la reclamación se presentó extemporáneamente y que, por ello, se ha extinguido el derecho para exigir coactivamente su cumplimiento, teniendo lo anterior como propósito impedir que la Junta supla la queja deficiente de la parte patronal en la oposición de dicha excepción, además de respetar el principio de congruencia previsto en el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, que le obliga a dictar los laudos con base en los elementos proporcionados en la etapa de arbitraje. Contradicción de tesis 61/2000-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo del Noveno Circuito, Primero del Décimo Sexto Circuito y los Tribunales Colegiados Cuarto y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 17 de mayo de

2002. Mayoría de cuatro votos. Disidente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz. Tesis de jurisprudencia 48/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinticuatro de mayo de dos mil dos. Nota: Por resolución de dieciocho de octubre de dos mil diecisiete, la Segunda Sala declaró procedente pero infundada la solicitud de sustitución de jurisprudencia 8/2017 derivada de la solicitud de la que fue objeto el criterio contenido en esta tesis.

Precisado lo anterior, respecto a las prestaciones directas derivadas de la relación laboral como lo son la prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo tenemos que al quedar evidenciado en juicio la ruptura del vínculo laboral a partir del día 5 de marzo de dos mil veintidós, resulta procedente condenar a la moral demandada [REDACTED], a pagar al actor la cantidad de **\$452.99 PESOS (CUATROCIENTOS CINCUENTA Y DOS PESOS 99/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de Prima de antigüedad reclamada en la prestación b), en los términos de lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que contaba con una antigüedad de 53 días, tenemos que le corresponde la cantidad de 1.74 días de pago por tal concepto, los cuales, deberán pagarse con el salario cuota diario no controvertido de \$260.34 pesos (doscientos sesenta pesos 34/100 moneda nacional); la cantidad de **\$226.50 PESOS (DOSCIENTOS VEINTISEIS PESOS 50/100 MONEDA NACIONAL)**, por concepto de vacaciones proporcionales del primer año de servicios, reclamada bajo la prestación c), a razón de 0.87 días de vacaciones, por lo que tomando en consideración que los días laborados fueron 53, en tal virtud, tenemos que el proporcional correspondiente es de 0.87 días, cantidad ésta que multiplicada por el salario cuota diaria de \$260.34 pesos arroja la cantidad en cita; la cantidad de **\$56.62 PESOS (CINCUENTA Y SEIS PESOS 62/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de prima vacacional proporcional del 25%, reclamada bajo la prestación c), en términos de lo dispuesto por el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo; la cantidad de **\$567.54 PESOS (QUINIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS 54/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de Aguinaldo proporcional correspondiente al año 2022, reclamado bajo la prestación d), en términos de lo dispuesto por el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, en consecuencia tenemos que los días laborados durante el año calendario en el año 2022 fueron 53, correspondiéndole a dichos días el pago proporcional de 2.18 días los cuales multiplicados por el salario cuota diaria de \$260.34 pesos, arroja la cantidad antes indicada. Finalmente, por cuanto hace a la carga impuesta a la patronal de acreditar haber pagado los salarios devengados correspondientes a los días 3, 4 y 5 de marzo de 2022, del caudal probatorio no logró demostrar el haberlos cubierto, motivo por el cual igualmente resulta procedente condenar a la moral demandada a pagar al actor la cantidad de **\$781.02 PESOS (SETECIENTOS OCHENTA Y UN PESOS 02/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de salarios devengados correspondientes a los días 3, 4 y 5 de marzo de 2022, reclamados bajo la prestación e) del escrito inicial de demanda.

Por lo anteriormente expuesto y fundado se:

RESUELVE

PRIMERO: SE ABSUELVE a la parte demandada [REDACTED], de pagar al actor [REDACTED] las prestaciones reclamadas bajo las letras a), f) y g), consistentes en Indemnización Constitucional, Salarios Vencidos e Intereses respectivamente, por las razones y motivos expuestos en el considerando quinto de la presente sentencia.

SEGUNDO: SE CONDENA a la parte demandada [REDACTED], a pagar al actor [REDACTED] las prestaciones reclamadas bajo las letras b), c), d) y e), consistentes en Prima de antigüedad, vacaciones proporcionales, prima vacacional proporcional y salarios devengados, en la forma y términos que quedaron

expuestos en el considerando quinto de la presente sentencia.

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

Así lo resolvió y firma electrónicamente el **C. JUEZ DEL TRIBUNAL LABORAL DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA CON SEDE EN MEXICALI, LIC. ENRIQUE CASTILLO GONZÁLEZ**, ante su Secretaria Instructora **LIC. 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 **14,452** del Boletín Judicial de fecha **diez de enero de dos mil veintitrés** se hizo la publicación de Ley. CONSTE.

En **once de enero de dos mil veintitrés** a las doce horas, surtió sus efectos la notificación anterior, publicada en el número **14,452** del Boletín Judicial de fecha **diez de enero de dos mil veintitrés**. CONSTE.

PODER JUDICIAL
DE BAJA CALIFORNIA
VERSIONES PÚBLICAS