

EXPEDIENTE NÚMERO:644/2023
PROCEDIMIENTO ORDINARIO

[REDACTED]
VS
[REDACTED].

SENTENCIA

Mexicali, Baja California, a dos de mayo de dos mil veinticuatro.

VISTOS los autos del expediente **644/2023** para resolver el juicio **ORDINARIO LABORAL** promovido por el C. [REDACTED] en contra de [REDACTED], reclamando el pago de diversas prestaciones derivadas de la Rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador que hace valer y,

RESULTANDO

PRIMERO: - Que mediante escrito presentado en Oficialía de Partes de este Tribunal Laboral en fecha veintisiete de marzo de dos mil veintitrés, compareció el C. [REDACTED], demandando de [REDACTED], CON DOMICILIO UBICADO EN BOULEVARD HÉCTOR TERÁN TERÁN NÚMERO 1366, BORDO WISTERIA DE ESTA CIUDAD, las siguientes prestaciones: "**a).** - Por el pago de la cantidad de \$39,302.40 pesos moneda nacional por concepto de indemnización constitucional que no ha sido cubierta por el demandado y con base al salario diario integrado de \$327.52 pesos moneda nacional, conforme a lo estipulado en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. **b).** - Por el pago de la cantidad de \$1,283.88 pesos moneda nacional por concepto de prima de antigüedad, la cual no ha sido cubierta por el demandado, conforme a lo estipulado en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. **c).** — El pago de la cantidad de \$2,174.73 pesos moneda nacional, por concepto de 20 días por año, lo cual no ha sido cubierta por el demandado y con base al salario diario integrado de \$ 327.52 pesos moneda nacional, conforme a lo estipulado en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. **d).** - El pago de la cantidad de \$1,284.01 y \$321.00 pesos moneda nacional respectivamente, 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. **e).** - El pago de la cantidad de \$603.42 pesos moneda nacional importe de aguinaldo correspondiente al tiempo laborado que me deberá cubrir el demandado, conforme al artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo. **f).** - Por el pago de la cantidad de \$6,554.27 pesos moneda nacional (seis mil quinientos cincuenta y cuatro 27/100 pesos moneda nacional) por concepto de salarios devengados y no cubiertos de forma legal, por la ahora moral demandada, correspondientes al periodo comprendido del 15 de octubre al 31 de diciembre del 2022 y del 1 de enero al 17 de febrero del 2023 no obstante, lo previsto en los diversos artículos 85, 86, 88, 90, 91, 92, 93, 97, 99, 100 de la Ley Federal del Trabajo. **g).** — El pago de la cantidad de \$1,262.63 pesos moneda nacional (mil doscientos sesenta y dos 63/100 pesos moneda nacional), por concepto de prima dominical que no fue cubierta de los domingos laborados y no pagados de fecha 16, 23, 30 de octubre, 6 de noviembre, 4, 11, 18, 25 de diciembre del 2022; 1, 8, 15, 22, 29 de enero, 5, 12 de febrero del 2023. Conforme a lo dispuesto en el artículo 71 de la

Ley Federal del Trabajo. **h).** - El pago de los salarios vencidos, mismos que deben computarse a partir del día que rescindió la relación laboral, en términos de lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. **i).** - 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], en fecha 15 de octubre del 2022, ingrese a laborar a la empresa [REDACTED], siendo contratado como guardia de seguridad por [REDACTED] y quien era mi jefe inmediato y recibía órdenes del trabajo contratado. Siendo mi punto de servicio en [REDACTED] (en caseta) y mis actividades encomendadas las realizaba con cuidado y esmero haciendo las funciones del control de entrada y salida de vehículos entre otras actividades, relacionadas con mi puesto. **2.-** Fui contratado en un horario de trabajo de las 6:00 a.m. a las 6:00 a.m. o sea de 24 horas, laborando en días Viernes y Domingo de cada semana, acordándose un salario semanal de \$1,822.38 pesos (mil ochocientos veintidós pesos moneda nacional 38/100), vía depósito a mi cuenta de BANCO BBVA el cual era pagado los días viernes lo que equivale a un salario diario de \$260.34 pesos (doscientos sesenta pesos 34/100 pesos moneda nacional), lo cual nunca la moral demandada ha incumplido, ya que la cantidad que me depositaba semanalmente por el pago de salario fue de \$1,600.00 pesos moneda nacional, pagando una cantidad inferior al salario mínimo. Situación que ya había reclamado a mi jefe inmediato [REDACTED], esto sin que la empresa diera una solución a mi petición. Documento que expide el IMSS de los movimientos y salarios que realizo la moral demandada en esas fechas, el cual anexo al capítulo de pruebas para comprobar lo antes expuesto. **3.-** En el mes de Enero continúe laborando, pero al checar que no me pagaban lo correcto, reclame mi pago conforme al salario mínimo del 2023, siendo este un salario diario de \$312.41 pesos y semanal \$2,186.87 pesos, salario que en el tiempo que labore, nunca me fueron pagados conforme a ley, señalo que hicieron una modificación de salario el 1 de enero del 2023, registrándome con salario de \$217.67 pesos moneda nacional, lo que es totalmente ilegal, esto por no ser el salario mínimo del 2023. Posteriormente en fecha 3 de febrero del 2023 la Moral demandada realizo otra modificación de salario de \$320.00 pesos, cantidad que en ningún momento se vi reflejado en mi pago semanal, ya que seguí recibiendo los \$1,600.00 pesos moneda nacional, desde mi fecha de ingreso hasta que salí de la moral demandada. **4.-** La Moral Demandada durante el tiempo que estuve laborando siempre me pago el salario de forma incompleta e ilegal, ya que la cantidad de salario que recibí siempre fue menor al salario mínimo, siendo insoportable la situación por parte de moral demandada, debido a su conducta ilegal e irresponsable por lo que el día 17 de febrero del 2023, decidí retirarme de la empresa y rescindir la relación laboral imputable al patrón.”

SEGUNDO: En fecha treinta y uno de marzo de dos mil veintitrés este Tribunal Laboral del Poder Judicial del Estado de Baja California, dio trámite en la vía ordinaria a la demanda presentada; reconoció a los LICENCIADOS [REDACTED], el carácter de apoderados legales del actor, con domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en [REDACTED], y se ordenó emplazar al demandado, 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 tuvo verificativo el quince de mayo de dos mil veintitrés.

Mediante proveído de fecha cuatro de enero de dos mil veinticuatro se decretó la rebeldía en que había incurrido el demandado [REDACTED], y se citó a las partes a la AUDIENCIA PRELIMINAR, misma que tuvo verificativo el doce de marzo de dos mil veinticuatro, 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 misma fecha (dos de mayo de dos mil veinticuatro), en la cual 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, lo cual realizaron en la forma y términos que se encuentran visibles en la videograbación de la audiencia.

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 del Poder Judicial del Estado 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 en que el actor funda su acción y de las sanciones procesales que se hicieron efectivas en proveído de fecha **cuatro de enero de dos mil veinticuatro**, dada la omisión de los demandados de producir contestación a la demanda entablada en su contra, sanciones procesales previstas en el artículo 873 A de la Ley Federal del Trabajo, debemos concluir que no existe hecho controvertido alguno, por lo que se deben estimar ciertos todos y cada uno de los hechos narrados por el actor en su escrito inicial.

TERCERO. Cargas probatorias.

Al resultar omisa la parte demandada en producir contestación dentro del plazo concedido para ello y haberse decretado en fecha cuatro de enero de dos mil veinticuatro la rebeldía en que incurrió el demandado [REDACTED], haciéndosele efectivos los apercibimientos decretados en proveído de fecha treinta y uno de marzo de dos mil veintitrés, en el sentido de tenerse por admitidas

las peticiones de la parte actora, salvo aquellas que sean contrarias a lo dispuesto por la ley, así como por perdido su derecho a ofrecer pruebas y en caso a formular reconvencción y objetar las pruebas de su contraparte, sin perjuicio de que hasta antes de la audiencia preliminar pueda ofrecer pruebas en contrario, lo anterior en términos de lo dispuesto por el artículo 873-A de la Ley Federal del Trabajo. En razón de lo anterior, no obstante el no existir hechos controvertidos y tenerse por admitidas la totalidad de las peticiones de la parte actora, dada la naturaleza de la acción intentada (rescisión por causa imputable al patrón) y de los hechos en que se sustenta la misma, corresponderá a la parte demandada demostrar haber pagado el salario de manera correcta al actor; lo anterior de conformidad con lo establecido en la tesis de Jurisprudencia emitida por el Pleno de Circuito del Décimo Quinto Circuito cuyos datos se transcriben:

Registro digital: 2023617. Instancia: Plenos de Circuito. Undécima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: PC.XV. J/4 L (11a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 6, octubre de 2021, Tomo II, página 2386. **Tipo: Jurisprudencia**

CARGA DE LA PRUEBA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR SI EXISTIÓ O NO REDUCCIÓN SALARIAL CUANDO SE DEMANDA COMO CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes emitieron criterios contradictorios al analizar a quién corresponde la carga de la prueba para demostrar si existió reducción del salario cuando se alega como causa de rescisión de la relación laboral, en términos de la fracción IV del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, ya que uno consideró que corresponde al trabajador y el otro al patrón.

Criterio jurídico: El Pleno del Decimoquinto Circuito establece que conforme a lo previsto en los artículos 784, fracción XI, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se reclama la existencia de reducción salarial, al implicar controversia sobre el monto y pago del salario, corresponde al patrón demandado la carga de la prueba.

Justificación: Si en la demanda laboral, el trabajador demanda la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para él, por haber el patrón reducido su salario, en términos de la fracción IV del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, la controversia gira en torno al monto y pago del salario, por lo cual, conforme a lo previsto en el diverso artículo 784, fracción XII, de la ley en cita, corresponde al patrón la carga probatoria y deberá, en cualquier caso, demostrar que no hubo diferencia o reducción salarial o que, habiéndola, está justificada conforme a las condiciones en que se desarrolló el trabajo, ya sea que se trate de deducciones por faltas, retardos o cualquier otra razón que la justifique o haga patente que no hubo intención de su parte de reducir indebidamente el salario del trabajador.

PLENO DEL DECIMOQUINTO CIRCUITO.

Contradicción de tesis 8/2020. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Tercero, ambos del Décimo Quinto Circuito. 24 de agosto de 2021. Unanimidad de ocho votos de los Magistrados Jorge Alberto Garza Chávez, Blanca Evelia Parra Meza, Gustavo Gallegos Morales, Susana Magdalena González Rodríguez, Adán Gilberto Villarreal Castro, Alejandro Gracia Gómez, Rosa Eugenia Gómez Tello Fosado y María Elizabeth Acevedo Gaxiola. Ponente: Gustavo Gallegos Morales. Secretario: Óscar Jaime Carrillo Maciel.

Criterios contendientes:

El sustentado por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Quinto Circuito, al resolver el amparo directo 507/2018, y el diverso sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado del

Décimo Quinto Circuito, al resolver el amparo directo 33/2020.

Esta tesis se publicó el viernes 01 de octubre de 2021 a las 10:11 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 04 de octubre de 2021, para los efectos previstos en el punto noveno del Acuerdo General Plenario 1/2021.

CUARTO. Valoración de pruebas.

Se procede a la valoración de las pruebas admitidas en la audiencia preliminar, en los siguientes términos:

- o **INFORME DE AUTORIDAD** a cargo del **INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**, el cual fue rendido el primero de abril de dos mil veinticuatro por el Licenciado [REDACTED], encargado del Departamento de Juicios Laborales del Instituto mencionado, desprendiéndose del mismo que el actor estuvo registrado como trabajador de la moral demandada; que causó alta el 19 de noviembre de 2022 y baja el 17 de febrero de 2023; que al momento de su alta, el actor fue registrado con un salario de \$200.00 pesos; que posteriormente, el 01 de enero de 2023 se realizó una modificación de salario a \$217.67 pesos y que finalmente el 03 de febrero de 2023 hubo una modificación de salario a \$320.00 pesos. Probanza que beneficia ampliamente a su oferente por cuanto hace a la acción intentada, los hechos en que la sustenta y lo que se desprende de dicho informe.
- o **DE LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES Y DE LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, de la cual no existe nada adicional que favorezca a los intereses de la parte actora.

QUINTO. Conclusiones.

De los hechos contenidos en el escrito de demanda, de las sanciones procesales que se hicieron efectivas a la parte demandada y de las pruebas admitidas, al no existir prueba en contrario que desvirtúe los mismos, habremos de tener por cierto que el actor ingresó a prestar sus servicios el 15 de octubre de 2022; que el puesto desempeñado fue el de guardia de seguridad; que su jornada de trabajo era los días viernes y domingos de cada semana así como que su horario de trabajo en dichos días era de las 06:00 horas a las 06:00 horas del día siguiente, es decir, 24 horas; que al momento de su contratación se pactó un salario semanal de \$1,822.38 pesos (mil ochocientos veintidós pesos 38/100 moneda nacional) el cual sería pagado los días viernes mediante depósito a su cuenta de BANCO BBVA; que la patronal no cumplió con el pago del monto pactado de salario ya que le depositaban solamente la cantidad de \$1,600.00 pesos semanales, cantidad que resulta inferior al salario mínimo; que en enero de 2023

solicitó le pagaran su salario de manera correcta conforme al salario mínimo establecido para el año 2023 sin embargo, la patronal solamente realizó modificaciones al salario ante el Instituto Mexicano del Seguro Social pero le seguían pagando \$1,600.00 pesos semanales, motivo por el cual, el 17 de febrero de 2023 decidió retirarse de la empresa y rescindir la relación por causas imputables al patrón pues seguía recibiendo por concepto de salario la cantidad de \$1,600.00 pesos semanales, lo que representa un salario inferior al salario mínimo al establecido para el año 2023.

Bajo los anteriores antecedentes, tenemos que el salario semanal percibido por el trabajador en el año 2023 de \$1,600.00 pesos, al dividirlo entre los siete días que comprende el período de pago, arroja un monto de \$228.57 pesos como salario cuota diaria.

Habiendo quedado acreditado que el salario cuota diaria del actor resultó del orden de los \$228.57 pesos, resulta oportuno destacar las disposiciones contenidas en la fracción VI del Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 3 y 5 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales señalan:

Artículo 123 CPEUM. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I a V...

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la

estipulación que establezca:

- I. Trabajos para adolescentes menores de quince años;
 - II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
 - III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal;
 - IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años;
- V. Un salario inferior al mínimo:**

Bajo los referidos antecedentes tenemos que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, para el año 2023 fijó como Salario Mínimo para la “Zona Libre de la Frontera Norte”, dentro de la cual se ubica Mexicali, Baja California, la cantidad de **\$312.41 pesos conforme al Resolutivo Tercero de la Resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de diciembre de 2022.**

Derivado de lo anterior, tenemos que en autos ha quedado acreditado que la moral demandada incumplió de manera flagrante con las disposiciones contenidas en la fracción VI del Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Federal, así como las descritas en los artículos 3 y 5 de la Ley Federal del Trabajo pues pagó a la actora un salario inferior al establecido como Salario Mínimo para el año 2023.

En tal virtud, la conducta patronal de no otorgar el pago del salario mínimo constituye una actuación ilegal pues dicha conducta resulta violatoria de la obligación que le impone la fracción II del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, de pagar a los trabajadores los salarios de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento, por lo que, en consideración de este Juzgador la conducta patronal actualiza la causal de rescisión consistente en la falta de probidad u honradez prevista por la fracción II así como la reducción salarial prevista por la fracción IV, ambas del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, lo que hace procedente imponer condena sobre las prestaciones reclamadas en los términos que se indicarán posteriormente; sirve de sustento a lo anterior, el siguiente criterio jurisprudencial:

Registro digital: 243049. Instancia: Cuarta Sala. Séptima Época. Materias(s): Laboral.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 133-138, Quinta Parte, página 111
Tipo: Jurisprudencia

PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO. Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder. Séptima Época, Quinta Parte.

Asimismo, en estricto cumplimiento a la obligación dispuesta por el párrafo

segundo del artículo 1003 de la Ley Federal del Trabajo, este Juzgador en su oportunidad deberá denunciar ante el Ministerio Público correspondiente a la moral demandada [REDACTED], por pagar al trabajador cantidades inferiores a la señalada como Salario Mínimo General en el año 2023; lo anterior a efecto de que se proceda en los términos que prevé el numeral 1004 de la Ley Federal del Trabajo.

Establecido lo anterior tenemos que para efecto de determinar los montos de los salarios cuota diaria y salario diario integrado correspondientes al actor con los que se deberán pagarle las prestaciones reclamadas, habremos de establecer para los efectos legales a que haya lugar, que el salario cuota diaria debe ser el equivalente al salario mínimo establecido para el año 2023, es decir, de **\$312.41 pesos (trescientos doce pesos 41/100 moneda nacional)**.

Ahora bien, a efecto de determinar el monto del salario diario integrado, al referido monto se le deberá de incorporar la parte proporcional diaria tanto de prima vacacional como de aguinaldo como conceptos integradores de salario. En este sentido tenemos que al multiplicar el salario cuota diaria por los 15 días de aguinaldo que corresponden al actor conforme al artículo 87 de la Ley Laboral y al dividir la cantidad obtenida entre los 365 días que comprenden el año calendario, obtenemos una cuota diaria de aguinaldo del orden de los \$12.84 pesos. En el mismo sentido, respecto a la cuota diaria de la prima vacacional tenemos que la actora se encontraba en el primer año de servicios, por lo que, en términos del artículo 76 de la Ley Laboral vigente en el año 2023, le correspondían al actor un total de 12 días de por concepto de vacaciones, mismos que multiplicados por el salario cuota diaria de \$312.41 pesos arroja un monto de \$3,748.92 pesos por concepto de vacaciones; en consecuencia, la prima vacacional del 25% dispuesta por el artículo 80 de la Ley de la Materia, resulta ser del orden de los \$937.23 pesos, cantidad esta que al dividirla entre los 365 días que comprenden el año calendario, arroja una cuota diaria de prima vacacional de \$2.57 pesos.

En las relatadas condiciones, se determina que el **salario diario integrado** de la actora resulta ser de **\$327.82 pesos (TRESCIENTOS VEINTISIETE PESOS 82/100 MONEDA NACIONAL)**, mismo que se establece para los efectos **legales a que haya lugar** y que se conforma de la siguiente manera:

- Salario Cuota Diaria: \$ 312.41 pesos
- Cuota Diaria Aguinaldo: \$ 12.84 pesos
- Cuota diaria prima vacacional: \$ 2.57 pesos

Sirve de sustento a lo anterior, los criterios establecidos en las siguientes tesis de

jurisprudencia:

Registro digital: 186854. Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 33/2002. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XV, mayo de 2002, página 269. **Tipo: Jurisprudencia**

SALARIO. EL AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO. De lo dispuesto en el 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 y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo de manera ordinaria y permanente, es decir, todo aquello que habitualmente se suma a la cuota diaria estipulada como consecuencia inmediata del servicio prestado, ya sea que derive del contrato individual de trabajo, del contrato colectivo o de cualquier otra convención e, incluso, de la costumbre. Ahora bien, si se toma en consideración que, por un lado, ante la necesidad de los trabajadores de hacer frente a los gastos de fin de año, en el artículo 87 de la ley citada se consagró el derecho de los trabajadores a percibir el aguinaldo anual o su parte proporcional, y se fijaron las condiciones mínimas para su otorgamiento, esto es, que se pague antes del veinte de diciembre de cada año una cantidad equivalente cuando menos a quince días de salario, la cual puede ser mayor si así lo acuerdan las partes y, por otro, que al ser una prestación creada por la ley y susceptible de ser aumentada en los contratos, su pago es un derecho de los trabajadores que, como tal, es irrenunciable, en términos de los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 5o., fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que el pago de esta percepción forma parte de las gratificaciones a que se refiere el artículo primeramente invocado y, por tanto, es computable para la integración del salario para efectos indemnizatorios provenientes de un reajuste de personal cuando existe convenio entre las partes. En consecuencia, las cláusulas de los convenios individuales o colectivos de trabajo que no respeten este derecho o cualquier otro beneficio que como mínimo establezca la Ley Federal del Trabajo en favor de los trabajadores, se entenderán sustituidas por lo previsto en este ordenamiento legal, por así disponerlo el primer párrafo de su artículo tercero transitorio, y sólo quedarán vigentes las cláusulas que superen esos mínimos, en términos del segundo párrafo de ese numeral. Contradicción de tesis 94/2001-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, Segundo del Octavo Circuito, Segundo del Décimo Séptimo Circuito y Segundo del Vigésimo Primer Circuito. 19 de abril de 2002. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano; en su ausencia hizo suyo el asunto Juan Díaz Romero. Secretario: Eduardo Ferrer Mac Gregor Poisot. Tesis de jurisprudencia 33/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del tres de mayo de dos mil dos.

Por lo anteriormente expuesto se condena a la demandada [REDACTED], a pagar al actor la cantidad de **\$29,503.80 PESOS (VEINTINUEVE MIL QUINIENTOS TRES PESOS 80/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de Indemnización Constitucional (90 días, a razón del salario diario integrado de \$327.82 pesos (trescientos veintisiete pesos 82/100 moneda nacional); la cantidad de **\$1,284.00 PESOS (MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y CUATRO PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de Prima de antigüedad, en términos de lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que contaba con una antigüedad de 125 días, tenemos que le corresponde la cantidad de 4.11 días de pago por tal concepto, los cuales, multiplicados por el salario cuota diaria establecido para el actor, arroja la cantidad referida. Asimismo, de conformidad con los artículos 50 fracción II y 52 de la Ley Federal del Trabajo, la cantidad de **\$2,245.57 PESOS (DOS MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS 57/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de Indemnización Especial

de veinte días por cada año de servicios prestados, lo anterior en virtud de que el actor generó una antigüedad de 125 días, de lo que se obtiene que le corresponde el pago proporcional de 6.85 días mismos que deberán ser pagados con el salario diario integrado establecido de \$327.82 pesos. Asimismo se condena al pago de la cantidad de **\$1,284.00 PESOS (MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y CUATRO PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL)**, por concepto de vacaciones proporcionales correspondientes al primer año de servicios, de conformidad con el artículo 76 de la Ley Laboral, tomando en consideración que los días laborados fueron 125 días, en tal virtud, tenemos que el proporcional correspondiente es de 4.11 días, cantidad ésta que multiplicada por el salario cuota diaria de \$312.41 pesos arroja el monto señalado; la cantidad de **\$321.00 PESOS (TRECIENTOS VEINTIUN PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de la respectiva prima vacacional proporcional, de conformidad con el artículo 80 de la Ley Laboral, corresponde al 25% sobre los salarios que les corresponden durante el período de vacaciones; la cantidad de **\$615.45 PESOS (SEISCIENTOS QUINCE PESOS 45/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de Aguinaldo proporcional correspondiente al año 2023, 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 2023 fueron 48, correspondiéndole a dichos días el pago proporcional de 1.97 días los cuales multiplicados por el salario cuota diaria de \$312.41 pesos, arroja el monto señalado.

Respecto al pago de salarios devengados y no pagados de forma legal, tenemos que quedó evidenciado que el actor recibía el pago semanal de \$1,600.00 pesos, lo que representa un monto diario de \$228.57 pesos (doscientos veintiocho pesos 57/100 moneda nacional). Ahora bien, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, para el año 2022 fijó como Salario Mínimo para la “Zona Libre de la Frontera Norte”, dentro de la cual se ubica Mexicali, Baja California, la cantidad de **\$260.34 pesos conforme al Resolutivo Tercero de la Resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 8 de diciembre de 2021.** De lo anterior se desprende una diferencia de \$31.77 pesos diarios existente entre lo que debía recibir el trabajador y lo que realmente recibía por concepto de salario, monto que multiplicado por los 77 días transcurridos entre el 15 de octubre de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, arroja la cantidad de \$2,446.29 pesos por concepto de diferencias en el pago de salarios durante el año 2022. Asimismo, para el año 2023 la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, fijó como Salario Mínimo para la “Zona Libre de la Frontera Norte”, dentro de la cual se ubica Mexicali, Baja California, la cantidad de **\$312.41 pesos conforme al Resolutivo Tercero de la Resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de diciembre**

de 2022. De lo anterior se desprende una diferencia de \$83.84 pesos diarios existente entre lo que debía recibir el trabajador y lo que realmente recibía por concepto de salario, monto que multiplicado por los 48 días transcurridos entre el 01 de enero de 2023 y el 17 de febrero de 2023, arroja la cantidad de \$4,024.32 pesos por concepto de diferencias en el pago de salarios durante el año 2023. En suma, se condena a la patronal a pagar al actor la cantidad de **\$6,470.61 pesos (SEIS MIL CUATROCIENTOS SETENTA PESOS 61/100 MONEDA NACIONAL)**, por concepto de diferencias generadas en el pago de salario durante la vigencia de la relación laboral. Respecto a la prima dominical reclamada por el actor, al quedar confirmado que el actor laboraba los días domingos y considerando que el trabajador señala que la patronal no le cubrió la correspondiente prima dominical del 25% prevista por el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, sin que obre en autos constancia alguna que revele el pago correspondiente, consecuentemente resulta procedente condenar a su pago. En razón de lo anterior tenemos que el 25% del salario cuota diaria del actor (\$312.41 pesos), resulta ser de \$78.10 pesos, los cuales multiplicados por los cincuenta y dieciocho días domingo laborados y reclamados, arroja la cantidad de **\$1,405.80 pesos (MIL CUATROCIENTOS CINCO PESOS 80/100 MONEDA NACIONAL)** cuyo pago deberá efectuar la patronal por concepto de prima dominical correspondiente a 18 domingos laborados entre el 15 de octubre de 2022 y el 17 de febrero de 2023. Asimismo, resulta procedente condenar al pago de salarios caídos a razón del salario diario integrado de **\$327.82 PESOS (TRESCIENTOS VEINTISIETE PESOS 82/100 MONEDA NACIONAL)** computados a partir de la fecha de la rescisión ejercida por el actor, es decir, a partir del 17 de febrero de 2023 y hasta por un período máximo de doce meses y asimismo, tomando en consideración la fecha de emisión de la presente sentencia (dos de mayo de dos mil veinticuatro), igualmente se condena al pago de los intereses que se generen en términos de lo dispuesto por el párrafo tercero del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anteriormente expuesto y fundado se:

RESUELVE

PRIMERO: SE CONDENA a la parte demandada [REDACTED], a **PAGAR** al actor todas y cada una de las prestaciones reclamadas en el escrito inicial de demanda, en la forma y términos expuestos en el considerando quinto de la presente sentencia.

SEGUNDO: Se 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. ECG/laga

En el número **14,757** del Boletín Judicial de fecha **seis de mayo del dos mil veinticuatro**, se hizo la publicación de Ley. CONSTE.

El **siete de mayo del dos mil veinticuatro**, a las doce horas, surtió sus efectos la notificación anterior, publicada por el Número **14,757** del Boletín Judicial de fecha **seis de mayo del dos mil veinticuatro**. CONSTE.

PODER JUDICIAL
DE BAJA CALIFORNIA
VERSIONES PÚBLICAS