

EXPEDIENTE NÚMERO: 957/2023
PROCEDIMIENTO ORDINARIO

VS

SENTENCIA

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

VISTOS, los autos para **RESOLVER** el juicio **ORDINARIO LABORAL 957/2023** promovido por la **C.** [REDACTED] **en contra del** [REDACTED]

[REDACTED], reclamando el pago de diversas prestaciones derivadas de la **RESCISION DE LA RELACION LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR** que hace valer y,

RESULTANDO

PRIMERO: - Que mediante escrito presentado en Oficialía de Partes común de los Juzgados de Primera Instancia a las veinte horas con treinta y dos minutos del dieciséis de mayo de dos mil veintitrés, compareció la **C.** [REDACTED] demandando **del** [REDACTED], el pago de las siguientes prestaciones: “**A.** Reclamo la rescisión de la relación individual de trabajo que tenía con la patronal demandada, por los motivos y razones que se indican en esta demanda; lo anterior con fundamento en el artículo 51 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo. **B.** Como consecuencia de lo anterior, demando el pago del monto que corresponde a la indemnización constitucional consistente en tres meses de salario, tomando como base el salario diario integrado; lo anterior con fundamento en el artículo 52, con relación a los artículos 50 y 48, todos de la Ley Federal del Trabajo. **C.** El pago de la cantidad que corresponda por concepto de indemnización legal de veinte días de salario por cada año de servicio prestado, sirviendo de base para el cálculo de dicha cantidad el salario diario integrado; lo anterior con fundamento en el artículo 52, con relación al 50 fracción II de la Ley Federal del Trabajo. **D.** Como consecuencia de la rescisión de la relación individual de trabajo que tenía con la patronal demandada, se reclama el pago de la cantidad de los salarios vencidos o caídos que se generen desde la fecha de la separación hasta aquella en que se cumpla con la Sentencia que sea dictada por ese H. Tribunal Laboral; lo anterior con fundamento en el artículo 52, con relación a los artículos 50 y 48, todos de la Ley Federal del Trabajo. **E.** Por el pago de la suma que corresponda por concepto de la diferencia de los salarios no cubiertos por la patronal demandada en la segunda catorcena del mes de febrero y en la primera y segunda catorcena del mes de marzo, todas estas del año 2023; reclamo que realice con motivo de la falta de pago completa, oportuna y formal de mis salarios en las fechas, lugar y términos acostumbrados, como se explica en los hechos de la presente demanda. **F.** El pago que corresponda por concepto de aguinaldo proporcional del año 2022, debido a que no recibí dicha prestación legal por la patronal demandada, a razón de 60 días de aguinaldo por año. **G.** El pago que corresponda por concepto de aguinaldo proporcional del 2023, a razón de 60 días de aguinaldo por año. **H.** El pago del proporcional a razón de 20 días de vacaciones por año, correspondientes del año 2022 y del 2023 y prima vacacional (a razón de 60% de 40 días de salario por año), que están pendientes, lo anterior a razón que esa es la manera en que la patronal demandada otorga dicha prestación en la fuente de trabajo de conformidad con el Reglamento Interior de Trabajo. **I.** Reclamo el pago de la prima de antigüedad, tomando como base 7 días de salario diario integrado por cada año de servicios prestados, en

virtud de que esa es la manera en la cual la patronal demandada realiza el pago a sus trabajadores de conformidad con el Reglamento Interior de Trabajo. J. El pago de horas extras laboradas y no pagadas, correspondientes a 3 horas extras diarias de lunes a viernes, en el entendido de 15 horas extras por semana, a razón de 9 horas extras dobles y 6 horas extras triples por semana durante 20 semanas, generando así 180 horas extras dobles y 120 horas extras triples. K. El pago de días de descanso laborados y no pagados, correspondientes a 16 sábados laborados, en el entendido de un salario doble extra por semana durante 16 semanas. L. El incremento salarial del año 2023 y los que se sigan actualizando y generando durante el juicio para efectos del salario diario integrado actualizado a la fecha del pago de la sentencia.”

La demanda en mención se fundó en los siguientes hechos: “1.- La suscrita [REDACTED], con fecha 12 de octubre de 2022, se me contrató para prestar mis servicios laborales a favor del [REDACTED], en el puesto de Subdirectora administrativa de plantel “C”, a partir del 13 de octubre de 2022 se me designó para encontrarme adscrita en el “Plantel Mtro. José Vasconcelos Calderón” del [REDACTED], ubicado en Calzada Rotario Internacional S/N Plutarco Elías Calles, 21376 Mexicali, B.C., teniendo como jefe inmediato inicialmente al C. [REDACTED], en su carácter de Director del “Plantel Mtro. José Vasconcelos Calderón” del [REDACTED], pero sólo durante unos días, ya que renunció a su cargo de director, y en su lugar se designó como Director del “Plantel Mtro. José Vasconcelos Calderón” del [REDACTED], al C. [REDACTED], por lo que éste fue mi jefe inmediato hasta la fecha de mi último día de labores. 2.- Las funciones que venía realizando como Subdirectora administrativa de plantel “C”, eran las de Difundir y coordinar los programas de actividades administrativas del plantel, con el personal a mi cargo; Supervisar que el desarrollo de las actividades que realiza el personal a mi cargo, se cumpla de acuerdo a las normas, políticas y lineamientos vigentes, así como solicitar informes periódicos del avance de los programas correspondientes; Evaluar los resultados de los informes, realizados por los coordinadores, sobre el avance de los programas desarrollados, y reportarlos al Director del Plantel para determinar si se aplican medidas correctivas; Supervisar que los programas de apoyo educativo que se realicen en el plantel, se desarrollen de acuerdo a las normas, políticas y lineamientos establecidos; Solicitar a las áreas correspondientes, los proyectos del presupuesto de los programas a desarrollar por cada una de ellas, a efecto de integrar el proyecto del presupuesto del plantel y someterlo a consideración del Director del Plantel; Verificar que se lleve el registro, seguimiento y evaluación del ejercicio del presupuesto del plantel; Supervisar que se lleve cuenta y razón de cada una de las operaciones financieras que realice el plantel; Controlar los bienes de activo fijo y de consumo que se encuentran dentro de su área de responsabilidad en coordinación con el Director del plantel y la Dirección Administrativa; Informar periódicamente al Director del Plantel, respecto a la situación patrimonial del plantel; Proponer al Director del Plantel, el personal idóneo para ser responsable de las coordinaciones administrativas a su cargo; Verificar que se lleve a cabo el registro y control del personal que presta sus servicios en el plantel; Recibir de la Subdirección Académica, la relación de personal docente y administrativo con las cargas horarias autorizadas; Realizar de acuerdo a los procedimientos establecidos, las gestiones administrativas necesarias para la contratación del personal académico, administrativo y de servicios que requiera el plantel; Supervisar el control de altas, bajas, retardos, y/o faltas, del personal docente, administrativo y de servicios del plantel y enviarlas a la dirección administrativa los reportes correspondientes, de acuerdo a los sistemas vigentes; Supervisar que se mantengan actualizados los expedientes del personal adscrito al plantel; Supervisar y controlar que se realicen los trámites correspondientes a la re categorización del personal que labora en el plantel; Promover la formación y actualización del personal adscrito a la Subdirección Administrativa; Supervisar que se efectúen los pagos correspondientes al personal, de acuerdo al sueldo efectivamente devengado; Atender y orientar al personal del plantel, sobre asuntos derivados de su relación laboral, de acuerdo a las condiciones generales de trabajo vigentes; Levantar actas administrativas, de acuerdo a las condiciones generales de trabajo vigentes, tanto al personal docente, administrativo y de servicios que haya incurrido en una falta y que amerite sanción, misma que se turna al Director del Plantel; Dirigir y supervisar las actividades de acondicionamiento, mantenimiento y conservación de los espacios físicos, mobiliario y equipo del plantel con el fin de que estos se encuentren en perfectas condiciones de trabajo; Supervisar y/o realizar los trámites de solicitudes de los materiales, bienes muebles, inmuebles y servicios necesarios para el buen desarrollo de los programas del plantel, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y financiera; Supervisar que se dé continuidad a los sistemas y procedimientos administrativos

establecidos, así como sugerir al Director del Plantel, los controles o modificaciones necesarias para una mejor operatividad; Auxiliar al Director del Plantel en la promoción de la participación del personal a su cargo, en los programas de capacitación y actualización necesarias para desarrollar sus funciones y las demás que me asignara y encomendara el Director del "Plantel Mtro. José Vasconcelos Calderón" del [REDACTED].

[REDACTED], todas las funciones anteriores bajo la supervisión, instrucción y mando de mi jefe inmediato. Asimismo, teniendo bajo mi mando como personal a mi cargo aproximadamente a 40 trabajadores, en los puestos de Analistas de Mantenimiento de Sistemas, Impresores Especializados, Taquimecánógrafas, Chofer de Autobús, Oficiales de Mantenimiento Electromecánico, Auxiliares de Registro y Control Escolar, Auxiliares Administrativos Especializados, Técnicos Bibliotecarios, Auxiliares de Laboratorio, Oficiales de Servicios Varios, Auxiliares Administrativos, Auxiliares De Servicios Varios, Intendentes, Prefectos. **3.-** Cabe señalar que en mi fecha de ingreso fui contratada para laborar en jornada de trabajo con un horario de las 8:00 horas a las 16:00 horas de lunes a viernes, con descanso de sábado y domingo, siendo éste mi horario y días de descanso estipulados en mi contratación, sin embargo, debido a las necesidades del servicio y la naturaleza y las cargas de trabajo, es que mi Jefe inmediato, el C. [REDACTED], desde el momento de su designación como Director del "Plantel Mtro. José Vasconcelos Calderón" del [REDACTED], es que me solicitó a partir de noviembre del 2022 y me solicitaba durante y a lo largo de mi relación laboral que laborara en un horario de 8 de la mañana a 9 de la noche, con dos horas de comida, de lunes a viernes, horario que era conocido por todo el personal a mi cargo, en particular los intendentes (Oficiales de Servicios Varios) del horario vespertino, el C. [REDACTED], y el C. [REDACTED] Gortarez Martinez, a los que tenía que estar supervisando en sus funciones, sobretodo en la limpieza del plantel al terminar las clases, entre otras cosas; así como la auxiliar administrativa, la C. [REDACTED], que es una de las secretarías vespertinas que tenía a mi cargo en las oficinas administrativas del plantel; de lo anterior, generando así 3 horas extras diarias, las cuales se omitieron pagarme a lo largo de la relación laboral, en contravención a lo dispuesto por la Ley, razón por la cual se demanda el pago de las horas extras laboradas y no pagadas, en el entendido de 15 horas extras por semana, a razón de 9 horas extras dobles y 6 horas extras triples por semana durante 20 semanas, de la primer semana de noviembre de 2022 a la última semana de marzo de 2023, generando así 180 horas extras dobles y 120 horas extras triples. Asimismo, mi Jefe inmediato, el C. [REDACTED], desde el momento de su designación como Director del "Plantel Mtro. José Vasconcelos Calderón" del [REDACTED], es que me solicitó a partir de noviembre del 2022 y me solicitaba durante y a lo largo de mi relación laboral que laborara los sábados, que es uno de mis dos días de descanso semanal, esto debido a que los sábados se daban clases de las materias paraescolares, y me pedía estar al pendiente de los maestros en sus clases, así como de las listas de asistencia de los maestros que laboraban en sábado y por las necesidades que se presentaran en la apertura y cierre del plantel los sábados, generando así 16 sábados laborados (16 días de descanso laborados), en el entendido que se reclama un salario diario doble extra por semana durante 16 semanas, las cuales se omitieron pagarme a lo largo de la relación laboral, en contravención a lo dispuesto por la Ley, razón por la cual se demanda el pago de días de descanso laborados y no pagados, correspondientes a 16 sábados laborados, en el entendido de un salario doble extra por semana durante 16 semanas, de la primer semana de noviembre de 2022 a la penúltima semana de marzo de 2023, sin considerar el periodo vacacional de diciembre. **4.-** El sueldo mensual que venía percibiendo en el puesto de Subdirectora administrativa de plantel "C", conforme al último tabulador de sueldos del personal directivo, es por la cantidad de \$60,024.90 pesos mensuales, compuestos de la siguiente manera: bono de vida cara \$10,824.16 pesos, sueldo ordinario \$49,200.74 pesos; de los cuales se me pagaban de manera catorcenal la cantidad de \$28,011.61 pesos, compuestos de la siguiente manera: bono de vida cara \$5,051.27 pesos, sueldo ordinario \$22,960.34 pesos. Del cual se desprende un salario diario de \$2,000.83 pesos, y el salario diario integrado sería el resultado de sumarle al salario diario las partes proporcionales diarias de aguinaldo, prima vacacional, siendo las cantidades de \$328.90 pesos (aguinaldo), \$131.56 pesos (prima vacacional), respectivamente, lo que suma la cantidad de \$2,461.29 pesos por salario diario integrado. **5.-** Cabe señalar que desde la firma de mi contrato de trabajo al inicio de mi relación laboral con el [REDACTED] se estipuló en el mismo que mi contratación es por tiempo indeterminado, asimismo, que se aplicarían en mi relación laboral las prestaciones contenidas en el Reglamento interior de trabajo, por lo que aunado al sueldo ordinario catorcenal que recibía por parte del Instituto demandado, también venía percibiendo y me correspondían en su caso las siguientes prestaciones y beneficios: vacaciones a razón de 20 días por año, prima vacacional a razón de 60% de 40 días de salario (artículos 28 y 29 del Reglamento Interior de Trabajo), aguinaldo (60 días) (artículo 48 del Reglamento Interior de Trabajo), bono por vida

cara (artículo 51 del Reglamento Interior de Trabajo), prima de antigüedad, a razón de 7 días de salario por año (artículo 52 del Reglamento Interior de Trabajo), y demás prestaciones incluidas en el Reglamento Interior de Trabajo. 6.- Cabe señalar que cada año es autorizado por la Federación a los trabajadores adscritos a los Subsistemas de Educación Media Superior y Superior un incremento salarial general sobre los importes de cada categoría en los tabuladores de salarios y en prestaciones para el año 2023 es que aún está pendiente dicho aumento anual, por lo anterior, es que el [REDACTED] cada año modifica los tabuladores de salarios, razón por la cual se demanda el pago del incremento salarial del año 2023 y los que se sigan actualizando y generando durante el juicio, para efectos del salario diario integrado actualizado a la fecha del pago de la sentencia. 7.- En el mes de enero y en la primera parte de febrero de 2023 se me venía pagando mi sueldo de manera normal, sin embargo, a partir del periodo de pago de 20-02-2023 al 05-03-2023, correspondiente a la catorcena con fecha de pago 3 de marzo de 2023 es que la patronal de manera unilateral, es que me redujo el salario, lo que me percate en dicha fecha del 3 de marzo de 2023 al a verme(sic) depositado menos cantidad de dinero, a lo que revisé la nómina de todo el personal del plantel para tratar de encontrar alguna irregularidad, sin embargo, la nómina de todo el personal, a excepción mía, venía normal, por lo que revisé en la sección de "empleados" en la página de internet de COBACH el desglose de mi recibo de liquidación de sueldos, a lo que me percaté que me habían dejado de pagar menos la cantidad de \$5,051.27 pesos catorcenalmente, lo que lo comenté en ese momento con una de las secretarías a mi cargo, la C. [REDACTED], que me auxiliaba con recabar las firmas de los trabajadores en la nómina, entre otras funciones; así como de igual forma con otros trabajadores a mi cargo que se acercaban a firmar las nóminas. Después me comuniqué al departamento de personal en oficinas generales del [REDACTED], en específico con el Jefe del departamento de personal, el C. [REDACTED], para preguntar si había existido un error o el motivo del porque es que me habían reducido el salario, a lo que me manifestó que se le había dado la indicación por parte del Director General del [REDACTED], [REDACTED], y el Director Administrativo del [REDACTED], [REDACTED], de reducir algunos salarios de personal directivo, entre Directores de área, subdirectores administrativos y jefes de departamento, y que me encontraba en la lista, que lo sentía, pero que era una instrucción. 8.- Posterior a lo anterior, en los próximos días mi jefe inmediato, el C. [REDACTED], Director del "Plantel Mtro. José Vasconcelos Calderón" del [REDACTED], se me acerca y me pregunta sobre el tema de la reducción salarial, a lo que le comento la situación, y sólo me contesta que lo siente, pero que yo no puedo hacer nada, porque soy empleada de confianza y no tengo sindicato que me respalde. 9.- Como lo indique en los hechos anteriores, la patronal demandada, el [REDACTED], redujo mi salario y por consiguiente omitió pagar mi salario completo, asimismo, la próxima fecha de pago en que nuevamente no me pago mis salarios, a pesar de mi trabajo y mi exigencia de pago, fue el día 17 de marzo de 2023, fecha de pago de catorcena, sin importar de solicitar mi pago de salario completo sin respuesta favorable, lo que evidencia pues, que se me afectó económicamente. Reducción salarial de la cual se desprende que la patronal demandada dejó de pagarme de manera mensual la cantidad de \$10,824.16 pesos; ya que de los pagos de las catorcenas de fecha 03 de marzo de 2023 y el 17 de marzo de 2023 se me pagó de manera catorcenal únicamente la cantidad de \$22,960.34 pesos. De esta forma, es claro que la demandada, con las conductas que se refieren en los párrafos anteriores, incurrió en la causa de rescisión de la relación laboral contemplada en el artículo 51 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que, sin justificación alguna, redujo mi salario, incurriendo pues en la causal de rescisión indicada; así mismo la conducta mostrada por la patronal demandada al reducir mi salario y prestaciones, refleja faltas de probidad y honradez de su parte, ya que claramente con su actuar restringió mis derechos como trabajador, al no permitirme disponer libremente de mi salario completo y prestaciones, al incumplir el demandado con las normas laborales aplicables, todo lo cual se traduce pues, en que el demandado realizó actos que limitaron mis derechos. 10.- En virtud de lo anterior, es que tomé la decisión de rescindir el vínculo laboral con el [REDACTED] a partir del día 29 de marzo del año 2023, por lo que en dicha fecha, le comuniqué de mi decisión a mi jefe inmediato, y Director del "Plantel Mtro. José Vasconcelos Calderón" del [REDACTED], el C. [REDACTED], en las oficinas administrativas del plantel, haciéndole entrega de mi oficina, así como de las llaves, de las cuentas y estado financiero del plantel. A lo que, una vez enterado de mi decisión, es que hizo llamar algunos de los trabajadores presentes y que se encontraban a mi cargo hasta ese momento, para comunicarles de mi decisión de separarme de la fuente de trabajo a partir de ese día; a lo que acudieron al llamado la Subdirectora académica del plantel, [REDACTED]; las Secretarías

(auxiliares administrativas), [REDACTED]

[REDACTED]; a los que les dirigí unas palabras exponiendo nuevamente mi situación y mi decisión y despidiéndome de ellos, para posteriormente retirarme del plantel, a lo que a partir de ese momento de separé de la fuente de trabajo. **11.-** Asimismo, ese mismo día acudí al Centro de Conciliación laboral del Estado de Baja California, con sede en Mexicali, para iniciar con el proceso de conciliación prejudicial, a lo que se señaló fecha para la audiencia de conciliación prejudicial el día 21 de abril de 2023, fecha en la cual la audiencia de conciliación prejudicial no se llevó acabo; por lo que se señaló fecha para la audiencia de conciliación prejudicial el día 15 de mayo de 2023, fecha en la cual las partes no llegamos a ningún acuerdo para conciliar respecto del objeto de la solicitud, por lo que se me expidió constancia de no conciliación. **12.-** En virtud de todo lo anterior, y al realizar la Patronal, el [REDACTED], en mi contra y perjuicio, los actos indicados con anticipación, es que por este medio estoy promoviendo acción rescisoria de la relación laboral, sin responsabilidad para el trabajador, exigiendo por ello el pago de las prestaciones e indemnizaciones que me corresponden, en los términos expresados, señalando como fecha en que la firmante di por rescindida la relación laboral y por consiguiente me separo de la fuente de trabajo el día 29 de marzo del año 2023.”

SEGUNDO: En fecha diecinueve de mayo 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 al LICENCIADO [REDACTED], el carácter de apoderado legal del actor, con domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en [REDACTED];

se ordenó emplazar al demandado concediendo el término de QUINCE DÍAS HÁBILES, para efecto de dar contestación a la demanda, ofrecer pruebas y, en su caso, formular reconvencción y objetar las pruebas de la parte actora.

El emplazamiento de Ley tuvo verificativo el quince de junio de dos mil veintitrés.

Mediante escrito presentado en fecha seis de julio de dos mil veintitrés, el demandado dio contestación a la demanda, opusieron excepciones y defensas, ofreció sus pruebas mediante escrito constante de treinta hojas útiles.

Mediante proveído de fecha treinta y uno de julio de dos mil veintitrés este Tribunal tuvo a la demandada, dando contestación en tiempo y forma a la demanda entablada en su contra y reconvino a la actora; reconoció a los Licenciados [REDACTED]

[REDACTED], el carácter de Apoderados Legales de la parte demandada, con domicilio para oír y recibir notificaciones en [REDACTED]

Del escrito de contestación presentado se desprenden las siguientes excepciones:

Respecto a las prestaciones reclamadas con las letras A, B, C, y D, “... se opone la **EXCEPCIÓN DE FALTA DE ACCIÓN Y DE DERECHO**, toda vez que mi representado rescindió la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, al actualizarse la causal de rescisión establecida en el artículo 47, fracción

X de la Ley Federal del Trabajo, que establecen lo siguiente: Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; Esta causal se configuró, ya que la actora faltó a sus labores los días, **30 y 31 de marzo de 2023 y los días 17, 18, 19, 20 y 21 de abril de 2023**, esto es, más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días sin justificación, todo lo anterior quedó asentado en el acta de hechos de fecha 19 de abril de 2023, levantada ante dos testigos en el Plantel "Mtro. José Vasconcelos Calderón. Después, en fecha 27 de abril del 2023, mi representado, con fundamento en lo ordenado por los artículos 47, última parte, 982, 983, 991 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, promovió **PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO**, a fin de que el Actuario adscrito a este Tribunal Laboral del Poder Judicial del Estado de Baja California, con residencia en Mexicali, procediera a notificar el **AVISO DE RESCISIÓN** de la relación laboral de fecha **26 DE ABRIL DE 2023**, en virtud de la negativa de la trabajadora [REDACTED] a recibirlo, mismo que quedo radicado bajo el número 843/23. Con base en esta conducta **imputable a la actora**, es que mi representado rescindió la relación de trabajo para con la hoy actora, siguiendo lo ordenado en el artículo 47 parte final, con lo cual la patronal actuó conforme a lo ordenado por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por lo cual es procedente la **EXCEPCIÓN DE FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO**, ya que en el caso que nos ocupa, se dio un despido totalmente justificado, con base a los razonamientos antes precisados."

Respecto a la prestación reclamada bajo la letra E, opuso la siguiente excepción: "... se opone en primer término la **EXCEPCIÓN DE OSCURIDAD DE LA DEMANDA**, toda vez que la actora reclama diferencias salariales, sin embargo no precisa la cantidad líquida que reclama y mucho menos señala como estaba conformado su salario, en segundo término se opone la **EXCEPCIÓN DE FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO**, toda vez que se precisa a esta autoridad que la prestación denominada como **"BONO DE VIDA CARA"** que percibía la actora por la cantidad de **\$4,833.75 fue eliminada dentro del presupuesto para el [REDACTED]**. Por lo cual mi poderdante ya no contaba con el recurso económico para pagar dicha prestación, sin embargo, en todo momento realizó en tiempo y forma el pago del sueldo ordinario a la hoy actora. Tal y como lo manifiesta la actora, al ocupar un puesto de confianza y ocupar la plaza de Subdirectora Administrativa de Plantel, sabe que dentro del **Reglamento Interior de Trabajo para trabajadores de confianza del [REDACTED]**, contempla que cualquiera de las prestaciones es modificada o eliminada por parte de la federación automáticamente surtirá el mismo efecto en el Estado, esto debido a que el **C.B.B.C.**, depende de la viabilidad presupuestal para cubrir el pago de las mismas. Por lo cual se considera necesario precisar el contenido de dicho artículo: Artículo 46.- Los trabajadores de confianza tendrán derecho al pago de las prestaciones autorizadas por la federación cada año en el anexo de ejecución que anualmente se suscribe entre la Federación a través de la Secretaría de Educación Pública, el Gobierno del Estado de Baja California y el Colegio de Bachilleres de Baja California. Si cualquiera de estas prestaciones es modificada o eliminada por parte de la federación automáticamente surtirá el mismo efecto en el Estado, esto debido a que el **C.B.B.C.**, depende de la viabilidad presupuestal para cubrir el pago de las mismas."

Respecto a la prestación reclamada bajo la letra F, opuso la siguiente excepción: "... se opone la **EXCEPCIÓN DE PAGO**, en virtud de que mi representado realizó dicho pago por concepto de **aguinaldo 2022**, mediante transferencia bancaria al Banco denominado **SANTANDER**, a la cuenta destino [REDACTED], a nombre de la actora [REDACTED], con aviso de pago de fecha 2022/12/06; correlacionado con el Recibo de Liquidación de Sueldos por el periodo de pago **2022-06-27 a 2022-12-25**, por lo cual sería indebido que le realizar un segundo pago por dicho concepto del año 2022."

Respecto a la prestación reclamada bajo la letra G, opuso la siguiente excepción: "... se opone la **EXCEPCIÓN DE OSCURIDAD DE LA DEMANDA**, toda vez que la actora no precisa el monto de lo reclamado, su salario diario ordinario, el número de días que trabajo para la patronal considerar el pago **proporcional** por dicha prestación, asimismo es omisa en fundamentar su petición (**considerando 60 días de aguinaldo por año**), dejando con ello en estado de indefensión a mi representado, lo cual impide la comprensión integral de su reclamo, por lo que solicito el estudio de esta excepción por parte de este Tribunal Laboral a efecto de

que no sean violadas las garantías de mi representado contempladas en los artículo 14 y 16 constitucionales,..."

En relación a las prestaciones reclamadas bajo las letras H e I, opuso la siguiente excepción: "... se opone la excepción de **FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO**, toda vez que se deberá considerar que la actora trabajo para mi poderdante **menos de un año, esto es del día 12 de octubre de 2022 al 30 de marzo de 2023, arrojando la cantidad de (0.47 años — 170 días), por lo cual se deberá considerar únicamente la parte proporcional para realizar el computo de dicha prestación.**"

Respecto a las prestaciones reclamadas bajo las letras J y K, opuso la siguiente excepción: "... se opone la excepción de **FALTA DE ACCIÓN Y DE DERECHO**, toda vez que la hoy actora tenía una jornada de trabajo única y exclusivamente con un horario de trabajo de las **8:00 horas a las 16:00 horas de, lunes a viernes, descansando los días sábado y domingo**, siendo este el horario y días de descanso acordados al momento de la contratación. Respecto a las horas extras que reclama la trabajadora, al ocupar el puesto de Subdirectora Administrativa de Plantel, tal y como lo manifiesta en su escrito de demanda, ella efectivamente tenía las funciones específicas de verificar que se llevara a cabo el registro y control de personal que presta sus servicios en el Plantel; recibir de la Subdirección Académica la relación del personal docente y administrativo con las cargas horarias autorizadas; supervisar el control de altas y bajas, retardos y/o faltas del personal docente, administrativo y enviarlas a la Dirección Administrativa con los reportes correspondientes. Es por ello que tenía conocimiento que desde el día **11 de julio de 2022**, mediante oficio **696/2022**, signado por el Director Administrativo del [REDACTED], mediante el cual se notificó a los Directores de Planteles y Jefes de Departamento del [REDACTED], **que cualquier tiempo extra del personal a su cargo, debe contar con autorización previa de la Dirección Administrativa. Situación que en el caso concreto nunca se autorizó por la patronal.**"

En relación a la prestación reclamada bajo la letra L, opuso la siguiente excepción: "... se opone la **EXCEPCIÓN DE OBSCURIDAD EN LA DEMANDA**, toda vez que la actora **no precisa el monto de lo reclamado, las circunstancias, tiempo, lugar, en que se generó dicho incremento salarial**, dejando con ello en estado de indefensión a mi representado, lo cual impide la comprensión integral de su reclamo, por lo que solicito el estudio de esta excepción por parte de este Tribunal Laboral a efecto de que no sean violadas las garantías de mi representado contempladas en los artículo 14 y 16 constitucionales, lo anterior encuentra apoyo en el criterio orientador que señala..."

Finalmente, opuso la Excepción de Prescripción, en los siguientes términos: "Se opone esta excepción, respecto de todas y cada una de las acciones y prestaciones reclamadas por la actora en su escrito de demanda, en términos de lo dispuesto en los artículos 516 y 518 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, dos meses y con anterioridad a un año respectivamente de la fecha de presentación de la demanda, **dieciséis de mayo de dos mil veintitrés**, que debió ejercitar y no lo hizo."

Con el escrito de contestación y las pruebas ofrecidas se corrió traslado a la parte actora quien formuló réplica, objetó las pruebas de su contraria y ofreció pruebas en relación a las mismas, mediante escrito presentado el 15 de agosto de 2023.

Por su parte, la demandada formuló contrarréplica y objeto las pruebas que su contraria aportó respecto a la réplica, mediante promoción electrónica de fecha 19 de septiembre de 2023.

En proveído de fecha diecisiete de octubre de dos mil veintitrés se citó a las partes a la

AUDIENCIA PRELIMINAR, misma que tuvo verificativo el once de enero 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 fecha veinte de febrero de dos mil veinticuatro, en la cual se desahogaron las pruebas ofrecidas por ambas partes que se encontraban legalmente preparadas, 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.

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 la actora funda su acción, de la contestación producida a la demanda y de lo determinado en la audiencia preliminar, podemos concluir que la Litis en el presente asunto se reduce al siguiente punto:

- Determinar si es procedente o no, el pago de las prestaciones reclamadas por la actora atendiendo a la naturaleza de la acción intentada (rescisión sin responsabilidad para el trabajador).
- Determinar si resulta procedente o no, la reconvenición planteada por la patronal demandada.

TERCERO. Cargas probatorias.

Tomando en consideración lo expuesto por las partes en los hechos siete, nueve y diez, donde la actora sostiene haber tomado la decisión de rescindir el vínculo laboral que sostenía con la demandada y separarse de la fuente de trabajo a partir del día 29 de marzo de 2023 como consecuencia de la reducción salarial que señala haber sufrido, así como que la patronal afirma haber despedido justificadamente a la trabajadora el 26 de abril de 2023 por haber faltado a sus labores los días 30 y 31 de marzo de 2023; 17, 18, 19, 20 y 21 de abril de 2023; queda claro que la actora ya no se

presentó a la fuente laboral a partir del día 30 de marzo de 2023, por lo que, a ningún fin práctico conduciría el analizar la causal de despido justificado invocada por la patronal, es decir, las inasistencias a laborar los días 30 y 31 de marzo de 2023; 17, 18, 19, 20 y 21 de abril de 2023, pues la rescisión ejercida por la actora implica necesariamente la separación de la fuente de trabajo y en ese sentido, está reconocido que se separó de la fuente laboral el 29 de marzo de 2023. Por tal motivo, lo que interesa resolver es si la culminación de la relación laboral por los motivos que expone la actora se encuentra justificada en términos de Ley, mismos que hace consistir en una reducción salarial al dejar de pagársele el “Bono de Vida Cara” a razón de \$5,051.27 pesos catorcenales, por tal motivo, le corresponderá a la patronal demostrar que la reducción es justificada al haber sido eliminada dentro del presupuesto para el [REDACTED], sirve de sustento a lo anterior, el criterio establecido en la siguiente tesis de jurisprudencia:

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. 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.

Por otra parte, considerando que la trabajadora reclama el pago de prestaciones en términos extralegales sustentados en el Reglamento Interior de Trabajo, consecuentemente corresponderá a la parte actora el acreditar que es procedente el pago de las mismas en los términos solicitados, es decir, además de la existencia del cuerpo normativo referido, deberá demostrar también, que cumple con los requisitos

para la procedencia de su pago, lo anterior de conformidad con el criterio jurisprudencial siguiente, mismo que resulta aplicable por analogía:

Registro digital: 2006187. Instancia: Segunda Sala. Décima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 29/2014 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 5, Abril de 2014, Tomo I, página 1000. **Tipo: Jurisprudencia**

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. CORRESPONDE AL TRABAJADOR LA CARGA PROBATORIA CUANDO SE RECLAMEN LOS ESTÍMULOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD PREVISTOS EN LOS ARTÍCULOS 91 Y 93 DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE ESE ORGANISMO.

Los estímulos por asistencia y puntualidad constituyen una prestación extralegal, en tanto no tienen su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ni en la Ley Federal del Trabajo, sino en el Reglamento Interior de Trabajo del citado Instituto, cuya base legal se encuentra en el contrato colectivo de trabajo, de forma que ameritan de prueba para su procedencia; en ese sentido, cuando un trabajador reclame tales estímulos, se debe aplicar la regla en el sentido de que quien alega el otorgamiento de una prestación extralegal debe acreditar en el juicio su procedencia, demostrando que su contraparte está obligada a satisfacer la prestación que reclama. Por tanto, no basta que el trabajador demuestre la existencia de los estímulos por asistencia y puntualidad, sino que debe acreditar que se ubica en los supuestos de hecho establecidos para que se le otorguen.

Contradicción de tesis 437/2013. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 19 de febrero de 2014. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ausente: Sergio A. Valls *****dez. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula *****dez Maquívar.

Tesis y/o criterios contendientes:

El sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, al resolver el amparo directo 577/2013, y la tesis 1.6o.T. J/99, de rubro: "ESTÍMULOS POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL. PARA QUE FORMEN PARTE DEL SALARIO DEBEN ACREDITAR HABERLOS PERCIBIDO O QUE SE UBICAN EN LOS SUPUESTOS CONTRACTUALES, EN VIRTUD DE TRATARSE DE PRESTACIONES EXTRALEGALES.", aprobada por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXX, octubre de 2009, página 1183.

Tesis de jurisprudencia 29/2014 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal en sesión privada del cinco de marzo de dos mil catorce. Esta tesis se publicó el viernes 11 de abril de 2014 a las 10:09 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 14 de abril de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

CUARTO. Valoración de pruebas.

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

○ **CONFESIONAL** a cargo de la parte demandada [REDACTED], cuyo desahogo se encuentra visible a partir del minuto 10:57 de la audiencia de juicio, probanza que fue desahogada por conducto del Lic. [REDACTED], la cual no aporta ningún beneficio a su oferente dado el sentido de las respuestas vertidas.

○ **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente requerir a la patronal demandada por la exhibición de los Originales de las Listas de Asistencia correspondientes a la actora por el período comprendido del 12 de octubre de 2022 al 29 de marzo de 2023, las cuales no fueron exhibidas en la audiencia de juicio por la patronal, motivo por el cual se le

hizo efectivo el apercibimiento decretado en la audiencia preliminar once de enero de dos mil veinticuatro, teniéndose por presuntivamente ciertos los hechos expresados por la parte actora en relación a tal documento (minuto 18:25) de la videograbación de la audiencia de juicio.

○ **TESTIMONIAL** a cargo de [REDACTED], cuyo desahogo se encuentra visible a partir del minuto 18:56 de la videograbación de la audiencia de juicio; probanza ofrecida para acreditar el horario de labores así como lo acontecido el veintinueve de marzo de dos mil veintitrés y del cual se desprende que los testigos resultaron coincidentes en señalar conocer a la actora por haber sido jefa directa de ellos; asimismo resultaron coincidentes los testigos no conocer el horario de labores de la actora, dos de ellos manifestaron ingresar a laborar a las 14:30 horas ([REDACTED]), mientras que el tercer testigo ([REDACTED]) señaló ingresar a laborar a las 15:00 horas; finalmente, los testigos resultaron coincidentes en señalar el haber estado presentes al momento en que la actora se despidió como Subdirectora ya que hubo una reunión que fue convocada por el Director del Plantel, en la cual la actora expuso que debido a cuestiones personales se retiraba. En razón de lo anterior, dicha prueba no resulta apta para acreditar el horario de labores de la actora sin embargo, si le beneficia respecto la confirmación de lo sucedido el día veintinueve de marzo de dos mil veintitrés.

○ **DE LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, ASÍ COMO DE LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, no se desprende nada adicional que favorezca a los intereses de su oferente pues de las mismas no se desprende ni la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo que invoca ni los términos en que se encuentra pactado el otorgamiento de las prestaciones que refiere en su demanda.

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

○ **CONFESIONAL** a cargo de la parte actora [REDACTED] cuyo desahogo se encuentra visible a partir del minuto 47:00 de la videograbación de la audiencia de juicio, del cual se desprende la confesión expresa de la actora reconociendo haber recibido la cantidad de \$21,971.62 pesos catorcenales por concepto de sueldo ordinario; haber recibido vía transferencia el día 07 de diciembre de 2022, el pago de la cantidad de \$23,294.30 por concepto de aguinaldo del año 2022 (minuto 01:07:05 de la videograbación de la audiencia de juicio); que no checaba con huella dactilar; que no registraba asistencia en reloj checador; que conocía el Reglamento Interno para el Personal de Confianza; que en ningún momento de la relación laboral se le autorizó por parte de la dirección administrativa del [REDACTED]

██████████, para trabajar horas extras ni en los días sábados; que se le pagó vía transferencia electrónica la catorcena del tres al dieciséis de abril de 2023. Probanza que beneficia a su oferente por cuanto hace a lo reconocido expresamente por la actora, sin embargo, respecto a la carga procesal que le fue impuesta, no le beneficia pues de las respuestas vertidas no se acredita que el denominado “Bono de Vida Cara” haya sido eliminada dentro del presupuesto para el ██████████

○ **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en copia simple del REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL ██████████

██████████, constante de veintidós fojas, respecto del cual se solicitó su COTEJO Y COMPULSA con el obrante en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Mexicali, efectuándose la diligencia correspondiente el siete de febrero de dos mil veinticuatro, desprendiéndose que no fue posible perfeccionar el mismo toda vez que la copia simple exhibida no es fiel y exacta de la que, en copia certificada digital obra ante la Autoridad Laboral referida, ya que la obrante en copia certificada digital se encuentra incompleta al carecer de las hojas pares que conforman dicho documento. Probanza que beneficia parcialmente a los intereses de su oferente por los motivos expuestos.

○ **TESTIMONIAL** a cargo de ██████████, cuyo desahogo se encuentra visible a partir del minuto 01:27:20 de la videograbación de la audiencia de juicio; probanza ofrecida para acreditar el horario de labores de la actora y del cual se desprende que ambos testigos laboran en el plantel José Vasconcelos de la moral demandada en el puesto de Prefectos, resultando coincidentes en señalar conocer a la actora por haber trabajado en el mismo plantel en que trabajó la actora, sin embargo, para los efectos propuestos de la probanza (demostrar el horario de labores de la actora), la misma no beneficia a su oferente pues la primera de las testigos de nombre ██████████ contestó que no le consta el horario de labores de la actora ni la hora en que se retiraba de la fuente de trabajo; mientras que el testigo de nombre ██████████ manifestó que desde su ingreso a laborar en octubre de 2022 hasta finales de marzo de 2023, él laboraba de las siete horas a las quince horas y que según el horario era de ocho horas a las cuatro de la tarde (dieciséis horas) pero que no le consta a qué hora se retiraba la actora del plantel ya que el testigo concluía sus labores a las quince horas.

○ **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en escrito original en cinco fojas mediante el cual la patronal demandada solicita al Tribunal Laboral de este Partido Judicial de Mexicali, la notificación a la hoy actora del aviso de rescisión que acompaña; escrito que cuenta con sello de recepción de fecha el veintisiete de abril de dos mil veintitrés.

Probanza que no beneficia a los intereses de su oferente respecto a la carga probatoria que le fue impuesta, pues de la misma no se desprende la cancelación en el Presupuesto de la demandada Bono de Vida Cara.

- **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en original de Acta de Hechos de fecha diecinueve de abril de dos mil veintitrés suscrito por el Director y la Subdirectora Académica del Plantel José Vasconcelos Calderón, en la que se establece que la hoy actora no se ha presentado a laborar desde el treinta de marzo de dos mil veintitrés. Probanza que no beneficia a los intereses de su oferente respecto a la carga probatoria que le fue impuesta, pues de la misma no se desprende la cancelación en el Presupuesto de la demandada Bono de Vida Cara.

- **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en tres recibos de nómina con sello digital y cadena de caracteres generada por el Servicio de Administración Tributaria, correspondientes a las catorcenas del 29 de diciembre de 2022; del tres al dieciséis de abril de dos mil veintitrés y del diecisiete al treinta de abril de dos mil veintitrés. Probanza que ante el reconocimiento de la actora, beneficia a su oferente por cuanto hace al acreditamiento del pago efectuado a la actora en las fechas aludidas, mismas que guardan relación con la reconvención planteada por la patronal.

- **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en copia simple de recibo de pago con carácter informativo a nombre de la actora, por el pago correspondiente al aguinaldo del año 2022 en un monto de \$23,294.30 pesos. Durante el desahogo de la confesional a cargo de la actora, ésta reconoció haber recibido la transferencia correspondiente por el monto aludido el día siete de diciembre de dos mil veintidós habiendo consultado directamente su aplicación bancaria en su dispositivo móvil. Probanza que beneficia a su oferente por cuanto hace al acreditamiento del pago efectuado a la actora.

- **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en original de documento denominado MOVIMIENTO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO con sello de recibido por el Departamento Personal Nominas de la demandada del 25 de octubre de 2022, relativo a la actora, en el cual se establece el alta de la actora en el puesto de Subdirector de Plantel "C", con un salario mensual de \$47,082.85 pesos, a partir del 12 de octubre de 2022, con una jornada de trabajo de 08:00 a 16:00 horas. Probanza que beneficia a su oferente por cuanto hace a lo que de ella se desprende.

- **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en original de OFICIO 696/2022 de fecha 11 de julio de 2022, suscrito por el Director Administrativo del Colegio demandado C. [REDACTED], y dirigido a Directores de Planteles, Encargados de CEMSAD, Directores de Área y Jefes de Departamento del [REDACTED], mediante el cual se comunica que cualquier tiempo extra del personal a

su cargo, deberá contar con autorización previa de la Dirección Administrativa. Probanza que no beneficia a los intereses de su oferente por los motivos que se expondrán posteriormente.

○ **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente certificada del Reglamento Interno del [REDACTED], mismo que se encuentra publicado en el Periódico Oficial del Estado el 18 de diciembre de 2015, del cual se desprende las facultades y atribuciones del distinto personal que colabora en el Colegio demandado. Probanza que no beneficia a los intereses de su oferente por los motivos que se expondrán posteriormente.

○ **DE LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, ASÍ COMO LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, no se desprenden datos adicionales que vengan a favorecer a los intereses de su oferente.

QUINTO. Conclusiones.

Del estudio de los anteriores elementos de convicción debidamente valorados, adminiculados y vinculados entre sí de manera lógica y natural, en términos de los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, nos conducen a las siguientes consideraciones:

Resulta medular establecer los antecedentes del presente asunto, en el cual, la parte actora ejerce, en términos de lo dispuesto por el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, sustentando la misma en haber sufrido una reducción salarial al dejar de pagarle la patronal el concepto "Bono de Vida Cara" en un monto de \$5,051.27 pesos catorcenales, motivo por el cual decide separarse de la fuente laboral a partir del 29 de marzo de 2023, para posteriormente ejercer la acción en la instancia jurisdiccional con fecha 16 de mayo de 2023, mediante la presentación de su escrito de demanda en la oficialía común de los juzgados de primera instancia del Poder Judicial del Estado.

Por su parte, la demandada sostiene una primera defensa alegando haber despedido justificadamente a la actora el día 26 de abril de 2023 con motivo de que ésta no se presentó a laborar los días 30 y 31 de marzo de 2023, 17, 18, 19, 20 y 21 de abril de 2023, promoviendo para ello, el correspondiente Procedimiento Paraprocesal ante este Tribunal Laboral el 27 de abril de 2023.

Al respecto debemos señalar que esta primera defensa opuesta, resulta incompatible con la acción que ejerce la actora pues como requisito para el ejercicio de la misma es indispensable que el trabajador necesariamente se haya separado de la fuente de trabajo, tal como se ha establecido en el siguiente criterio

Registro digital: 164433. Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 76/2010. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXI, Junio de 2010, página 269. **Tipo: Jurisprudencia**

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL TRABAJADOR QUE EJERZA ESA ACCIÓN, DEBE ESTAR SEPARADO DE LA FUENTE DE TRABAJO AL PRESENTAR LA DEMANDA PARA TENER DERECHO AL PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo detalla las causas por las cuales el trabajador puede rescindir el vínculo laboral sin incurrir en responsabilidad, mientras que su numeral 52 le otorga la facultad de separarse dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se actualice alguna causa prevista en aquel precepto, en cuyo caso tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en términos del artículo 50 del indicado ordenamiento; indemnización que tiene como finalidad resarcirlo por verse en la necesidad de romper el vínculo jurídico con motivo de las conductas del patrón, que atentan contra su dignidad o ponen en peligro su vida, salud o nivel económico, y hacen difícil continuar la relación laboral. Por tanto, el trabajador que decida rescindir la relación laboral debe separarse de la fuente de trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que el patrón incurra en alguna de las causas previstas en el indicado artículo 51, para tener derecho al pago de las indemnizaciones respectivas; con la condición de que al momento de presentar su demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya esté separado de la fuente de trabajo, porque el ejercicio de esa acción necesariamente implica su intención de romper con el vínculo laboral, lo que es congruente con la actitud de no prestar sus servicios.

Contradicción de tesis 107/2010. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito, actual Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Décimo Séptimo Circuito y el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 19 de mayo de 2010. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Sergio A. Valls *****dez. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Tesis de jurisprudencia 76/2010. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiséis de mayo de dos mil diez.

Luego entonces, queda de manifiesto la intención de la trabajadora de romper el vínculo laboral y en esa medida es que a ningún fin práctico conduciría analizar el caudal probatorio aportado por la patronal para acreditar las faltas de asistencia alegadas como causal para despedir justificadamente a la actora, pues queda claro que no es posible material y jurídicamente rescindir el 26 de abril de 2023 la relación laboral por causa imputable al trabajador, cuando dicha relación ya no existía pues previamente la parte trabajadora había ejercido la rescisión por causa imputable al patrón el 29 de marzo de 2023.

Por otra parte, al contestar los hechos séptimo y noveno de la demanda, la patronal opuso una segunda defensa que sí resulta pertinente a la acción intentada por la actora, defensa que se hace consistir en que el denominado “Bono de Vida Cara” que percibía la actora, fue eliminado del presupuesto para el [REDACTED], por lo que, ocupando la actora el cargo o puesto de Subdirectora Administrativa de Plantel, le resulta aplicable el Reglamento Interior de Trabajo para Trabajadores de Confianza del [REDACTED], el cual contempla en su artículo 46, que los trabajadores de confianza tendrán derecho al pago de las prestaciones autorizadas por la federación cada año en el anexo de ejecución que anualmente se suscribe entre la federación a través de la Secretaría de Educación Pública, el Gobierno del Estado de Baja California y el [REDACTED]. Asimismo, enfatiza la demandada que el

reglamento dispone: **“Si cualquiera de estas prestaciones es modificada o eliminada por parte de la federación automáticamente surtirá el mismo efecto en el Estado, esto debido a que el C.B.BC., depende de la viabilidad presupuestal para cubrir el pago de las mismas.”**

Como consecuencia de dicha defensa, se impuso a la patronal la carga para demostrar que la reducción o supresión del “Bono de Vida Cara” es justificada al haber sido eliminada dentro del presupuesto para el [REDACTED], de conformidad con la tesis de jurisprudencia:

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. 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.

Estando reconocido en autos que la actora ocupaba el puesto de Directora Administrativa del Plantel José Vasconcelos del [REDACTED], es parte de la carga probatoria de la patronal, evidenciar primero la legal existencia del Reglamento Interior de Trabajo para Trabajadores de Confianza del [REDACTED] y segundo, que el artículo 46 de dicho ordenamiento contiene la disposición a que hace alusión la patronal.

Bajo este orden de ideas, la patronal aportó en copia simple el aludido Reglamento Interior de Trabajo para Trabajadores de Confianza del [REDACTED], mismo que fue cotejado por el Actuario adscrito a este

Tribunal y si bien, en la diligencia se asentó que no era copia fiel y exacta del documento digital exhibido por la Autoridad Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Mexicali, ello se debió a que el documento digitalizado por la referida autoridad se encuentra incompleto pues omitió digitalizar las hojas pares, pero respecto al resto de las hojas que lo conforman se puede advertir que sí corresponden a las exhibidas por la patronal, por lo que, en consideración de este Juzgador, el error de la autoridad registral al digitalizar el mismo no le puede acarrear un perjuicio a la patronal oferente pues no le resulta imputable a ella dicho error u omisión, motivo por el cual, se deberá considerar que el mismo fue perfeccionado y en consecuencia la patronal acreditó la legal existencia del Reglamento Interior de Trabajo para Trabajadores de Confianza, procediéndose en consecuencia a analizar el contenido del artículo 46 invocado por la patronal, cuya imagen se inserta a continuación para facilitar su comprensión:

ARTÍCULO 46.- Los trabajadores de confianza tendrán derecho al pago de las prestaciones adicionales autorizadas por la federación cada año en el anexo de ejecución que anualmente se suscribe entre la Federación a través de la Secretaría de Educación Pública, el Gobierno del Estado de Baja California y el Colegio de Bachilleres de Baja California.

Si cualquiera de estas prestaciones es modificada o eliminada por parte de la federación automáticamente surtirá el mismo efecto en el Estado, esto debido a que el C.B.B.C., depende de la viabilidad presupuestal para cubrir el pago de las mismas.

Resulta indudable que las actividades que describe la actora en el hecho dos del escrito de demanda, encuadran en las previstas por el artículo 9 de la Ley Federal de Trabajo para ser considerada como trabajadora de confianza pues reconoce la actora que entre otras actividades, supervisaba que el desarrollo de las actividades que realizaba el personal a su cargo, se cumpla de acuerdo a las normas, políticas y lineamientos vigentes; controlaba, vigilaba y supervisaba los bienes fijos propiedad de la demandada así como los recursos financieros. En consecuencia, la patronal igualmente acredita que la normatividad establecida en el numeral 46 del citado Reglamento le resulta aplicable a la actora.

Finalmente, correspondió demostrar a la patronal que la reducción o supresión del denominado "Bono de Vida Cara" se debió a que dicho Bono fue eliminado del presupuesto del Colegio demandado, sin embargo, no aportó ninguna probanza tendiente a demostrarlo ni tampoco aportó los denominados "anexos de ejecución" que anualmente suscriben la Secretaría de Educación Pública, el Gobierno del Estado de Baja California y el Colegio de Bachilleres de Baja California a que hace referencia el numeral 46 del Reglamento en cita, luego entonces, no logra evidenciar en juicio que la reducción salarial alegada por la trabajadora se encuentre justificada, de ahí entonces que resulte procedente la acción de rescisión ejercida por la actora, al actualizarse la causal prevista en la fracción IV del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, misma

que dispone:

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I a la III...

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

En el caso que nos ocupa, la actora señala en su demanda, que catorcenalmente se le pagaba la cantidad de \$28,011.61 pesos, mismos que se componen de \$5,051.27 pesos por concepto de "Bono de Vida Cara" y \$22,960.34 pesos por concepto de "sueldo ordinario" y que, fue a partir del tres de marzo de 2023 en que se le dejó de pagar el monto de \$5,051.27 pesos correspondiente al "Bono de Vida Cara". Por su parte la patronal al contestar el correlativo reconoce como ciertos los conceptos y montos otorgados a la actora, sin embargo, puntualiza que a partir del primero de febrero de 2023 la prestación denominada "Bono de Vida Cara" que percibía la actora fue eliminada dentro del presupuesto para el [REDACTED], manifestación que lleva inmerso el reconocimiento de que la actora dejó de percibir el "Bono de Vida Cara" (lo que se traduce en la disminución o reducción salarial alegada por la actora), sin que aportara la patronal elemento de convicción tendiente a revelar la cancelación o eliminación del Bono en comento, dentro del presupuesto autorizado a la patronal. En ese sentido, cobra relevancia lo manifestado por la trabajadora en el sentido de que, el día 29 de marzo de 2023 comunicó al Director del Plantel "Mtro. José Vasconcelos Calderón", es decir al C. [REDACTED] la decisión de rescindir la relación de trabajo y que fue el propio Director quien hizo llamar a compañeros de trabajo para comunicarles la decisión que había tomado la actora, lo cual se corrobora con el testimonio rendido por [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED], quienes confirmaron que fueron convocados por el Director del Plantel para estar presentes en el momento en que la hoy actora les dirigió unas palabras despidiéndose de ellos y, si bien es cierto que los testigos no pudieron precisar la fecha en que ello ocurrió, sí confirma la versión expuesta por la propia actora de que fue el propio director del Plantel el que convocó a los compañeros de trabajo para que la actora tuviera oportunidad de darles a conocer su decisión de separarse de la fuente de trabajo y despedirse de ellos. El hecho de que los testigos no precisaran la fecha en que ello ocurrió no es motivo para restar valor al testimonio rendido toda vez que la propia patronal viene reconociendo que la actora dejó de presentarse a laborar desde el 30 de marzo de 2023, por lo que no queda lugar a dudas que dichos hechos ocurrieron el día que señala la actora, es decir, el 29 de marzo de 2023, lo que a su vez pone de manifiesto que el Director del Plantel, el C. [REDACTED] tuvo conocimiento tanto de los motivos como de la fecha de separación de la actora, razón por la cual, incluso la documental aportada por la patronal como prueba, relativa a Constancia de Hechos de fecha 19 de abril de

2023, en la que el Director del Plantel y la Subdirectora Académica del mismo, establecen que la actora no se ha presentado a laborar desde el 30 de marzo de 2023; confirma la decisión de la actora de separarse de sus labores el 29 de marzo de 2023, fecha en la que incluso, a convocatoria expresa del Director del Plantel, se generó el espacio para que la actora dirigiera algunas palabras de despedida a sus compañeros de trabajo.

Por lo anterior expuesto, se declara infundada la excepción de Falta de Acción y Derecho opuesta por la demandada, lo que hace procedente imponer condena sobre las prestaciones reclamadas en los términos que se indicarán posteriormente.

Previo a establecer los montos de la condena, es oportuno precisar que la patronal opuso la excepción de prescripción en los siguientes términos:

EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN.- *Se opone esta excepción, respecto de todas y cada una de las acciones y prestaciones reclamadas por la actora en su escrito de demanda, en términos de lo dispuesto en los artículos 516 y 518 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, dos meses y con anterioridad a un año respectivamente de la fecha de presentación de la demanda, dieciséis de mayo de dos mil veintitrés, que debió ejercitar y no lo hizo.*

La excepción de referencia se declara improcedente, pues tomando en consideración que la demanda fue presentada el **16 de mayo de 2023**, en términos de lo dispuesto por el artículo 516 de la Ley de la Materia, el cual dispone que las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, en consecuencia, cualquier prestación exigible anterior al 16 de mayo de 2022, se encuentra efectivamente prescrita, sin embargo, la trabajadora no realiza el reclamo de pago de prestaciones anteriores al 16 de mayo de 2022, de ahí lo improcedente de la excepción.

A efecto de determinar el monto del salario con el cual se deberán cubrir las indemnizaciones a la actora, debemos atender las disposiciones contenidas en el artículo 89 de la Ley Laboral, mismo que determina que para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse, se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

Así, tenemos que catorcenalmente se le pagaba a la actora la cantidad de \$28,011.61 pesos, mismos que se componen de \$5,051.27 pesos por concepto de “Bono de Vida Cara” y \$22,960.34 pesos por concepto de “sueldo ordinario”, de manera tal que al dividir el monto percibido entre los catorce días que comprende el período de pago arroja los siguientes montos:

Concepto	Monto catorcenal	Monto diario
Sueldo Ordinario	\$22,960.34 pesos	\$1,640.02 pesos

Bono de Vida Cara	\$5,051.24 pesos	\$360.80 pesos
	Salario Cuota Diaria	\$2,000.82 pesos

Ahora bien, el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

Artículo 84.- 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.

Precisado lo anterior y habiendo quedado acreditado que el salario cuota diaria de la actora resultó del orden de los \$2,000.82 pesos, 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 la actora argumenta recibir ambas prestaciones en términos extralegales invocando como origen o fuente de los términos de su otorgamiento, al documento que denomina Reglamento Interior de Trabajo.

Por tal motivo se impuso a la actora la carga de demostrar tanto la existencia del cuerpo normativo referido (Reglamento Interior de Trabajo), como también, que cumple con los requisitos para la procedencia de su pago, lo anterior de conformidad con el criterio jurisprudencial siguiente, mismo que resulta aplicable por analogía:

Registro digital: 2006187. Instancia: Segunda Sala. Décima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 29/2014 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 5, Abril de 2014, Tomo I, página 1000. **Tipo: Jurisprudencia**

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. CORRESPONDE AL TRABAJADOR LA CARGA PROBATORIA CUANDO SE RECLAMEN LOS ESTÍMULOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD PREVISTOS EN LOS ARTÍCULOS 91 Y 93 DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE ESE ORGANISMO.

Los estímulos por asistencia y puntualidad constituyen una prestación extralegal, en tanto no tienen su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ni en la Ley Federal del Trabajo, sino en el Reglamento Interior de Trabajo del citado Instituto, cuya base legal se encuentra en el contrato colectivo de trabajo, de forma que ameritan de prueba para su procedencia; en ese sentido, cuando un trabajador reclame tales estímulos, se debe aplicar la regla en el sentido de que quien alega el otorgamiento de una prestación extralegal debe acreditar en el juicio su procedencia, demostrando que su contraparte está obligada a satisfacer la prestación que reclama. Por tanto, no basta que el trabajador demuestre la existencia de los estímulos por asistencia y puntualidad, sino que debe acreditar que se ubica en los supuestos de hecho establecidos para que se le otorguen.

Contradicción de tesis 437/2013. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 19 de febrero de 2014. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ausente: Sergio A. Valls *****dez. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula *****dez Maquívar.

Tesis y/o criterios contendientes:

El sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, al resolver el amparo directo 577/2013, y la tesis I.6o.T. J/99, de rubro: "ESTÍMULOS POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL. PARA QUE FORMEN PARTE DEL SALARIO DEBEN ACREDITAR HABERLOS PERCIBIDO O QUE SE UBICAN EN LOS SUPUESTOS CONTRACTUALES, EN VIRTUD DE TRATARSE DE PRESTACIONES EXTRALEGALES.", aprobada por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXX, octubre de 2009, página 1183.

Tesis de jurisprudencia 29/2014 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal en

sesión privada del cinco de marzo de dos mil catorce.

Esta tesis se publicó el viernes 11 de abril de 2014 a las 10:09 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 14 de abril de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

Ahora bien, en la Audiencia preliminar, al momento de establecer los hechos no controvertidos, se estableció, en lo que interesa, lo siguiente:

- o *DADO EL SILENCIO DE LA PATRONAL AL CONTESTAR EL HECHO QUINTO, SE ACTUALIZA LA SANCIÓN PROCESAL PREVISTA EN EL PÁRRAFO CUARTO DEL ARTÍCULO 873-A DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN EL SENTIDO DE **TENERSE POR ADMITIDO, SIN QUE SEA ADMISIBLE PRUEBA EN CONTRARIO**, QUE MOMENTO DE LA CONTRATACION DE LA ACTORA SE ESTABLECIO QUE ESTA SERIA POR TIEMPO INDETERMINADO Y **QUE LE APLICARIAN LAS PRESTACIONES CONTENIDAS EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, ESTABLECIENDOSE EL PAGO DE VACACIONES A RAZON DE 20 DIAS POR AÑO, PRIMA VACACIONAL DE 60% DE 40 DIAS DE SALARIO, AGUINALDO DE 60 DIAS**, BONO DE VIDA CARA Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD A RAZON DE 7 DIAS DE SALARIO POR AÑO,*

Si bien es cierto que la parte actora no aportó ninguna prueba de su intención que demostrara la existencia del documento Reglamento Interior de Trabajo, así como satisfacer los requisitos para acceder al pago de las prestaciones en los términos que señala, también debemos señalar que en consideración de este Juzgador, la sanción procesal que se hizo efectiva a la patronal demandada en la audiencia preliminar resulta suficiente para que la parte actora cumpla con la carga que le fue impuesta, pues habiendo señalado la actora los artículos del citado Reglamento que contemplan la forma de pago de las prestaciones vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, la patronal fue omisa en realizar señalamiento alguno sobre las mismas. Por tal motivo habremos de considerar entonces, que el aguinaldo es otorgado a razón de 60 días de salario mientras que la prima vacacional a razón del 60% sobre 40 días de salario.

Luego entonces, al multiplicar el salario cuota diaria de \$2,000.82 pesos por los 60 días de aguinaldo que corresponden al actor conforme al artículo 48 del Reglamento Interior de Trabajo invocado por el actor 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 \$328.90 pesos. En el mismo sentido, respecto a la cuota diaria de la prima vacacional tenemos que la actora refiere, en términos del artículo 29 del reglamento interior de trabajo invocado, se otorga a razón del 60% de 40 días de salario. Así tenemos que al multiplicar el salario cuota diaria de \$2,000.82 pesos por los 40 días que refiere, se obtiene la cantidad de \$80,032.80 pesos, misma que al aplicarle el 60 por ciento se obtiene la cantidad de \$48,019.68 pesos por concepto de prima vacacional, cantidad esta que al dividirla entre los 365 días que comprenden el año calendario, arroja una cuota diaria de prima vacacional de \$131.56 pesos.

En las relatadas condiciones, se determina que el **salario diario integrado** de la

actora resulta ser de **\$2,461.28 pesos (DOS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y UN PESOS 28/100 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: \$ 2,000.82 pesos
- Cuota Diaria Aguinaldo: \$ 328.90 pesos
- Cuota diaria prima vacacional: \$ 131.56 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.

En razón de lo anterior se condena a la demandada [REDACTED]

[REDACTED], a pagar a la actora la cantidad de **\$221,515.20 PESOS (DOSCIENTOS VEINTIUN MIL QUINIENTOS QUINCE PESOS 20/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de Indemnización Constitucional (90 días) reclamada en la **prestación B)**, a razón del salario diario integrado de **\$2,461.28 pesos (DOS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y UN PESOS 28/100 MONEDA NACIONAL)**. Asimismo, de conformidad con los artículos 52 en relación la fracción II del diverso 50 de la Ley Federal del Trabajo, la cantidad de **\$22,643.78 PESOS (VEINTIDOS MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y TRES PESOS 78/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de **Indemnización Especial de veinte días por cada año de servicios prestados reclamada en la prestación C)**, lo anterior en virtud de que la actora generó una antigüedad de

168 días, de lo que se obtiene que le corresponde el pago proporcional de 9.20 días, mismos que deberán ser pagados con el salario diario integrado establecido de **\$2,461.28 pesos (DOS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y UN PESOS 28/100 MONEDA NACIONAL)**.

Igualmente, resulta procedente condenar al pago de salarios caídos reclamados bajo la prestación D, a razón del salario diario integrado de salario diario integrado de **\$2,461.28 pesos (DOS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y UN PESOS 28/100 MONEDA NACIONAL)**, computados a partir de la rescisión por causa imputable al patrón, es decir del 29 de marzo de 2023 y hasta por un período máximo de doce meses y tomando en consideración la fecha de emisión de la presente sentencia (diecisiete de mayo de dos mil veintitrés), 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. También se condena pagar a la actora, la cantidad de **\$7,925.32 PESOS (SIETE MIL NOVECIENTOS VEINTICINCO PESOS 32/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de Prima de antigüedad reclamada en la prestación I), en los términos de lo previsto por el Reglamento Interior de Trabajo invocado por la actora, es decir a razón de siete (7) días de salario diario integrado, y en virtud de que contaba con una antigüedad de 168 días, tenemos que le corresponde la cantidad de 3.22 días de pago por tal concepto, los cuales, deberán pagarse con el salario diario integrado establecido de \$2,461.28 pesos (dos mil cuatrocientos sesenta y un pesos 28/100 moneda nacional).

Por otra parte, respecto al pago de las diferencias de salarios no cubiertos, queda claro que a partir de la segunda catorcena de febrero de 2023 así como en la primera y segunda catorcena de marzo de 2023, la actora dejó de percibir la cantidad de \$5,051.27 pesos catorcenales por concepto de Bono de Vida Cara, en tal virtud se condena a pagar a la actora la cantidad de **\$15,153.81 pesos (QUINCE MIL CIENTO CINCUENTA Y TRES PESOS 81/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de diferencias de salarios no cubiertos, reclamadas bajo la prestación E.

Por cuanto hace al pago de aguinaldo proporcional correspondiente al año 2022, reclamada con la prestación F), la patronal opuso la **EXCEPCIÓN DE PAGO**, señalando que con fecha seis de diciembre de 2022 se realizó el pago correspondiente mediante transferencia bancaria al Banco Santander. Dicha excepción resulta fundada al haber reconocido la actora, durante la confesional a su cargo y previa revisión en su aplicación bancaria móvil, el haber recibido el pago de la cantidad de \$23,294.30 pesos mediante transferencia a su cuenta, motivo por el cual **resulta procedente absolver** a la patronal del pago de dicha prestación.

Al haber resultado procedente la rescisión ejercida por la actora, resulta procedente condenar al pago de la cantidad de **\$28,931.86 PESOS (VEINTIOCHO MIL NOVECIENTOS TREINTA Y UN PESOS 86/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de Aguinaldo proporcional correspondiente al año 2023, reclamado bajo la **prestación G)**, en términos de lo dispuesto por el artículo 48 del Reglamento Interior de Trabajo invocado por la actora, en consecuencia tenemos que los días laborados durante el año calendario en el año 2023 fueron 88, correspondiéndole a dichos días el pago proporcional de 14.46 días los cuales multiplicados por el salario cuota diaria de \$2,000.82 pesos, arroja la cantidad antes indicada; la cantidad de **\$18,407.54 PESOS (DIECIOCHO MIL CUATROCIENTOS SIETE PESOS 54/100 MONEDA NACIONAL)**, por concepto de vacaciones proporcionales, reclamada bajo la **prestación H)**, por lo que tomando en consideración que los días laborados fueron 168, en tal virtud, tenemos que el proporcional correspondiente en términos de lo expuesto por la actora conforme al Reglamento Interior de Trabajo invocado, es decir, a razón de 20 días de vacaciones por año, el proporcional resultante es de 9.20 días, cantidad ésta que multiplicada por el salario cuota diaria de \$2,000.82 pesos arroja la cantidad en cita.

Respecto a la prima vacacional proporcional, reclamada bajo la **prestación H)**, la actora refiere, en términos del artículo 29 del reglamento interior de trabajo invocado, que se otorga a razón del 60 por ciento de 40 días de salario, sin embargo, al haber laborado solamente 168 días, consecuentemente el pago proporcional resulta ser a razón de sesenta por ciento de 18.41 días. Así tenemos que al multiplicar el salario cuota diaria de \$2,000.82 pesos por los 18.41 días, se obtiene la cantidad de \$36,835.09 pesos, misma que al aplicarle el 60 por ciento se obtiene la cantidad de **\$22,101.05 PESOS (VEINTIDOS MIL CIENTO UN PESOS 05/100 MONEDA NACIONAL)** que, por concepto de prima vacacional proporcional, se deberá cubrir a la actora.

Por cuanto hace al reclamo de pago de horas extras contenido en la **prestación J)** tenemos que la actora señaló que a partir de noviembre de dos mil veintidós y hasta la fecha de rescisión laboró de las ocho horas a las veintiún horas, de lunes a viernes, disfrutando de dos horas de comida.

La Ley Federal del Trabajo, respecto a la jornada establece lo siguiente:

Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y

siete horas y media la mixta.

En atención al horario de labores de la actora establecido con anterioridad y de conformidad con el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo, tenemos que el mismo corresponde a una jornada diurna discontinua cuya duración máxima es de 8 horas diarias según lo prevé el artículo 61 de la Ley Laboral.

Así, tenemos que el horario y jornada laborado por la actora supera el máximo que la Ley Laboral dispone en sus numerales 58, 60 y 61, pues atendiendo a la hora de entrada a laborar y las dos horas para alimentos, debía concluir sus labores a las 18:00 horas.

En este tenor tenemos que, dada la fecha de la rescisión de la relación laboral, el período reclamado **comprende un total de 22 semanas, dentro de las cuales se ubican las correspondientes al período vacacional decembrino**, por lo que, exceptuando el referido período vacacional decembrino del año 2022, en el resto de semanas la actora ingresó a laborar a las 08:00 horas y debía concluir sus labores a las 18:00 horas sin embargo, lo hizo hasta las 21:00 horas, es decir, laboró tres (3) horas extras diarias, que multiplicados por los cinco días laborados, representa 15 horas extras laboradas a la semana a cuyo pago deberá condenarse a la parte demandada, debiendo pagarse las primeras nueve horas en base al doble del salario que por hora ordinaria corresponda mientras que las 6 horas extras restantes deberán cubrirse en base al triple del salario que corresponda a la hora ordinaria.

Lo anterior, no obstante, lo señalado por la patronal en el sentido de que el Director del Plantel carece de facultades para modificar el horario del personal conforme a los lineamientos establecidos en el Reglamento Interno del Colegio demandado, pues si bien el aludido Reglamento Interno, publicado en el Periódico Oficial del Estado el 18 de diciembre de 2015, dispone en sus artículos 55 y 56 las atribuciones del Director del Plantel, ello no revela por sí mismo que la actora no hubiese laborado materialmente en el horario que señala, como tampoco lo desvirtúa el que el documento elaborado con motivo de la contratación de la actora establezca que su horario de labores sería de las 08:00 a las 16:00 horas, pues, estando reconocido por la patronal que la actora iniciaba sus labores a las ocho horas, los testigos aportados por la parte actora, el Oficial de Servicios Varios [REDACTED] y la Auxiliar Administrativo [REDACTED], quienes laboran en el turno vespertino, refieren haber visto a la actora laborando en un horario posterior a las 18:00 horas (seis de la tarde) al señalar haberla visto a las 7-8 de la noche, lo que revela que la actora sí se encontraba en la fuente de trabajo de manera posterior a las 16:00 horas en que afirma la patronal, concluía sus labores la actora, resultando irrelevante incluso el contenido del oficio 696/2022 exhibido por la patronal de fecha 11 de julio de 2022 mediante el cual, el director

administrativo gira instrucciones a los directores de planteles en relación a la autorización de laborar horas extras, pues si bien, dicho oficio es exhibido en original, el mismo carece de sello de recibido del Plantel en el que se encontraba adscrita la actora o bien la firma de recibido por parte del Director de dicho plantel.

En resumen, en el período reclamado (20 semanas) corresponde a la actora el pago de **180 horas extras dobles y 120 horas extras triples.**

Considerando que el salario cuota diaria de la actora acreditado en juicio es de \$2,461.28 pesos, luego entonces, al dividir el mismo entre las ocho horas que corresponden a la jornada diurna obtenemos que el salario por hora ordinaria resulta ser de \$307.66 pesos, consecuentemente, **las horas extras dobles deberán pagarse a razón de \$615.32 pesos, mientras que las horas extras triples deberán pagarse a razón de \$922.98 pesos.** En las relatadas condiciones, por concepto de horas extras dobles laboradas en el período reclamado precedente, se condena a pagar la cantidad de **\$110,757.60 PESOS (CIENTO DIEZ MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y SIETE PESOS 60/100 MONEDA NACIONAL)**; mientras que por concepto de horas extras triples laboradas en el período reclamado precedente, se condena a pagar la cantidad de **\$110,757.60 PESOS (CIENTO DIEZ MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y SIETE PESOS 60/100 MONEDA NACIONAL)**

En relación al pago de dieciséis días de descanso semanal laborados de noviembre de 2022 a finales de marzo de 2023, reclamados en la **prestación K**, habremos de atender a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 73 de la Ley Laboral dispone lo siguiente:

Artículo 73. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

En autos no resultó controvertido que los días de descanso semanal de la actora lo eran los sábados y domingos; de igual manera no fue demostrado por la patronal que la actora no laboró los 16 sábados (día de descanso) que refiere. De lo dispuesto por la Ley tenemos que dichos días descanso deben ser pagados con un salario doble por el servicio prestado, adicional al que le corresponda por el descanso obligatorio. En ese sentido tenemos que al quedar establecido que el salario cuota diaria de la actora es de \$2,000.82 pesos, conforme a lo dispuesto por el artículo 73 de la Ley, cada uno de esos días de descanso debía pagarse a razón de la cantidad de \$6,002.46 pesos y no de manera sencilla a razón de \$2,000.82 pesos, de lo que se advierte que existe una diferencia en cada uno de esos dieciséis (16) días, de \$4,001.64 pesos. En consecuencia, se condena a pagar la cantidad de **\$64,026.24 PESOS (SESENTA Y CUATRO MIL VEINTISEIS PESOS 24/100 MONEDA NACIONAL)** por concepto de

diferencias en el pago de 16 días de descanso semanal laborados.

Respecto al incremento salarial del año 2023 y los que se sigan actualizando durante el juicio, reclamados en la **prestación L, resulta procedente absolver a la patronal de los mismos**, dada la naturaleza de la acción intentada, la cual se materializa con la conclusión del vínculo laboral por conductas atribuibles a la patronal, lo que vuelve incompatible dicha prestación con la acción intentada pues la condena de incrementos salariales procedente en los casos en que, habiendo alegado el operario un despido injustificado, reclama la restitución o cumplimiento del vínculo laboral con efectos de reinstalación, donde se pretende la continuidad de la relación de trabajo como si esta no se hubiera interrumpido y en esa virtud es que, de no haberse interrumpido, el operario en activo hubiera disfrutado de los incrementos salariales que se presentan de manera natural año con año.

Finalmente, respecto a la **Reconvención** planteada por la demandada por la devolución de la cantidad de \$27,880.51 pesos por motivo de pagos de salario efectuados a la actora en el mes de abril de 2023, resulta procedente dicha reconvención y **se condena a la actora [REDACTED] a devolver la cantidad de \$27,880.51 pesos (VEINTISIETE MIL OCHOCIENTOS OCHENTA PESOS 51/100 MONEDA NACIONAL)** pues habiéndose rescindido por la actora la relación laboral el 29 de marzo de 2023, no existe obligación patronal de efectuar el pago de salarios de manera posterior a la fecha de rescisión, sin embargo, en el juicio se demostró con los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI) exhibidos por la patronal y con lo reconocido por la actora durante la confesional a su cargo, el haber recibido en el mes de abril de 2023 transferencias a su cuenta de nómina por la patronal demandada no obstante que ya no existía el vínculo laboral, lo que revela la procedencia de la reconvención planteada.

Por lo anteriormente expuesto y fundado se:

RESUELVE

PRIMERO: SE CONDENA a la parte demandada [REDACTED] a **PAGAR** a la actora [REDACTED], las prestaciones reclamadas con las letras **B, C, D, E, G, H, I, J y K**, en la forma y términos expuestos en el considerando quinto de la presente sentencia.

SEGUNDO: SE ABSUELVE a la parte demandada [REDACTED] de pagar las prestaciones reclamadas bajo las letras **F) y L)**, por los motivos que quedaron establecidos en el considerando quinto de la presente sentencia.

TERCERO: Al resultar procedente la Reconvención planteada por la demandada, **SE CONDENA** a la parte actora [REDACTED] a **PAGAR** a la demandada [REDACTED] la cantidad de \$27,880.51 pesos por concepto de **SALARIOS PAGADOS DE MAS.**

CUARTO. Concede a las partes el término de **QUINCE DÍAS**, contados a partir de su notificación, a efecto de que den cumplimiento a la presente Sentencia, 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 **14,767** del Boletín Judicial de fecha **veintiuno de mayo del dos mil veinticuatro**, se hizo la publicación de Ley. CONSTE.

El **veintidós de mayo del dos mil veinticuatro**, a las doce horas, surtió sus efectos la notificación anterior, publicada por el Número **14,767** del Boletín Judicial de fecha **veintiuno de mayo del dos mil veinticuatro**. CONSTE.