

del actual, 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, así mismo y toda vez que las partes no comparecieron a la audiencia de juicio se les tuvo por perdido el derecho para formular 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] con domicilio en **CALLE DE LAS ÁNIMAS, NÚMERO 328, LOS ENCINOS, ENSENADA BAJA CALIFORNIA**, 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 **RESCISION LABORAL POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN**, 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 veinte de junio del presente al depurarse la Litis del expediente laboral en que se actúa, y dado que los codemandados fueron omisos en contestar la demanda instaurada en su contra, en este sentido y toda vez que la parte actora refirió ejercitar la acción **RESICISION LABORAL POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN**, por ende le corresponderá a los codemandados probar la inexistencia del referida rescisión laboral por causas imputables al patrón y el pago de las prestaciones reclamadas por la 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 comparecieron al procedimiento en defensa de sus intereses, se les tuvieron a los referidos codemandados por admitidas las peticiones de los actores, 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, 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: Víctorino 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.

QUINTO- PERSPECTIVA DE GÉNERO.- Siempre que el caso lo amerite, aun cuando las partes no lo aleguen, juzgar con perspectiva de género deriva del principio de igualdad y no discriminación previsto en los artículos 1o y 4o Constitucionales, así como de las obligaciones contraídas por el Estado Mexicano al formar parte de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la diversa Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, mejor conocida como 'Convención de Belém do Pará'.

Esta herramienta 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

- 1) Identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia.
- 2) 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;
- 3) 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 visualizar dichas situaciones.
- 4) De detectarse las situaciones 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.
- 5) Para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de niños y niñas.
- 6) 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 para juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral*”, se señala que para el análisis del asunto de fondo, una vez cerrada la instrucción, de conformidad con el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, las y los jueces laborales dictaran la sentencia a verdad sabida, buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, lo cual hace referencia a que los tribunales de trabajo, para formarse una convicción sobre la controversia que decidan, no tienen obligación de guiarse por reglas fijas y tradicionales en la recepción y calificación de pruebas.

Lo cual resulta relevante en un caso como el que nos ocupa, en el cual se advierte un conflicto que, por sus particularidades, requiere de un enfoque de un enfoque de género para su resolución.

En dicho manual se detalla cómo debe llevarse a cabo la aplicación de la Perspectiva de género en la resolución de controversias laborales, por lo cual, da las siguientes pautas:

1.- Análisis de los hechos. Señala que 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

[. . .] [REDACTED] apago la luz del cuarto y se paró detrás de mí, yo le estaba dando la espalda y el pego su cuerpo con el mío, yo sentía su miembro duro, yo le pedí que me dejara en paz, y él me dijo "ANDALE PARA QUE VENGUES A TU NOVIO, NADA MAS POQUITO" yo le dije que no era eso, que no quería y él me dijo "ANDALE, POR FAVOR, DESDE CUANDO TE TENGO GANAS" y ya yo lo moví, me metí para la tienda, le dije que era muy mañoso, y termine de hacer el corte de la caja, pero él se metió a caja conmigo, y se paró detrás de mí, y me empezó a tocar las nalgas, haciendo movimientos circulares y apretándomelas tiempo en que él se agarraba su miembro y me lo frotaba en la pierna, el cual se sentía duro y húmedo, yo le pedía que me dejara ir, trate de subirme el pantalón pero como yo estaba muy abajo ya no pude, entonces lo que él empezó a hacer fue a quererme bajar el calzón, yo lo que hacía era que me lo volvía a subir, y como no podía me volvió a agarrar de las muñecas de los brazos y me bajó el calzón quitándomelo de una de mis piernas, no sé cómo estuvo que lo empuje y logre quitármelo de encima. y lo primero que hice fue taparme mi vagina con mis manos, pero él empezó a quererme quitar las manos, yo le pedía que se calmara pero él no lo hacía y como es más fuerte que yo logró quitarme las manos, es cuando él me metió su miembro en mi vagina, yo empecé a respirar rápidamente, sentí mucho miedo, y me dio por que me lo metió muy brusco y empezó a moverse de enfrente hacia atrás, con movimientos tan bruscos que me dolían, mientras él hacía eso con una de sus manos me sostenía los brazos hacia arriba, en ningún momento le deje de decir que parara, y él me respondía que ya casi iba a acabar, y luego me dijo que la tenía bien apretada, yo trate de gritar pero con su otra mano me tapó la boca, yo sentí que pasó todo muy rápido, pero me estuvo penetrando como tres minutos hasta que de la nada se detuvo, gritó, se paró de la cama, y fue por papel de cocina que estaba en el mismo cuarto, a quitarse el empecé a

de manera solidaria a la parte actora la cantidad de **\$49,500.00 (cuarenta y nueve mil quinientos pesos moneda nacional 00/100)**, importe de 90 días de salario por concepto de **INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL**, señalado en el primer párrafo del artículo 52 de la ley federal del trabajo.

SALARIOS VENCIDOS. Asimismo, se le condena al pago de los salarios vencidos computados a partir de la fecha de la rescisión, es decir, a partir del veintinueve de agosto del dos mil veinticuatro hasta el día de hoy, sin perjuicio de los que se sigan generando hasta por un periodo máximo de doce meses, así como los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del 2 por ciento mensual, capitalizable al momento del pago en que se dé cumplimiento a la sentencia. De la fecha de la rescisión al día de hoy, han transcurrido **321** días. Por los días de salario diario acreditado, se condena a los codemandados a pagar de manera solidaria a la actora la cantidad de **\$176,550.00 (ciento setenta y seis mil quinientos cincuenta pesos moneda nacional 00/100) por concepto de salarios vencidos.**

DETERMINACIÓN DEL SALARIO BASE DE LA CONDENA. El pago de la indemnización constitucional y los salarios vencidos es a razón del salario diario de **\$550.00** acreditado en el escrito inicial de demanda, el cual quedó firme, al ser un hecho admitido por la patronal, pues fue omisa a dar contestación al escrito inicial.

VEINTE DIAS POR AÑO. - El artículo 52 de la ley federal del trabajo, establece entre otras cosas que la trabajadora podrá solicitar ante el tribunal que se le indemnice con el importe de tres meses de salario; por su parte el numeral 50 en su fracción II de la referida legislación establece que si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años prestados, en el caso que nos ocupa, siendo que la parte actora el día diecisiete de octubre de dos mil veinticuatro, demandó la rescisión; según lo previsto en el artículo 685 de la ley de la materia, el cual debe prevalecer sobre los elementos formales que lo contradigan, se condena a los demandados a pagar de manera solidaria a la actora la cantidad de **\$22,181.50 (veintidós mil ciento ochenta y un pesos 50/100 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 CONDENA:

materia, se condena solidariamente a los codemandados, a pagar al demandante la prima de antigüedad generados por trabajo desde su ingreso hasta la fecha de la rescisión. Conforme a la regla para el pago de dicha prestación establecida en las fracciones 1 y II del numeral 162 mencionado, al multiplicar la antigüedad de la actora por los 12 días indicados en la ley. El tope salarial para el pago de la prestación que se condena es de dos salarios mínimos. El salario mínimo vigente al año dos mil veinticuatro publicado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo es de \$374.89; cantidad que al multiplicarse por dos arroja como resultado el importe de \$749.78. El salario diario que percibió la parte actora al momento de la rescisión no excede el tope salarial de dos salarios mínimos vigentes, por consiguiente, el pago de dicha prestación será conforme al salario mínimo. Se condena a los codemandados a pago a la actora de manera solidaria la cantidad de **\$13,310.00 (trece mil trescientos diez pesos moneda nacional 00/100)** por concepto de prima de antigüedad.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en los artículos 839 al 843, y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, así como la fracción IX del artículo 1 y 90 septies de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Baja California, es de resolverse y se:

RESUELVE:

PRIMERO. - La parte [REDACTED] acreditó los hechos constitutivos de su acción, en tanto que la parte demandada [REDACTED] con domicilio en **CALLE DE LAS ÁNIMAS, NÚMERO 328, LOS ENCINOS, ENSENADA BAJA CALIFORNIA**, no dieron contestación a la demanda inicial, por lo que no opusieron sus excepciones ni defensas.

SEGUNDO. - Se condena solidariamente [REDACTED] a pagar a la parte actora [REDACTED] la **INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL, SALARIOS VENCIDOS, INDEMNIZACION DE VEINTE DIAS POR AÑO**, y demás prestaciones legales señaladas en esta sentencia, en los términos precisados en esta resolución, para lo cual se concede a la parte demandada el término de **QUINCE DIAS**, para dar cumplimiento voluntario a la sentencia.

TERCERO.- Se hace saber a las partes que tienen el término de **TRES DÍAS** para solicitar aclaración a la presente resolución de

