

Federación y su Gaceta. Tomo XIV, Octubre de 2001, página 964, **Tipo:** Jurisprudencia, DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 6860/98. Dalia Ángeles Medina. 19 de octubre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: José Maximiano Lugo González. Amparo directo 9850/98. Antonio Castro de la Madrid. 21 de enero de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: José Maximiano Lugo González. Amparo directo 12040/98. Grupo Mae, S.A. y otro. 15 de febrero de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: José Maximiano Lugo González. Amparo directo 4120/99. Javier Vicencio Brambila. 6 de agosto de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Avendaño. Secretaria: Ma. Guadalupe Casillas Quintero. Amparo directo 8690/2001. Adalberto Cervantes Rangel. 6 de septiembre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Casimiro Barrón Torres. Secretaria: Sara Yanina Martínez Moreno. Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 816, tesis 949, de rubro: "**LAUDOS, FORMA DE REDACCIÓN DE LOS.**".

I.- FASE ESCRITA

PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA. Con fecha *once de julio de dos mil veinticuatro*, se presentó ante la Oficialía de Partes de este Tribunal escrito signado por [REDACTED] en términos del artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo demandando la acción de [REDACTED] en contra de [REDACTED].

PREVENCIÓN Y ADMISIÓN. Por auto de fecha doce de julio de dos mil veinticuatro, se tuvo por recibido el escrito inicial y se previno en un término de *tres días* a la parte actora a fin de que manifestara la manera en la que se había llevado a cabo la contratación, si fue por tiempo determinado o indeterminado y si recibió algún bono o emolumento adicional al salario referido en su escrito inicial señalando el monto de dicho concepto.

Por auto de fecha *veintidós de julio de dos mil veinticuatro* se tuvo a la parte actora dando omisión al cumplimiento de las prevenciones realizadas en fecha doce de julio del actual, por lo que

respectiva notificación de la parte demandada.

Del Sistema Integral de Justicia Laboral, se advierte que [REDACTED], fue debidamente notificada para su comparecencia a la audiencia de juicio por medio de los **estrados** de este Tribunal como se advierte de la constancia de notificación de fecha veintinueve de noviembre de dos mil veinticuatro realizada por la secretaria actuaria adscrita a este tribunal.

AUDIENCIA DE JUICIO. En esta misma fecha nueve de los corrientes, tuvo verificativo la audiencia de juicio, en la que se tuvieron por desahogadas las pruebas que no requieren de diligencia especial. Hecho lo anterior, el secretario instructor certificó que no quedaban pruebas pendientes por desahogar, la parte actora formuló sus alegatos, no así la parte demandada, debido a su incomparecencia a la audiencia de juicio, por lo que se le tuvo por perdido el derecho para que formulara sus alegatos en términos del artículo 873-J de la ley de materia primer párrafo. Consecuentemente se procedió a decretar cerrada la etapa de juicio, turnándose **el presente asunto para dictar SENTENCIA DEFINITIVA**, y

CONSIDERANDO:

PRIMERO.- Este Tribunal Laboral del Poder Judicial del Estado de Baja California, resulta ser **COMPETENTE** para conocer y resolver del presente negocio, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 527, en relación con el 698 de la Ley Federal del Trabajo, así como el correlativo contenido en la fracción IX del artículo 1 y 90 septies de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Baja California, por lo que haciendo una interpretación armónica y sistemática del artículo **698 de la Ley Federal del Trabajo**, misma que establece: **"Será competencia de los Tribunales de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de competencia Federal."**, se concluye que dadas las circunstancias la actividad de la parte demandada [REDACTED], escapa a la competencia por materia exclusiva de la federación, con fundamento lo dispuesto por el artículo 123 Apartado A, fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 527, 529 y 700 fracción II, inciso

b), de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO.- VIA. Ahora bien, en cuanto al **procedimiento ordinario** es el idóneo conforme a los artículos 870 al 873 de la Ley Federal del Trabajo, en atención a que la demandante ejerce como acción principal **LA RESCISION LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR**, se trata de un conflicto individual de naturaleza jurídica que no tiene una tramitación especial en la Ley Federal del Trabajo.

TERCERO.- FIJACIÓN DE LA LITIS.- En audiencia preliminar celebrada el veintidós de noviembre del dos mil veinticuatro al depurarse la litis del expediente laboral en que se actúa, y dado que la demandada fue omisa en contestar el escrito inicial instaurada en su contra, y toda vez que la parte actora refirió ejercitar la acción **RESCISION LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR**, por ende le corresponderá a la demandada probar la inexistencia de la referida causal y el pago de las prestaciones reclamadas por la parte actora; con excepción de las prestaciones extralegales reclamadas por la referida actora; en ese sentido, tomando en consideración las aseveraciones de la parte actora y la ausencia de contestación de la parte demandada [REDACTED], quién no compareció al procedimiento en defensa de sus intereses, se le tuvieron por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo aquellas que sean contrarias a lo dispuesto por la ley federal del trabajo y por **perdido** el derecho a ofrecer pruebas y formular reconvencción.

CUARTO- VALORACIÓN DE PRUEBAS.- En atención al principio de exhaustividad que rige los actos de autoridad se destaca que con relación a la prueba consistente en la instrumental de actuaciones ofrecida por la parte actora, la misma es analizada a la luz de los razonamientos expuestos en esta sentencia, ya que esta prueba consiste precisamente en el conjunto de actuaciones que obran en el expediente en que se actúa, incluso el artículo 836 de la ley federal del trabajo, prevé que el tribunal está obligado a tomar en cuenta las actuaciones y elementos que obran en el expediente y los anexos formados con motivo del juicio, aun y cuando no se haya ofrecido como prueba, ello con la finalidad de que se resuelva en concordancia con todo lo actuado en juicio.

Por otro lado, se valora la presuncional legal solo en cuanto le asista a alguna de las partes de manera expresa en la ley de la

materia y la humana en términos de lo considerado y resuelto en la presente sentencia. Probanzas que, al ser valoradas, por parte de este juzgador, apreciando todos y cada uno de los hechos en los cuales la promovente formuló su petición, apreciándolos a conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de la prueba, estudiando pormenorizadamente todas y cada una de las pruebas rendidas, tanto en lo individual, como en su conjunto y realizando una valoración de las mismas. Lo anterior tiene sustento legal en las siguientes tesis jurisprudenciales;

PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. PARA QUE PUEDAN VALORARSE DEBEN ESTAR RELACIONADAS CON LOS HECHOS A COMPROBAR, EXPRESADOS POR LAS PARTES EN LA DEMANDA O EN SU CONTESTACIÓN, SIN QUE SEA SUFICIENTE LA CIRCUNSTANCIA DE QUE OBREN EN EL EXPEDIENTE. Para que una prueba pueda y deba valorarse por el juzgador, inclusive, conforme al principio de adquisición procesal, no sólo debe obrar en autos, de facto o de jure, sino que debe estar relacionada con los hechos expresados en la demanda o en su contestación, pero además, éstos deben ser propios de las partes; es decir, aun cuando de acuerdo con el aludido principio, la prueba, una vez incorporada jurídicamente al proceso, ya no pertenece a quien la ofreció, sino al juicio y, por ello, deba valorarse en el laudo conforme a derecho y, aun así, para que pueda atribuírsele eficacia convictiva dentro de la libre apreciación, que en la materia implica la buena fe guardada y la verdad sabida, en términos del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, siempre se requiere de un hecho a comprobar, pues de nada serviría una prueba respecto de una cuestión abstracta o ajena a la controversia, sin que sea suficiente para realizar dicha valoración, la circunstancia de que el hecho a demostrar lo haya aducido una parte a la que no le es propio, por ser ajena a la relación que sostuvo con la contraparte, como ocurre, por ejemplo, cuando un sindicato, incorporado al procedimiento como tercero interesado, exhibe la renuncia del trabajador, y se advierte que el patrón no compareció a contestar la demanda, pues él sería, exclusivamente, quien podría oponer como hecho propio la inexistencia del despido reclamado sustentado en la renuncia de la actora; por consiguiente, esa documental no merece valor probatorio alguno, a pesar de obrar en el expediente. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO. Tesis Aislada VII.2o.T.267 L (10a.) emitida por Tribunales Colegiados de Circuito, consultable en Gaceta del Seminario Judicial de la Federación, Décima Época. Libro 74, Enero de 2020 Tomo III, Pág. 2645.

PRUEBA DE PRESUNCIÓN HUMANA EN MATERIA LABORAL. SU VALORACIÓN LIBRE NO EQUIVALE A PONDERAR INDICIOS CARENTES DE RAZONAMIENTO. La Ley Federal del Trabajo

reconoce como prueba la presunción, tanto legal como humana. La primera se encuentra regulada por disposiciones expresas incluidas en códigos o leyes; la mayoría son relativas y así lo ha previsto la Ley Federal del Trabajo, la cual no establece presunción legal absoluta alguna. En cambio, a la segunda (presunción humana) se le ha ubicado como prueba indiciaria o prueba por indicios, al tratarse de un razonamiento en el que es posible pasar de un hecho conocido o probado, a otro que no lo es; es decir, el órgano judicial podrá pasar de un hecho a otro, si entre ambos existe un enlace preciso y directo, según las reglas del criterio humano. Pero no debe perderse de vista que la presunción judicial es una operación lógica -más concretamente, una inferencia- que permite pasar de un hecho comprobado -conocido- a otro no comprobado, merced a la existencia de un enlace preciso y directo según las reglas del criterio humano. Por tanto, los indicios y la presunción humana tienen diferencias, pero también se relacionan, pues la última, aislada del indicio, es una simple regla de la experiencia. Ello, en razón de que el indicio es el hecho probado, mientras que la presunción es el razonamiento que el Juez aplica a ese hecho. Un aspecto adicional es su aplicación por el juzgador al momento de emitir la resolución definitiva, ya que dicha probanza deberá encontrarse especialmente razonada, lo cual no sólo implica expresar el razonamiento jurídico por medio del que se han construido las inferencias, sino que también es necesario hacer mención de las pruebas practicadas para tener por acreditados los hechos base, y de los criterios racionales que han guiado su valoración. Es decir, en la resolución deberá quedar explicitado el proceso racional seguido por el juzgador para arribar a determinada conclusión. Lo anterior, toda vez que la valoración libre de la prueba presuncional no equivale a la ponderación de los indicios carentes de razonamiento. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 1045/2015. Alianza de Agrupaciones Taxistas y Combis de Michoacán, A.C. 7 de julio de 2016. Unanimidad de votos. Ponente: Victorino Rojas Rivera. Secretario: Jesús Santos Velázquez Guerrero.

Registro digital: 2014186**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito, **Décima Época, Materia(s):** Laboral, **Tesis:** XI.1o.A.T.35 L (10a.), **Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 41, Abril de 2017, Tomo II, página 1782**Tipo:** Aislada

En ese sentido y tomando en cuenta el estudio acucioso y exhaustivo de los medios de prueba aportados por la parte actora y que dichos elementos convictivos de prueba fueron estudiados conforme al principio de inmediación a verdad sabida y de buena fe guardada sin necesidad de sujetarse a reglas y formulismos para su valoración, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 685, 840, al 842 de la Ley Federal del Trabajo, **se declara procedente la**

prueba en contrario, el Tribunal debe tener como cierto lo alegado por la actora, sin que pueda considerarse necesario que la trabajadora demuestre la existencia de la relación laboral, pues implicaría imponerle la carga de desvirtuar una excepción que no se hizo valer en el juicio, aunado a que se relevaría al demandado de satisfacer la carga procesal que le corresponde.

QUINTO.- PERSPECTIVA DE GÉNERO.- No se pierde de la óptica jurídica que por el caso que nos ocupa es indispensable el uso de esta herramienta que debe aplicarse en casos en que: **(i)** se identifica o alega una situación de poder o asimetría basada en el género; **(ii)** se detecta o denuncia un contexto de violencia, discriminación o vulnerabilidad derivada de esa categoría; y, **(iii)** a pesar de no acreditarse una situación de poder o un contexto de violencia, se advierte la posibilidad de que exista un trato o impacto diferenciados basados en el género, lo cual muchas veces se expresa mediante estereotipos o roles de género implícitos en las normas y prácticas institucionales y sociales, tal como se establece en la jurisprudencia 1/J.22/2016 (10.), la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido seis elementos como un conjunto de cuestiones mínimas que los operadores jurídicos deben tener presentes;

"ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual debe implementarse un método en toda controversia judicial aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Para ello, el juzgador debe tomar en cuenta lo siguiente: I) identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia, II) cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género, III) en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones: IV) de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género: V) para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y, VI) considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

Ahora, aplicando lo anterior al caso, se tiene que en el *“Manual*

sectores de la sociedad.

Paso 4. Identificar si el género fue una condición que influyó directa o indirectamente en el conflicto (tipo de violencia, comentarios, tocamientos y sus condiciones) o si dicho criterio generó una ventaja a una de las partes (posición de poder o vulnerabilidad de las partes).

Paso 5. Advertir la interacción entre la condición de género con otras condiciones de identidad y de contexto de las partes que puedan tener un impacto en el caso. Ejemplo: pobreza extrema, religión, grupo étnico, menor de edad, grupos migrantes.

I.- ANÁLISIS DE MANIFESTACIONES (HECHOS): Las personas juzgadoras deben analizar los hechos expuestos desde un enfoque de género que permita identificar el impacto del género en el caso a resolver. Es decir, que permita advertir la existencia de tratos fundados en estereotipos de género. De relaciones asimétricas de poder, el estado de vulnerabilidad en que se encuentra una persona por razón de su género, así como la desigualdad entre las partes por motivos de género. En consecuencia, se deberá aplicar este análisis, ya que los primeros dos supuestos: **(i)** se identifica o alega una situación de poder o asimetría basada en el género; **(ii)** se detecta o denuncia un contexto de violencia, discriminación o vulnerabilidad derivada de esa categoría; supuestos que se actualizan de lo planteado por la parte actora en los hechos de los numerales **2 Y 3**, los cuales para mayor dilucidación se citan a continuación:

3.-C. [REDACTED], el cual supe era contratado como Gerente, lo anterior la suscrita no lo supo de boca de el sino, porque con la suscrita solo se presento y desde un principio lo hizo de forma grosera y de malos modos. **Es así que desde el principio de su llegada se dirigía a la suscrita de forma inapropiada dando ordenes a ton ni son y de forma grosera y humillante, sin conocer las labores que desarrollaba**, fue tan así su comportamiento que al llegar al servicio de . comedor en donde se encontraba la suscrita y me encontraba sirviendo la comida a los trabajadores y había trastes sucios, de forma grosera se dirigía a la suscrita diciéndome "**ora anciana aparece a levantar los trastes, ¿Qué no puede? O la mando a descansar**", esa acción la hacía al momento que veía que nadie lo podía ver u oír. Sin embargo, de esa acción tengo testigos dignos de honrades y fe, los cuales presentare un su momento procesal oportuno. Y así fue su accionar cada vez que se presentaba en la zona de comedor, ya fuera por los platos sucios, por el piso sin trapear, por haber comida tirada por trabajadores debajo de las mesas y no haber

barrido, el buscaba cualquier pretexto para incomodarme, ser grosero y acosarme con que me mandaría a descansar o me despediría.

4) **El acoso y hostigamiento** llegó a tal grado que tanto el C. [REDACTED] y el C. [REDACTED], empezaron en cada momento que podían **estar en el área de comedor a tomar video y fotos por medio de su celular a la suscrita**, al principio no me daba cuenta ya que lo hacían de tal forma que no me enterara, pero poco tiempo después, aparte de hacerlo sin que la suscrita se enterara lo empezaron hacer cuando estaba sentada tomando mis alimentos. Al momento de estar haciendo esa acción me decían que **"era para mandarlo con el patrón, para que viera como comía la viejita y el tiempo que se tardaba" a veces lo hacían diciéndome que "ya no debería de estar ahí que ya estaba muy vieja, que me fuera a mi casa a descansar" o que "por la edad que tenía, debería de estar en mi casa y dejar esa labor a una más joven y guapa"**. (énfasis por el juzgador).

En consecuencia, procederá al análisis del siguiente paso de la herramienta de Perspectiva de Género establecido en el *Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en materia Laboral de nuestro máximo tribunal constitucional, primera edición*.

II.-IDENTIFICACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS PARTICULARES DE LA PARTE ACTORA. - Sin embargo, solo se tiene acceso a la siguiente información derivado de los autos electrónicos que conforman el expediente:

GÉNERO	ESTATUS	EDAD
Femenino	Trabajadora	Adulto mayor

III.- IDENTIFICAR SI EL CONFLICTO SE DA EN EL MARCO DE UNA PROBLEMÁTICA SOCIAL. - Ahora bien, al entrar en este análisis es indispensable enfatizar la naturaleza del conflicto siendo la parte actora trabajador de **JEFA DE TURNO COCINERA** en la moral demandada [REDACTED], del análisis anterior se desprenden indicios de discriminación por comentarios y malos tratos despectivos por su edad, así como hostigamiento.

En ese tenor, la perspectiva de persona mayor obliga a hacer una breve alusión a la dimensión demográfica del envejecimiento, incluso en una obra circunscrita al ámbito jurídico. El envejecimiento se produce cuando aumenta el porcentaje de personas mayores de sesenta años al tiempo que disminuyen el porcentaje de niños

el día *veintitrés de abril del actual*, rescindió la relación laboral por causas imputables al patrón y que solo laborada cuatro días a las semana; se condena a la referida demandada a pagar a la actora la cantidad de **\$5,260.00 (cinco mil doscientos sesenta pesos 00/100 moneda nacional)** por concepto de indemnización en términos de la fracción II del artículo 50 de la ley de la materia.

PRESTACIONES LEGALES MATERIA DE CONDENAS:

VACACIONES y PRIMA VACACIONAL. Se declara procedente el reclamo ejercitado por la demandante en el capítulo de prestaciones de su escrito inicial. Es importante precisar que el adeudo de estas prestaciones es un hecho admitido debido a la omisión de la parte patronal de contestar la demanda, presunción legal generada de la aplicación de los apercibimientos del numeral 873 A, primer párrafo de la legislación laboral, sin necesidad de prueba en contrario, y de lo dispuesto en los artículos 784 y 804 de la citada ley, conforme a los cuales la carga de la prueba corresponde al patrón. En el caso que nos ocupa, la patronal demandada no ofreció prueba alguna para desvirtuar tal presunción, por lo que le corresponde la cantidad de **\$7,500.00 (siete mil quinientos 00/100 moneda nacional) por concepto de vacaciones y prima vacacional.**

AGUINALDO. Se condena al pago del aguinaldo, conforme a las siguientes consideraciones: el adeudo de esta prestación legal es un hecho admitido derivado de la omisión de la parte patronal de contestar la demanda, presunción legal generada en favor de la parte actora acorde al numeral 873-A de la Ley Federal del Trabajo sin necesidad de prueba en contrario, pues acorde a lo dispuesto en los artículos 784 y 804 de la citada ley, la carga de la prueba corresponde al patrón. En el caso que nos ocupa, la patronal demandada no ofreció prueba alguna para desvirtuar tal hecho. Dicha prestación debe calcularse con base al equivalente a **15** días de salario, acorde a lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, se condena a la demandada a pagar a la actora el importe de **\$2,000.00 (dos mil pesos moneda nacional 00/100)**, por concepto de aguinaldo.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. El artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, establece que la prima de antigüedad debe pagarse a los trabajadores que sean separados de su empleo injustificadamente. En el caso que nos ocupa, siendo que la parte actora ha demostrado que el día veintitrés de abril de dos mil

veinticuatro, rescindió la relación laboral sin responsabilidad para la trabajadora, en los términos ya expuestos, de conformidad con lo preceptuado en la ley de la materia; en ese sentido la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que es procedente el pago de la prima de antigüedad si se determina la antigüedad de la parte trabajadora, siempre que se demuestre la existencia del despido o la rescisión del vínculo laboral, por lo que conforme a la regla para el pago de dicha prestación establecida en las fracciones 1 y II del numeral 162 mencionado, al multiplicarla antigüedad de la trabajadora por los **12** días indicados en la ley, arroja el total siguiente, el pago de dicha prestación será conforme a su salario diario de **\$500.00**, como resultado nos arroja el importe total de **\$3,156.16 (tres mil ciento cincuenta y seis 16/100 moneda nacional)**, se condena a la demandada al pago de dicha cantidad por concepto de prima de antigüedad.

Lo anterior con fundamento en la Jurisprudencia 2a./J. 66/2020 (10a.)*3, sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro digital 2022837, cuyo rubro y texto dicen:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. AUN CUANDO NO SE DEMANDE EXPRESAMENTE, SU PAGO ES PROCEDENTE CUANDO SE DETERMINA LA ANTIGÜEDAD DE LA PARTE TRABAJADORA Y SE DEMUESTRA LA EXISTENCIA DEL DESPIDO O LA RESCISIÓN DEL VÍNCULO LABORAL. *Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes arribaron a conclusiones antagónicas sobre la procedencia del pago de la prima de antigüedad prevista en el artículo 162 de Ley Federal del Trabajo, cuando tal prestación no se demanda expresamente por la parte trabajadora, pero ésta sí reclama el reconocimiento de su antigüedad. Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece que es procedente el pago de la prima de antigüedad si se determina la antigüedad de la parte trabajadora, siempre que se demuestre la existencia del despido o la rescisión del vínculo laboral. Justificación: El artículo **162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo** dispone que la prima de antigüedad se pagará a las personas trabajadoras que se separen por causa justificada o sean separadas de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido, sin más requisitos, lo que evidencia que se trata de una consecuencia inmediata y directa de la mera terminación del vínculo de trabajo. Por lo tanto, si en el juicio se determina la antigüedad de la persona*

trabajadora, así como la conclusión del vínculo laboral, la autoridad deberá condenar al pago de la prima respectiva aun cuando no se hubiera demandado expresamente, siempre y cuando la separación no sea voluntaria, en cuyo supuesto únicamente procederá su pago si se generó una antigüedad mínima de quince años, o de condenarse a la reinstalación, supuesto en el que, al no concluir la relación laboral, tampoco es procedente el pago de la prestación de mérito. Contradicción de tesis 178/2020. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materias de Trabajo y Administrativa del Décimo Cuarto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Octavo Circuito. 4 de noviembre de 2020. Cinco votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Luis María Aguilar Morales, José Fernando Franco González Salas, Yasmín Esquivel Mossa y Javier Laynez Potisek. Ponente: Javier Laynez Potisek. Secretaria: Alma Ruby Villarreal Reyes. Tesis y criterio contendientes: El Tribunal Colegiado en Materias de Trabajo y Administrativa del Décimo Cuarto Circuito, al resolver el amparo directo 13/2014, que dio origen a la tesis aislada XIV.T.A.7 L (10a.), de título y subtítulo: "**PRIMA DE ANTIGÜEDAD. PROCEDE SU PAGO AUN CUANDO NO SE HAYA RECLAMADO EN LA DEMANDA NI EN SU AMPLIACIÓN, Y A PESAR DE QUE LA ACCIÓN DE NULIDAD DE LA RESCISIÓN LABORAL NO PROSPERE.**", publicada en Semanario Judicial de la Federación del viernes 29 de agosto de 2014 a las 8:13 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 9, Tomo III, agosto de 2014, página 1907, con número de registro digital: 2007324; y, El sustentado por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Octavo Circuito, al resolver el amparo directo 17/2020. Tesis de jurisprudencia 66/2020 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dos de diciembre de dos mil veinte.

DÍAS LABORADOS Y NO PAGADOS.- Se condena al pago de los días laborados conforme a su escrito inicial de demanda, conforme a las siguientes consideraciones: el adeudo de esta prestación legal es un hecho admitido derivado de la omisión de la parte patronal de contestar la demanda, presunción legal generada por favor de la parte actora acorde al numeral 873-A de la Ley Federal del Trabajo sin necesidad de prueba en contrario, pues acorde a lo dispuesto en los artículos 784 y 804 de la citada ley, la carga de prueba corresponde al patrón. En el caso que nos ocupa, la patronal demandada no ofreció

prueba alguna para desvirtuar tal hecho. La parte actora acreditó haber laborado **6** días del periodo del veinticuatro al treinta de diciembre de dos mil veintitrés, a lo cual le corresponde el pago de **\$3,000.00 (tres quinientos pesos moneda nacional 00/100)**.

HORARIO EXTRAORDINARIO. Por lo que hace a las prestaciones extralegales reclamadas por la actora dentro de los autos del expediente material del presente, como es el tiempo extraordinario, quedó acreditado que la jornada de trabajo del actora lo era de lunes a jueves de cada semana de las dieciocho horas a las seis horas del día siguiente, siendo que le correspondía trabajar una jornada nocturna, laborando un total de **9** horas extras semanales, haciendo un total de **468** horas extras del periodo comprendido del cuatro de abril de dos mil veintitrés al veintitrés de abril de dos mil veinticuatro; lo anterior al no haberse desvirtuado el referido horario extraordinario, razón por la cual se tuvo por presuntivamente ciertas las condiciones de trabajo señaladas en el escrito inicial salvo prueba en contrario, de conformidad lo dispuesto por el numeral 828 en relación con el 805 de la ley de la materia, entre otras la jornada de trabajo del actor, **por lo que deberá condenarse al demandado al pago de esta prestación**, cantidad de **\$58,500.00 (cincuenta y ocho mil quinientos pesos 00/100 moneda nacional)**.

Por otra parte **DEBERÁ ABSOLVERSE** del pago del salario extraordinario superior a las nueve horas semanales, se dice lo anterior, ya que si bien conforme a las cargas probatorias establecidas en el artículo 784 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, al patrón demandado le corresponde probar la jornada ordinaria y la jornada extraordinaria que no exceda de las nueve horas a la semana y a la trabajadora le corresponde probar cuando su reclamo excede de las nueve horas semanales; en el juicio que nos ocupa el actor no acreditó tal situación, por lo que esta autoridad no cuenta con elementos suficientes para demostrar que efectivamente las laboró, ni tampoco genera razones para declarar verosímil el horario de trabajo señalado. Puesto si bien la demandada no desvirtuó la jornada de trabajo, también lo es que este Tribunal tiene la obligación de analizar la razonabilidad de la duración de la jornada laboral, y conforme a las pruebas desahogadas en audiencia de juicio, no existe elemento convictivo ofertado por el actor que demuestre que efectivamente laboró más de nueve horas extras semanales por el periodo señalado en su escrito inicial. Sirve de apoyo a lo anterior, la siguiente tesis jurisprudencial;

HORAS EXTRAS. DEBE EXAMINARSE SU RAZONABILIDAD CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL AUN EN EL CASO EN QUE EL DEMANDADO NO COMPAREZCA A LA AUDIENCIA Y SE TENGA POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO. La tesis de jurisprudencia 2a./J. 7/2006 (*) de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "**HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL.**", es aplicable aun cuando se tenga al demandado contestando la demanda en sentido afirmativo, por no haber comparecido a la audiencia, en términos del artículo **879 de la Ley Federal del Trabajo**, pues ello no impide que en el periodo de pruebas pueda demostrar, entre otros aspectos, que no son ciertos los hechos de la demanda, aunado a que la Junta debe valorar la reclamación respectiva para buscar la verdad legal, ya que es permisible apartarse de las formalidades para apreciar los hechos en conciencia y porque el valor probatorio de lo afirmado por el trabajador en cuanto a la duración de la jornada laboral se encuentra limitado a que se funde en circunstancias acordes con la naturaleza humana. **Registro digital:** 2006388, **Instancia:** Segunda Sala, **Décima Época**, **Materia(s):** Laboral, **Tesis:** 2a./J. 35/2014 (10a.) **Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 6, Mayo de 2014, Tomo II, página 912, **Tipo:** Jurisprudencia

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES.-

Toda vez que el trabajador no acreditó haber cumplido con el procedimiento establecido en el numeral 125 de la ley federal del trabajo señala para la participación de utilidades de cada trabajador, cuya determinación se deja a una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, esta autoridad carece de elementos para emitir tal pronunciamiento, por lo que se esta autoridad carece de elementos para emitir tal pronunciamiento, por lo que se **DECLARA IMPROCEDENTE**, dejando a salvo los derechos de la actora para que en su oportunidad los haga valer en la vía que corresponda.

Bajo ese orden de ideas y entrar al **estudio de fondo**, del estudio y análisis exhaustivo de todas y cada una de las constancias que integran el expediente en que se actúa, así como de la valoración de todas y cada una de las pruebas ofrecidas y desahogadas, con fundamento en lo previsto en los artículos 840 y 841 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que, la

ASUNTO COMO TOTAL Y DEFINITIVAMENTE CONCLUIDO PREVIAS ANOTACIONES DE RIGOR Y ESTILO EN EL EXPEDIENTE ELECTRÓNICO.

Así lo resolvió y firma electrónicamente el **LICENCIADO JESÚS EDUARDO BRAVO CARBALLO, JUEZ DEL TRIBUNAL LABORAL DEL PARTIDO JUDICIAL DE ENSENADA**, por ante su **SECRETARIO INSTRUCTOR LICENCIADO CESAR ANTONIO LABASTIDA BARRERA**, 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. Conste.

En el número **14,908** del Boletín Judicial, de fecha **11** de **diciembre** del año **2024**, se hizo la publicación de ley. - Conste.

El **12** de **diciembre** del **2024**, a las doce horas, surtió sus efectos la notificación anterior. - CONSTE.

PODER JUDICIAL
DE BAJA CALIFORNIA
VERSIONES PÚBLICAS