Procedimiento Ordinario Laboral: 167/2025.
Actor: **** ******* ******* *****.
Demandadas: ***** * ***** **, ******** ** ********** ******** ** ******* ******** y ********** ****** ** **********, ******** ** ********** ******** ** ******* ********.

SENTENCIA

En Zapopan, Jalisco, a 9 de noviembre de 2026, el Titular del Cuarto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Jalisco, dicta la presente sentencia conforme a los requisitos previstos en el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo.

ANTECEDENTES

Primero. Demanda. Mediante escrito presentado el 14 de abril de 2025 ante la Oficina de Correspondencia Común de los Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales en el Estado de Jalisco, **** ******* ******* *****[1] demandó a ***** * ***** ** ******** ** ********** ******** ** ******** ******** y ********** ****** ** ********** ******** ** ********** ******** ** ******* ********, las siguientes:

Prestaciones

a) El pago de la indemnización constitucional con motivo del despido injustificado, lo anterior con base en el artículo 48, de la Ley Federal del Trabajo.

b) El pago de salarios vencidos desde la fecha del despedido y hasta el pago la indemnización constitucional.

c) El pago de 15 días de vacaciones y la prima vacacional correspondiente al 50% por todo el tiempo laborado, más los que se sigan generando a partir de la fecha del despido y hasta que sea cubierta la indemnización constitucional, de conformidad al contrato colectivo de trabajo celebrado con la demandada ***** * ***** **, ******** ** ********** ******** ** ******* ********.

[1] Con domicilio procesal en calle ***** *** *****, número ****, interior *, colonia *** ********, en Tlaquepaque, Jalisco.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f36a6633000000000000001a44a
22/04/29 14:38:33

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

d) El pago de aguinaldo por todo el tiempo laborado, más el que se siga generando a partir de la fecha del despido y hasta que sea cubierta la indemnización constitucional.

e) El pago de 20 días de salario por cada uno de los años de servicios efectivos prestados a la empresa demanda.

f) El pago de 12 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, por concepto de prima de antigüedad, en los términos del artículo 162, de la Ley Federal del Trabajo.

g) El pago de reparto de utilidades, correspondiente a todo el tiempo que duró la relación de trabajo, de conformidad con el artículo 117, de la Ley Federal del Trabajo.

h) La nulidad de documentos consistentes en escritos de renuncia, finiquitos, nóminas y pagares en blanco que le hizo firmar la patronal al momento de su contratación y durante el transcurso de la relación laboral a través de su jefe inmediato.

i) El pago de tiempo extraordinario por todo el tiempo laborado, en virtud de que se desempeñaba en un horario laboral comprendido de las 7:00 a la 18:00 horas, de lunes a sábado, lo que implica un horario extraordinario de la 15:00 a la 18:00 horas, de acuerdo con la cláusula décima octava del contrato colectivo de trabajo, así como por lo dispuesto en los artículos 60, 61, 67 y 68, de la Ley Federal del Trabajo.

j) La entrega de los productos modelo consistente en un cartón o charola de sus productos (líquidos) que señala la cláusula vigésima cuarta del contrato colectivo de trabajo.

k) El pago de premio mensual de asistencia a razón de un 10.70% sobre el salario, como lo señala la cláusula vigésima cuarta del contrato colectivo de trabajo, así como la asistencia perfecta de conformidad con la cláusula trigésima sexta por la cantidad de $****** de forma mensual, por todo el tiempo que duró la relación laboral.

l) El pago de vales de despensa mensual por la cantidad de $******, la cual debía ser pagada a mes vencido, como lo señala la cláusula vigésima octava del contrato colectivo de trabajo, por la duración de la relación laboral.

m) La devolución de pagos que se realizaron para el plan de pensiones y jubilaciones que la demandada realizó de forma indebida, pues no se reflejó en las nóminas, prestación que se establece en la cláusula trigésima segunda del contrato colectivo de trabajo.

Lo anterior, con base en los siguientes:

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

PJF Versión Pública

Hechos

1. Ingresó a laborar para la demandada denominada ***** * ***** **, ******** ** ********** ******** ** ******** ********, el 31 de julio de 2020.

2. El domicilio de la fuente laboral es el ubicado en carretera ********** número *****, ** ******* *******, código postal *****, Tequila, Jalisco.

3. Firmó contrato individual de trabajo por escrito y por tiempo indeterminado.

4. Fue contratado por ***** ******** ***** *****, **** ** ******** *******.

5. Su puesto era de **********, mismo que desempeñó desde el inicio de sus labores hasta el despido.

6. Sus actividades consistían en realizar una ruta en camión perteneciente a ********** ****** ** **********, una vez cargado el camión, salía del domicilio de la fuente laboral para realizar la ruta asignada y entregar a distintas tiendas diversos productos elaborados por la cervecera ***** ******, como lo son cartones con envases de vidrio y latas de aluminio que contenían cerveza, así como bebidas alcohólicas.

7. El camión se encontraba rotulado e identificado con logos de ***** ****** ** ******, ubicado en ******* ***** número ***, colonia *** ******, código postal *****, Guadalajara, Jalisco, por lo cual, dicha fuente de trabajo resulta patrón solidario de la relación de trabajo, pues se beneficiaba de los bienes y servicios prestados.

8. Se le informó que la empresa ***** * ***** **, ******** ** ********** ******** ** ******** ********, sería la encargada de realizar los depósitos correspondientes a los pagos de su quincena.

9. Su salario diario integrado ascendía aproximadamente a $******.

10. Su jefe inmediato era **** ** ***** ***** *******.

11. Su horario laboral era de las 7:00 a las 18:00 horas de lunes a sábado, debido a que tenía que realizar entrega y conteo de la mercancía, contando con un lapso de 30 minutos para consumir sus alimentos, tiempo en el que se encontraba a disposición de las demandadas, pues no salía de la fuente de trabajo para comer.

12. Sus días de descanso eran los domingos, salvo que se le informara por escrito algún cambio de reasignación de su día de descanso.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f36a6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

13. Registraba entrada y salida del centro de trabajo mediante listas de asistencia, en la cual se encontraban los nombres de los trabajadores y realizaba el llenado de la hora de llegada a puño y letra, hora de salida, así como plasmar la firma.

14. Su último salario base era por $*******.

15. Percibía una comisión por entrega del producto consistente en ******% de la entrega de cartón de 24/2 y 24/4 retornable, ******% de la entrega de cerveza importada y ******% barril de cerveza, lo anterior de conformidad con el contrato colectivo de trabajo, por lo cual formaba parte de su salario.

16. Su salario le era pagado por quincenas mediante depósito electrónico a la tarjeta de número **********, con clabe **********, del ***** ******** ** ******* **********, previa firma de recibo de nómina al interior de las oficinas de la fuente laboral.

17. Estaba bajo la supervisión de **** ** ***** ***** *******, así como de ******, ********** ** *******.

18. El 15 de enero de 2024, aproximadamente a las 11:00 horas dentro de las instalaciones de la fuente laboral, le mandó llamar ***** ******** ***** *****, **** ** ******** *******.

19. ***** ******** ***** ***** le dijo lo siguiente: "*******, *te dimos de baja y por lo tanto ya no formas parte de la empresa, estas despedido, retírate inmediatamente, estás despedido, ya no te presentes a trabajar*"; así como que esperara su llamada para ver lo de su liquidación. Al pedirle una explicación únicamente se limitó a pedirle que firmara un documento que parecía una carta de renuncia. Una vez despedido, se retiró inmediatamente alrededor de las 11:05 horas.

20. Lo anterior sucedió en presencia de diversos compañeros que se encontraban presentes en la agencia.

21. No se le hizo entrega de aviso de rescisión.

Para justificar sus pretensiones, la parte actora ofreció las pruebas que estimó pertinente.

Segundo. Trámite de la demanda. Mediante acuerdo de 28 de abril de 2025 emitido por la Secretaria Instructora, se registró el asunto con el número de expediente 167/2025 y se le previno para que subsanara las inconsistencias de su escrito inicial.

Luego, en proveído de 8 de mayo de 2025, se admitió a trámite la demanda como procedimiento ordinario laboral, se ordenó emplazar a las demandadas y se tuvo a la parte actora aclarando el escrito inicial en los términos siguientes:

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e663900000000000000144a
22/04/29 14:38:33

Versión Pública

1. Tiene 24 años y su último grado de estudios es bachillerato.

2. El 15 de enero de 2024 a las 11:00 horas se encontraba realizando la limpieza de almacén, cargando la unidad de ********** ****** ** **********, ello a pesar de que su puesto era de **********, sin embargo, por órdenes de **** ** ***** ***** ******* aproximadamente desde el 2 de enero de 2024 lo bajaron de su ruta y se quedó de apoyo en el *******, en esa área de trabajo le daba órdenes ******, ********** ** *******.

3. Las personas que escucharon que lo mandó llamar ***** ******** ***** *****, **** ** ******** *******, son ******** ******** y ***** ******* ********, pero al momento del despido únicamente se encontraba *****.

4. Si firmó los documentos que le pusieron a la vista, sin embargo, los mismos no fueron redactados por él.

5. ***** ******** ***** ***** era jefa de ******** ******* de la demandada ***** * ***** **, ******** ** *************** ******** ** ******* ********.

6. No ofreció las testimoniales a cargo de las personas que a su decir presenciaron el despido, toda vez que son empleadas de las demandadas y los mismos no testificarán en contra de la patronal por temor a represalias.

7. Se reclama el pago de aguinaldo conforme a la cláusula vigésima tercera, del contrato colectivo de trabajo.

8. La prestación relativa a la devolución de los pagos realizados al plan de pensiones y jubilaciones se reclama conforme a la cláusula trigésima segunda, del contrato colectivo de trabajo; sin embargo, las demandas fueron omisas en hacer del conocimiento los términos y montos determinados, solicitando se les requiera la información.

9. Se demanda el pago de utilidades por el ejercicio fiscal de 2023 y 2024, no se agotó el procedimiento establecido en el capítulo VIII, de la Ley Federal del Trabajo.

10. Su ingresó quincenal era de $******** y el desglose es conforme a los recibos de nómina ofrecidos como prueba.

11. Su jornada de labores era de lunes a sábado de cada semana.

12. Su jefe **** ** ***** ***** *******, era ********** ** **********.

13. Las condiciones que regían las comisiones pactadas se encuentran y forman parte del contrato colectivo de trabajo.

14. Por lo que ve a las cantidades percibidas durante el último año, deberá considerarse que de las nóminas exhibidas en

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f36e663900000000000000144a
22/04/29 14:38:33

el presente juicio se advierte que por producto devuelto se descontaba la cantidad de $******** de forma quincenal, por lo cual a contrario sensu, el último año se percibió la cantidad de $**********.

15. Las vacaciones a razón de 15 días se encuentran establecidas en la cláusula vigésima segunda, del contrato colectivo de trabajo.

16. La prima vacacional a razón del 50% de las vacaciones, se encuentra establecida en la cláusula vigésima segunda.

17. La entrega del producto modelo se realizaba de manera mensual y gratuitamente a cada trabajador, un cartón o charola de sus productos líquidos, prestación que se reclama por todo el tiempo que dure el presente juicio y hasta que se dicte sentencia.

18. El pago premio mensual de asistencia correspondiente al *****% sobre el salario se encuentra establecida en la cláusula vigésima séptima.

19. La asistencia perfecta de $******, se encuentra establecida en la cláusula trigésima sexta.

20. El pago de vales de despensa mensual por la cantidad de $******, así como los 20 días de salario por cada año laborado, se encuentran contemplados en la cláusula vigésima octava, del contrato colectivo de trabajo.

21. Las actividades que realizaba dentro de las horas extras consistían en hacer limpieza de almacén, lo anterior a pesar de que su puesto era de **********, sin embargo, por instrucciones de **** ** ***** ***** ******* aproximadamente desde el 2 de enero del 2024, lo bajaron de la ruta y se quedó de apoyo de almacén. Quien le daba instrucciones ahí era ******, ********** ** *******.

Tercero. Contestación de demanda. Mediante escrito presentado el 30 de mayo de 2025 ante la Oficina de Correspondencia Común de los Tribunales Laborales Federales, ********** ****** ** **********, ******** ** **********, ********* ** ******* ********, por conducto de sus apoderados ******* ***** ******* ********* ********** ******* ******* ***** ******* y ******* ***** ********* , dio[2] contestación a la demanda negando la relación de trabajo.

Hechos

Negó la totalidad de los hechos, toda vez que sostuvo que no existió vínculo laboral con el accionante.

[2] Con domicilio en avenida ********, número ****, interior **, colonia ******* , en Guadalajara, Jalisco.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e66330000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

PJF Versión Pública

Además, la demandada realizó diversas objeciones en cuanto a los medios de convicción aportados por la parte actora y para justificar lo sostenido en la contestación ofreció las pruebas que estimó pertinentes.

Cuarto. Trámites de las contestaciones de demanda. En acuerdo de 4 de junio de 2025 dictado por la Secretaria Instructora, se le tuvo a ********** ****** ** **********, ******** ** ********** ******** ** ******* ********, contestando en tiempo la demanda, además se reservó el otorgamiento del plazo para que la parte actora formulara réplica, debido a que respecto a la diversa ***** * ***** **, ******** ** ********** ******** ** ******* ********, todavía no obraba la constancia de emplazamiento.

Posteriormente, el 7 de agosto de 2025, al no haber presentado escrito de contestación la demandada ***** * ***** **, ******** ** ********** ******** ** ******* ********, se le hizo efectivo el apercibimiento decretado el 5 de junio de 2025 y, en consecuencia, se le tuvieron por admitidas las peticiones de la parte actora salvo aquellas que llegasen a considerarse ser contrarias a la ley, así como por perdido su derecho a ofrecer los medios de convicción y a formular reconvención; además, se otorgó el plazo a la parte actora para que formulara réplica.

Quinto. Réplica. Por escrito presentado el 18 de agosto de 2025 ante la Oficialía de Partes de este Tribunal Laboral, la parte actora formuló su réplica.

Sexto. Trámite de la réplica. En acuerdo de 19 de agosto de 2025, la Secretaria Instructora tuvo por formulada en tiempo la réplica y otorgó a las demandadas el plazo legal para que planteara su contrarréplica.

Séptimo. Contrarréplica. Por escrito presentado el 26 de agosto de 2025 en el Portal de Servicios en Línea del Poder Judicial de la Federación, ********** ****** ** **********, ******** ** ********** ******** ** ******* ********* formuló su contrarréplica.

Octavo. Trámite de la contrarréplica. En auto de 27 de agosto de 2025, se tuvo por formulada en tiempo la contrarréplica planteada por la demandada, por lo cual se fijó fecha para la celebración de la audiencia preliminar.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f36a6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

Noveno. Audiencia preliminar. El 9 de septiembre de 2025 se celebró la audiencia preliminar en los términos siguientes:

1) Comparecencia de las partes. Se hizo constar la comparecencia de los apoderados de la parte actora y de la apoderada de ********** ****** ** **********, ******** ** ********** ******** ** ******* ********, así como la incomparecencia de ***** * ***** *** ******** ** ********** ******** ** ******* ********.

2) Recursos de reconsideración. Se preguntó a las partes asistentes si era su deseo formular de manera verbal recurso de reconsideración en contra de algún acto u omisión que atribuyeran a la Secretaria Instructora, sin que se haya interpuesto alguno.

3) Excepciones procesales. Se hizo constar que no se promovieron incidentes que se hubieran reservado para la audiencia; además se hizo constar que la demandada ********** ****** ** **********, ******** ** ********** ******** ** ******* ********, opuso la excepción de oscuridad de la demandada, la cual se declaró infundada.

4) Hechos no controvertidos. Se determinó que en la audiencia no se establecerían de forma expresa hechos no controvertidos por resultar innecesario, toda vez que la demandada ***** * ***** *** ******** ** ********** ******** ** ******* ********, no dio contestación a la demanda y la consecuencia de no haberse contestado es que no se genera controversia sobre los hechos narrados en la demanda; y sobre la diversa demandada indicó que no existió una relación laboral con el accionante, por ende, se estimó que la controversia del juicio versaba sobre esa circunstancia.

5) Pruebas. Se admitieron únicamente las pruebas que cumplieron los requisitos necesarios en su ofrecimiento y que estuvieron relacionadas con los hechos controvertidos (las cuales se valorarán en los siguientes considerandos).

6) Preparación de pruebas. Se ordenó se ordenó preparar un informe a cargo del Servicio de Administración Tributaria dependiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para que rindiera la información solicitada por la parte actora.

7) Citación para la audiencia de juicio. Se señalaron las 11:00 horas del 7 de octubre de 2025 para su celebración y se citó a las partes para que comparecieran.

Décimo. Cumplimiento de requerimiento. En acuerdo de 6 de octubre de 2025, se informó a la Administración Central de Gestión de Servicios y Trámites con Medios Electrónicos del

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001 44a
22/04/29 14:38:33

Versión Pública

Servicio de Administración Tributaria, el registro federal de contribuyentes con homoclave de las personas jurídicas demandadas, se requirió nuevamente a dicha autoridad fiscal lo solicitado por el actor, se dejó sin efectos la audiencia de juicio señalada para las 11:00 horas del 7 de octubre de 2025 y se reservó establecer una nueva fecha hasta en tanto se rendiera la información solicitada.

Luego, en acuerdo de 29 de octubre del año en curso, se tuvo por recibido el oficio de la Administración de Gestión de Servicios y Trámites con Medios Electrónicos "1" del Servicio de Administración Tributaria, a través del cual informó que no se identificaron registros de comprobantes fiscales digitales por internet (CFDI) en el periodo solicitado, entre las personas jurídicas demandadas; por tanto, al haber quedado preparada la prueba, se señalaron las 11:00 horas del 6 de noviembre de 2025, para la celebración de la audiencia de juicio y se citó a las partes para que comparecieran.

Decimoprimero. Audiencia de juicio. En la fecha y hora indicadas se celebró la audiencia de juicio en los siguientes términos:

1) Comparecencia de las partes. Se hizo constar la comparecencia de la parte actora y sus apoderados, así como de los apoderados de la demandada ********** ****** ** ********** ******** ** ********** ******** ** ********, también se hizo constar la incomparecencia de la demandada ***** * ***** *** ******** ** ********** ******** ** ******* ******** y de la absolvente ***** ******** ***** ******.

2) Desahogo de pruebas. Se desahogaron las pruebas que fueron admitidas en la audiencia preliminar.

3) Alegatos. Los apoderados de las partes formularon de forma verbal los alegatos que estimó pertinentes.

4) Cierre de audiencia. A las 12:14 horas del 6 de noviembre de 2025, se declaró cerrada la etapa de instrucción y ante la necesidad de valorar la totalidad de las pruebas, se indicó a las partes que se dictaría sentencia dentro de los 5 días hábiles siguientes.

Decimosegundo. Sentencia. El 13 de noviembre de 2025, este Tribunal Laboral Federal dictó sentencia definitiva en la cual declaró procedente la acción principal de despido injustificado ejercida por la parte actora en contra de ***** * ***** ***

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

******** ** ********** ******** ** ******* ********.

Por ende, condenó a la patronal a las prestaciones accesorias reclamadas.

Decimotercero. Juicio de amparo directo. En acuerdo de 10 de diciembre de 2025, se tuvo a la actora, promoviendo demanda de amparo directo en contra de la sentencia de 13 de noviembre de 2025, a la cual este órgano jurisdiccional le dio trámite en su carácter de autoridad responsable.

Luego, en acuerdo de 19 de octubre de 2026 se tuvo por recibida la ejecutoria pronunciada por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, en el juicio de amparo directo *******, de la cual se desprende que concedió el amparo a la actora y negó el amparo adhesivo a la demandada, por las razones y fundamentos que ahí se exponen.

Decimocuarto. Sentencia en cumplimiento a la ejecutoria de amparo. En esta fecha se da acatamiento total a la sentencia emitida en el juicio de amparo directo mencionado.

CONSIDERACIONES

Primero. Este Cuarto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Jalisco, resultó competente para conocer la presente controversia, con fundamento en el artículo 123, apartado A, fracción XXXI, inciso a), punto 17, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en el numeral 700, fracción II, inciso b), de la Ley Federal del Trabajo; así como en el Acuerdo General 3/2013 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal. Lo anterior, pues se trata de un conflicto que deriva de una relación laboral con una empresa dedicada a la fabricación y envasado de bebidas, aunado a que el domicilio de las demandadas se encuentra dentro de la circunscripción territorial que corresponde a este órgano jurisdiccional.

Segundo. Procedencia de la vía. La vía ordinaria laboral resultó procedente para sustanciar la presente contienda, en términos del artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, debido a que se trata de un conflicto individual de naturaleza jurídica que no tiene señalada una tramitación especial.

Tercero. Conciliación prejudicial. Resultó procedente el trámite del procedimiento al haberse agotado la conciliación

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e66330000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

Versión Pública

prejudicial obligatoria ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en términos del artículo 684-B de la Ley Federal del Trabajo, pues de las constancias adjuntas a la demanda se desprende que no fue posible que el actor llegara a un acuerdo con las demandadas.

Cuarto. Fijación de la materia de la controversia. Atendiendo lo manifestado por las partes en la fase escrita del procedimiento, así como lo determinado por este Juez de Distrito en la audiencia preliminar en relación con los hechos no controvertidos, se precisan de manera general las cuestiones en conflicto que serán resueltas en esta sentencia:

1) Por cuanto hace a ********** ****** ** ********** ******** ** ********** ******** ** ******* ********, en primer término, si existió una relación laboral con la parte actora como beneficiaria de sus servicios y, de ser así, la procedencia de las prestaciones accesorias y autónomas reclamadas.

2) Respecto de ***** * ***** *** ******** ** ********** ******** ** ******* ********, se analizará si existió el despido injustificado y, en consecuencia, la procedencia de la indemnización constitucional y de las demás prestaciones accesorias, así como si procede el pago de las prestaciones autónomas demandadas.

Quinto. Pruebas admitidas y desahogadas. Las pruebas admitidas y desahogadas en el procedimiento son las siguientes:

<u>De la parte actora</u>:

1. Confesionales a cargo de:

a) Representante legal de la demandada ***** * ***** *** ******** ** ********** ******** ** ******* ********.

b) ***** ******** ***** *****, **** ** ******* *******.

La valoración de estas pruebas se realizará en los considerandos noveno de la sentencia.

2. Representante legal de la demandada ********** ****** ** ********** ******** ** ********** ******** ** ******* ********. La valoración de esta prueba se realizará en el considerando séptimo de la sentencia.

3. Documentales consistentes en

a) 2 recibos de nómina expedidos por ***** * ***** *** ******** ** ********** ******** ** ******* ********. De los cuales se advierte el salario y comisiones percibidas por el actor de manera quincenal.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f36a6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

b) Contrato colectivo de trabajo. De esta prueba se advierte la forma en cómo se encuentran pactadas algunas de las prestaciones extralegales con el actor.

4. Informe a cargo de Servicio de Administración Tributaria. De esta prueba se obtiene que no se expidieron comprobantes fiscales digitales por internet entre las demandadas ********** ****** ** ************ ******** ** *************** ******** ** ******* ******** y ***** * ***** *** ******** ** ********** ******** ** ******* ********.

5. Inspección judicial a cargo de por ***** * ***** *** ******** ** *************** ******** ** ******* ********, respecto de los recibos de pago de salario del accionante, por el periodo del 16 de enero de 2024 al 15 de enero de 2025. En la audiencia de juicio se hizo constar la incomparecencia de la demandada, por tanto, se le hizo efectivo el apercibimiento decretado en la audiencia preliminar y, en consecuencia, con fundamento en los artículos 805 y 828 de la Ley Federal del Trabajo, se tuvieron por presuntivamente ciertos los hechos que se pretenden demostrar con este medio de convicción.

De ********** ****** ** ********** , ******** ** *************** ******** ** ******* ********.

1. Confesional a cargo del actor **** ******* ******* *****. En el desahogo de esta prueba, de las preguntas expresas del apoderado de la parte demandada, se obtuvo esencialmente que el accionante reiteró que la persona jurídica ********** ****** ** **********, sí se beneficiaba de sus servicios prestados.

De ambas partes:

1. Presuncional. Con fundamento en los artículos 830 y 831 de la Ley Federal del Trabajo, constituye la consecuencia que se deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido, ya sea porque la legislación la establece de forma expresa o derivado de la aplicación de los principios del derecho del trabajo (legal), o cuando el Tribunal Laboral estima que de un hecho probado se deduce otro que es consecuencia de aquel (humana).

2. Instrumental de actuaciones. La cual es el conjunto de actuaciones y elementos que obran en el expediente y los anexos formados con motivo del juicio, como lo dispone el numeral 835 de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, se determina que tales medios de convicción serán valorados, debido a que constituye una obligación del

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6263656e6633000000000000001444a
22/04/25 14:38:33

PJE - Versión Pública

Tribunal tomar en cuenta las actuaciones del expediente y establecer las presunciones correspondientes, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 836 y 830 de la Ley Laboral, respectivamente.

Valoración. Se destaca que las pruebas fueron valoradas primeramente en lo individual, pero serán analizadas en su conjunto en los subsecuentes considerandos de forma concordante con la acción y excepciones formuladas por las partes, pues en la justicia laboral impera un sistema libre de valoración probatoria, aunado a que rige el principio de verdad sabida y buena fe guardada, lo cual obliga al Tribunal Laboral a apreciar los hechos a conciencia, sin sujetarse a formulismos en la apreciación de las pruebas.

Objeciones. En cuanto a las objeciones que realizan las partes respecto al alcance probatorio de los medios de convicción ofrecidos por sus contrarias, se consideran manifestaciones genéricas que no contienen los elementos necesarios para que puedan ser examinadas en cuanto al fondo, por lo cual no ameritan realizar algún pronunciamiento en particular en esta sentencia; aunado a que no existe obligación por parte de este Tribunal Laboral Federal para dar contestación a esos señalamientos relacionados con el alcance probatorio, como lo determinó la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 13/2001, la cual tiene el rubro y texto siguientes:

*"**PRUEBA DOCUMENTAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. LAS MANIFESTACIONES EFECTUADAS POR LAS PARTES EN RELACIÓN CON SU ALCANCE PROBATORIO NO DEBEN TENERSE COMO OBJECIÓN.** Si se toma en consideración que las pruebas documentales, sean públicas o privadas, pueden ser apreciadas en el juicio laboral, por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en atención tanto a su autenticidad (lo que incluye la inexactitud o falsedad del documento en todo o en alguna de sus partes), que es materia de objeción, como a su alcance probatorio, lo que implica su valoración, y que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 797, 798, 799, 800, 801, 802, 807, 810 y 811 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen los casos en que procede la objeción de documentos y los procedimientos que al efecto deben ser desarrollados para cada caso, puede concluirse que cuando las partes efectúan alegaciones en relación con el alcance probatorio de una documental, mediante razonamientos que se refieren exclusivamente a aspectos de valoración, no se está ante una objeción en términos de los preceptos aludidos ni puede generar las mismas consecuencias que ésta, por lo que las Juntas deben tenerlas por no hechas. Ello es así porque, por un lado, la objeción o impugnación de documentos es un procedimiento a través del cual la contraparte de la oferente ataca la documental exhibida en el proceso alegando y, en su caso, probando que no es auténtica por ser inexacta o falsa, con el fin de lograr que no sea considerada por la Junta al momento de valorar las pruebas integrantes del

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e663900000000000000144a
22/04/29 14:38:33

sumario y dictar el laudo respectivo y, por otro, porque no obstante lo anterior, conforme a lo previsto en el artículo 841 de la propia ley, en el procedimiento laboral las reglas de valoración de los medios de convicción no son absolutas ni formalistas y deben entenderse moderadas por el principio de que la Junta debe resolver en conciencia, lo que significa que ésta puede, discrecionalmente, considerar las manifestaciones realizadas en relación con el alcance probatorio de un documento sin estar obligada a realizar un estudio destacado de ello".

Sexto. Consideración preliminar en relación con las prestaciones supralegales y extralegales reclamadas por la parte actora. Dado que en los subsecuentes considerandos se analizarán diversas prestaciones extralegales y supralegales demandadas por la parte actora, es importante destacar que las primeras constituyen beneficios otorgados por los patrones a sus trabajadores adicionales a los establecidos en las disposiciones legales, en tanto que las segundas son aquellas que tienen como justificación la ley pero se conceden en montos superiores a los previstos en esta; por lo cual, el reclamo de estas pretensiones tiene como fundamento el contrato individual, el contrato colectivo o el contrato ley, así como el reglamento interno de trabajo, entre otros, de modo que, por regla general, es obligación de la parte trabajadora acreditar que tiene derecho a su pago, por no ser una carga que se imponga a los empleadores conforme a lo establecido por los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, se invoca la jurisprudencia 2a./J. 9/2022 (11a.)[3] de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, rubro y texto siguientes:

"PRESTACIONES EXTRALEGALES. EN EL CASO DE LAS RELACIONES LABORALES QUE SE RIGEN POR EL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, CORRESPONDE AL TRABAJADOR APORTAR LAS PRUEBAS QUE CONSIDERE PERTINENTES PARA DEMOSTRAR LA OBLIGACIÓN DEL PATRÓN PARA PAGARLAS. LO ANTERIOR, CON INDEPENDENCIA DE QUE LA PARTE DEMANDADA NO HAYA DADO CONTESTACIÓN A LA DEMANDA Y TAMPOCO ACUDA A LA AUDIENCIA RESPECTIVA EN SU FASE DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito conocieron de laudos en los que se advierte que las autoridades de Conciliación y Arbitraje, ante la demanda del trabajador de condenar al pago de prestaciones extralegales, llevaron a cabo un análisis de la distribución de las cargas procesales derivado de las omisiones de la parte patronal de dar contestación a la demanda y comparecer a la audiencia respectiva en la fase de ofrecimiento y admisión de pruebas. Así, uno de ellos concluyó que esas omisiones no eximen al actor de la carga probatoria para demostrar sus pretensiones, mientras que el otro consideró que en virtud de que el patrón no controvirtió los reclamos del trabajador, sus pretensiones son procedentes.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de

[3] Consultable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 11, Marzo de 2022, Tomo III, página 1960. Undécima Época. Registro digital: 2024328.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65a6633000000000000001444a
22704/29 14:38:33

la Nación concluye que aun cuando el patrón no haya dado contestación a la demanda y no comparezca a la audiencia respectiva, en la fase de ofrecimiento y admisión de pruebas, no debe generarse una presunción que permita concluir que se desvaneció la obligación legal del actor de demostrar que existía la obligación del patrón para pagar las prestaciones extralegales que reclama.

Justificación: Las prestaciones extralegales constituyen beneficios otorgados por los patrones a sus trabajadores adicionales o mayores a los establecidos en la ley, razón por la cual, si bien encuentran respaldo jurídico en ella, el fundamento esencial lo constituye el contrato privado, colectivo o ley, o bien el reglamento interno de trabajo, entre otros. Por ello, en caso de controversia judicial, en términos del artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019, corresponde al actor, además de expresar los hechos en que funde sus peticiones, aportar las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones. Consecuentemente, por imperativo legal del artículo 784 de la aludida legislación, la circunstancia de que el patrón no haya dado contestación a la demanda y tampoco acuda a la audiencia relativa, en su fase de ofrecimiento y admisión de pruebas, en modo alguno puede concluirse que relevó de la obligación legal y previa que tenía el trabajador de demostrar el deber que tenía la patronal de pagar las aludidas prestaciones. Considerar lo contrario implicaría romper el equilibrio procesal que debe imperar en el procedimiento laboral, ya que la legislación federal en comento establece consecuencias legales vinculadas estrictamente con las omisiones en que, en su momento procesal, incurrió el demandado, en el particular, tener por contestada de manera afirmativa la demanda y la pérdida del derecho para ofrecer pruebas."

Además, en relación con las prestaciones extralegales y supralegales, el Tribunal Laboral debe analizar su procedencia con independencia de las excepciones opuestas por la demandada, por lo que deben declararse improcedentes cuando de los hechos expuestos en la demanda y de las pruebas ofrecidas no se compruebe que la persona trabajadora tenga derecho a recibir el beneficio invocado, con mayor razón porque son de interpretación estricta.

Cobra aplicación la jurisprudencia 2a./J. 148/2011 (9a.)[4] de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, del tenor siguiente:

*"**PRESTACIONES EXTRALEGALES. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE TIENEN OBLIGACIÓN DE EXAMINAR SU PROCEDENCIA, CON INDEPENDENCIA DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS.** El criterio contenido en la jurisprudencia de la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "ACCIÓN, PROCEDENCIA DE LA. OBLIGACIÓN DE LAS JUNTAS DE EXAMINARLA, INDEPENDIENTEMENTE DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS.", que se refiere a la obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para absolver de la pretensión intentada, pese a que sean inadecuadas las excepciones opuestas, cuando adviertan que de los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas no procede la acción, resulta aplicable para la resolución de los juicios laborales en que se reclamen prestaciones extralegales; lo anterior, debido a que en todos los casos, en que se someta a su jurisdicción una*

[4] Publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro III, Diciembre de 2011, Tomo 4, página 3006, registro digital 160514.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001444a
22704/29 14:38:33

controversia laboral, tienen la obligación de examinar la acción ejercida, sin importar su naturaleza legal o extralegal, como lo ordenan los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo; además, porque tratándose de ese tipo de prestaciones, el trabajador tiene la carga de demostrar el derecho a recibir el beneficio invocado, para lo cual deberá justificar que se encuentra en el supuesto previsto en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo en que sustente su exigencia y, con mayor razón, porque éstas son de interpretación estricta."

Lo anterior se considera que tiene como finalidad preservar el principio fundamental del derecho del trabajo instituido en el artículo 2 de la Ley Laboral, consistente en buscar un equilibrio entre los factores de producción y la justicia social, así como propiciar un trabajo digno en todas las relaciones laborales, ya que las demandas de los trabajadores basadas en presuntas prestaciones supralegales y extralegales deben ser examinadas con notas distintivas a aquellas otorgadas de forma expresa por las leyes en la materia, debido a que no forman parte de los parámetros mínimos basados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sino derechos superiores o adicionales que para declararlos procedentes se requiere que el Tribunal Laboral los estudie partiendo de la premisa que el trabajador tiene la carga probatoria para acreditar su existencia y que encuentra en la hipótesis exactamente aplicable en el contrato correspondiente, el cual, se reitera, debe ser interpretado de forma estricta.

Esto significa que no se atenderá necesariamente a lo más favorable a la trabajadora, como lo dispone el numeral 18 de la Ley Federal del Trabajo, al constituir un supuesto de excepción en donde la técnica del análisis de procedencia de la pretensión será diferente, pero siempre a la luz del principio previsto en el artículo 2 de la legislación de la materia y sin perder de vista el principio de carga dinámica de la prueba instituido en el artículo 784 de dicha legislación, atendiendo cada caso en particular.

Además, el análisis estricto de las pretensiones supralegales y extralegales, persigue como objetivo proteger la propia existencia de la fuente de trabajo, pues si se estudiaran bajo la misma metodología que las prestaciones legales se correría el riesgo de imponer condenas con altas cantidades monetarias, cuya ejecución, tratándose de pequeñas y medianas empresas, pudiera llevar al estado de quiebra de la patronal en perjuicio también de los demás empleados, quienes perderían su fuente de ingreso.

Al respecto, se invoca la jurisprudencia 2a./J. 128/2010[5], emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la

[5] Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXII, Septiembre de 2010, página 190. Materia Laboral. Novena época. Registro digital 163849.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65a663900000000000000d144a
22/04/29 14:38:33

Versión Pública

Nación, de contenido siguiente:

*"**CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LAS CLÁUSULAS QUE CONTIENEN PRESTACIONES EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, QUE EXCEDEN LAS ESTABLECIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SON DE INTERPRETACIÓN ESTRICTA.** Conforme a los artículos 2o., 3o. y 18 de la Ley Federal del Trabajo, por regla general las normas de trabajo deben interpretarse atendiendo a las finalidades de esta rama del derecho y en caso de duda, por falta de claridad en las propias normas, debe estarse a lo más favorable para el trabajador; sin embargo, esa regla general admite excepciones, como en los casos de interpretación de cláusulas de contratos colectivos de trabajo donde se establezcan prestaciones a favor de los trabajadores en condiciones superiores a las señaladas por la ley, supuesto en el cual la disposición que amplía los derechos mínimos legales debe ser de interpretación estricta y conforme a los principios de buena fe y de equidad como criterio decisorio, como se prevé en el artículo 31 de la Ley citada."*

Séptimo. Excepción de inexistencia de la relación de trabajo como beneficiaria. Antes de analizar la acción principal de despido injustificado ejercida por la parte actora, se examinará en primer término la excepción de inexistencia del vínculo laboral opuesta por la demandada ********** ****** ** ********** ******** ** ********** ******** ** ******** ********, así como la negativa de ser beneficiaria de los servicios prestados por el trabajador a la diversa codemandada, pues de llegarse a acreditar tal defensa, eso tendría como consecuencia declarar improcedentes las prestaciones reclamadas en contra de la referida persona jurídica.

Este Tribunal Laboral Federal determina que es **fundada** la excepción.

En principio, es importante precisar que es lisa y llana la negativa realizada por la demandada respecto al vínculo laboral, debido a que no realiza una afirmación de un hecho que deba probar en relación con ese tópico, sino que se limita a negar que el actor es su trabajador y que no es beneficiara de los servicios prestados por el actor a la codemandada.

Por ende, se estima que le corresponde la carga de la prueba a la parte promovente de justificar su afirmación en el sentido de que ********** ****** ** ********** es patrón solidario porque se beneficiaba de los servicios que proporcionaba a la diversa empresa ***** * ***** *** ya que no puede imponerse al demandado tal deber en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, pues se le estaría obligando a probar un hecho puramente negativo, lo cual contraviene el principio procesal que establece que quien afirma está obligado probar su dicho y quien niega no se encuentra constreñido a hacerlo.

Da sustento a lo anterior, la jurisprudencia de la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y texto

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

siguientes:

*"**CONTRATO DE TRABAJO. NEGATIVA DE SU EXISTENCIA.** Es un principio de derecho acogido por todas las leyes procesales, el de que quien niega no está obligado a probar, a menos que su negativa entrañe alguna afirmación, y siendo así, el supuesto patrón que niega haber estado vinculado con alguien que se ostenta como su trabajador, no está obligado a demostrar la inexistencia de la relación laboral entre ambos*[6].

De igual manera es aplicable la jurisprudencia 2a./J. 188/2008[7], sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y contenido siguientes:

*"**RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA LABORAL. SI A QUIEN SE ATRIBUYE SER LA BENEFICIARIA EXCLUSIVA O PRINCIPAL DE LOS SERVICIOS DEL TRABAJADOR NIEGA ESA CIRCUNSTANCIA LISA Y LLANAMENTE, LA CARGA DE PROBAR TAL BENEFICIO CORRESPONDE A ÉSTE. Cuando en un juicio laboral el trabajador, para efectos de la mencionada responsabilidad, aduce que la beneficiaria exclusiva o principal de sus servicios es una persona física o moral distinta de la que lo contrató y aquélla, al contestar la demanda, niega esa circunstancia lisa y llanamente, la carga de probar tal beneficio corresponde al actor, toda vez que esa negativa no conlleva afirmación alguna y no es jurídicamente dable imponer al codemandado la obligación de demostrar un hecho negativo consistente en que no se benefició con los servicios de aquél**, máxime que conforme al artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo es el patrón principal (quien contrató al trabajador) el que tiene la obligación de conservar los documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, por lo que el supuesto beneficiario de los servicios no cuenta con elemento de convicción alguno del que pudiera inferirse el lugar en el que aquél prestaba sus servicios.*

Así, de las pruebas admitidas a la parte actora y que fueron desahogadas en la audiencia de juicio, no se advierte alguna con la cual demuestre que ********** ****** ** ********** ******** ** ********** ******** ** ******* ********, era beneficiaria de sus servicios prestados a la codemandada.

En efecto, de las posiciones formuladas por el apoderado del actor en la confesional a cargo del representante legal de la referida demandada, se desprende que el absolvente reiteró lo sostenido en el escrito de contestación en el sentido de negar que la empresa se beneficiara de los servicios proporcionados por el actor a la codemandada, negando cualquier vínculo jurídico o comercial entre ambas.

Además, del informe a cargo de Servicio de Administración Tributaria, no se obtiene beneficio probatorio para el accionante, toda vez que de la información proporcionada por dicha autoridad se advierte que entre ********** ****** ** ********** ******** ** ********** ******** ** ******* ******** y ***** * *****

[6] Consultable en el Semanario Judicial de la Federación. Volumen III, Quinta Parte, página 4, Sexta Época. Materia Laboral, con registro digital 801836.
[7] Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVIII, Diciembre de 2008, página 285, Materias(s): Laboral, Novena Época, Registro digital: 168273.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a662865a663000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

Public Version

*** ******** ** *************** ******** ** ******* ********, no se expidieron comprobantes fiscales digitales por internet, esto es, no se evidencia algún vínculo jurídico o comercial entre ambas empresas.

Aunado a lo anterior, de la instrumental de actuaciones y la presuncional en su doble aspecto, no se advierte elemento con el cual la parte actora compruebe lo sostenido en su demanda, pues aun cuando de la cédula de emplazamiento realizada a ***** * ***** **, la cual la Actuaria Judicial tomó fotografías del domicilio de las cuales se aprecia un logotipo con la denominación "***** ******* **** ** ***."; sin embargo, esa circunstancia no arroja elemento probatorio a favor del accionante, toda vez que la persona jurídica que demandó en este procedimiento (********** ****** ** ************ ******** ** ******* ********) es distinta a la razón social que se aprecia de las fotografías referidas.

Asimismo, no se inadvierte que en el presente asunto, ante la falta de contestación de demanda por parte de ***** * ***** **, se tuvieron por ciertos los hechos expuestos en la demanda, entre otros, que las actividades del actor consistían en realizar una ruta en un camión perteneciente a ********** ****** ** **********, que una vez cargado el camión, salía del domicilio de la fuente laboral para realizar la ruta asignada y entregar a distintas tiendas los productos elaborados por la ********* ***** ******, además de que el camión en el que transportaba el producto se encontraba rotulado e identificado con logos de ***** ****** ** *******

Sin embargo, se estima que tales circunstancias no le pueden generar perjuicio a la demandada ********** ****** ** ********** ******** ** *************** ******** ** ******* ********, toda vez que el accionante no desahogó algún medio de prueba con la cual demostrara que el camión en el cual transportaba el producto era propiedad de la persona jurídica referida; además, como se mencionó en el párrafo anterior, la denominación de "***** ******" difiere con las personas jurídicas demandadas en el presente asunto; sin que la presunción que pudiera generar tal circunstancia, sea suficiente para tener por acreditado el vínculo alegado por el actor en su demanda.

En ese sentido, del análisis integral de las pruebas desahogadas en el juicio no se puede llegar a la plena convicción de que ********** ****** ** ********** ******** ** *************** ******** ** ******* ********, se beneficiaba de los servicios prestados por el accionante a la diversa codemandada.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a662065e6633000000000000001 44a
22/04/29 14:38:33

En consecuencia, es **fundada** la excepción opuesta por ********** ****** ** ************ ******** ** ********** ******** ** ******* ********, debido a que el accionante no demostró con un medio de convicción idóneo que efectivamente dicha persona jurídica se beneficiaba por sus servicios proporcionados y, por ende, se le **absuelve** de la totalidad de las prestaciones reclamadas.

Con motivo de lo determinado con antelación, resulta innecesario estudiar la excepción de prescripción opuesta por la demandada respecto de la acción de despido injustificado, pues al no haberse demostrado que dicha persona jurídica se beneficiaba de los servicios prestados por el actor, no resulta responsable solidaria de la relación de trabajo del accionante.

Octavo. Estudio de la acción principal. Resulta **procedente** la acción principal de despido injustificado ejercida por la parte actora en contra de ***** * ***** *** ******** ** ********** ******** ** ******* ********.

En efecto, en relación con el despido, el trabajador señaló en su demanda y escrito aclaratorio lo siguiente:

1. El 15 de enero de 2024, aproximadamente a las 11:00 horas dentro de las instalaciones de la fuente laboral, le mandó llamar ***** ******** ***** *****, **** ** ******** *******.
2. ***** ******** ***** ***** le dijo lo siguiente: "*******, *te dimos de baja y por lo tanto ya no formas parte de la empresa, estas despedido, retírate inmediatamente, estás despedido, ya no te presentes a trabajar";* así como que esperara su llamada para ver lo de su liquidación. Al pedirle una explicación se limitó a pedirle que firmara un documento que parecía una carta de renuncia.
3. Una vez despedido se retiró de inmediato aproximadamente a las 11:05 horas.
4. No se le hizo entrega de aviso de rescisión.

La anterior narrativa permite concluir que resultan creíbles y congruentes los hechos expuestos por la parte accionante en relación con el despido injustificado alegado, pues no se advierte alguna situación que haga cuestionarse de manera oficiosa a este Juez de Distrito sobre la veracidad de las circunstancias señaladas, lo cual, adicionalmente a la presunción de tener por ciertos los hechos manifestados en la demanda ante la falta de contestación por parte de la empleadora, se estima que hace procedente la acción de despido ejercida.

Sin que la existencia del despido injustificado se encuentre desvirtuada con alguna otra prueba o constancia que obre en el

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e663900000000000000d144a
22/04/29 14:38:33

PJF Versión Pública

expediente, por lo cual debe prevalecer la afirmación antes apuntada para tener por demostrada la acción principal.

Además, se suma la presunción legal establecida en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, de tener por cierto el despido si la parte patronal fue omisa en entregar el aviso de rescisión correspondiente en donde se asentara la causal respectiva, la conducta realizada por la persona trabajadora y la fecha en que fue cometida, ya que de los hechos narrados en la demanda se desprende que la empleadora no entregó ese documento al accionante.

Cobra aplicación, en lo conducente, la jurisprudencia 2a./J. 128/2018 (10a.)[8], emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de contenido siguiente:

*"**DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO SE TENGA AL PATRÓN POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO, SIN PRUEBA EN CONTRARIO, LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE CONSIDERARLO CIERTO.** La sanción procesal prevista en el artículo 879, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, consistente en tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, permite dar certeza jurídica a las partes sobre lo que implica incumplir con la obligación procesal de comparecer a la audiencia de ley, a pesar de encontrarse en la oportunidad de hacerlo. Esa determinación no impide al demandado destruir la presunción generada, derivada de su omisión de comparecer a la audiencia de ley, pues conforme al precepto legal mencionado puede ofrecer aquellas pruebas que demuestren que: a) el actor no era trabajador; b) no existió el despido; o c) no son ciertos los hechos de la demanda. Si no se ofrecen pruebas o las propuestas carecen de eficacia probatoria, al emitir el fallo, la autoridad laboral tendrá por ciertos los hechos de la demanda, entre otros, el despido injustificado afirmado por el trabajador. Presunción que es acorde con los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, conforme a los cuales, corresponde al patrón la carga de demostrar los elementos esenciales de la relación laboral, entre otros, los relativos a la fecha de ingreso y la causa de la rescisión o de terminación de la relación de trabajo, bajo el apercibimiento de que, de no satisfacer esa carga probatoria, se presumirán ciertos los hechos afirmados por el trabajador. **En consecuencia, cuando este expone en su demanda que fue despedido injustificadamente y el demandado no concurre al juicio laboral, ello motiva a que se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo y, al no existir prueba en contrario, la Junta debe tener como cierto el despido alegado, sin que pueda considerarse necesario que el trabajador 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**."*

Con independencia de lo anterior, de conformidad con la correlación de los artículos 704, fracción VI, y 804, de la Ley Federal del Trabajo, le corresponde al empleador la carga de la prueba para demostrar que no existió despido injustificado, toda vez que tiene a su alcance los medios de convicción necesarios

[8] Consultable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 63, Febrero de 2019, Tomo I, página 1042. Décima Época. Materia Laboral. Registro digital: 2019360.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e663900000000000001444a
22704/29 14:38:33

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

para acreditar los elementos fundamentales de la relación laboral, entre ellos, el relativo a la causa de su terminación.

Da sustento a lo expuesto, en lo conducente, la jurisprudencia 2a./J. 41/95[9] de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y texto:

*"**DESPIDO. LA NEGATIVA LISA Y LLANA DEL PATRÓN DEMANDADO NO REVIERTE LA CARGA PROBATORIA AL TRABAJADOR.** De los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo se infiere la regla general de que corresponde al patrón la carga de probar los elementos fundamentales de la relación laboral, por ser éste el que puede disponer de los elementos de convicción, entre otros motivos, por el imperativo legal que se le impone de mantener, y en su caso, exhibir en juicio, los documentos relacionados con aspectos fundamentales de la contratación laboral. Este criterio es armónico con la reiterada jurisprudencia de esta Suprema Corte de Justicia y se compagina con el carácter inquisitivo que sobre el material probatorio se atribuye a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por ello, cuando el trabajador afirma que fue despedido injustificadamente y el patrón, reconociendo la relación laboral, niega lisa y llanamente el despido, la carga de la prueba no se revierte al trabajador. Por otra parte, los artículos 46 y 47 del ordenamiento citado establecen que el despido no es discrecional, sino que para ser válido y librar de responsabilidades al patrón, debe obedecer a causales determinadas, rodeando a este acto de una serie de formalidades específicas como darle aviso por escrito en el que se asienten los motivos de la decisión patronal, entre otros datos; ello, con el claro propósito de proteger al trabajador de una situación en la que corre el riesgo de quedar en indefensión. De aquí se sigue que si con desconocimiento de tales características que son propias del procedimiento laboral, se aceptara que la negativa lisa y llana del despido tiene el efecto de revertir la carga probatoria al trabajador, se propiciaría que el patrón rescindiera la relación laboral violando todos los requisitos legales y luego, al contestar la demanda, negara lisa y llanamente el despido, con lo cual dejaría sin defensa al trabajador, ante la imposibilidad o extrema dificultad que éste tendría de probar un acto que generalmente ocurre en privado. Consecuentemente, esta Sala reitera el criterio de la anterior Cuarta Sala de que la negativa del despido revierte la carga probatoria sobre el trabajador, únicamente cuando viene aparejada con el ofrecimiento del trabajo, pero no cuando es lisa y llana."*

Por lo cual, si se le tuvo al patrón ***** * ***** *** ******** ** ********** ******** ** ******* ******** , por no contestada la demanda, en consecuencia, no existieron pruebas de su parte para demostrar la inexistencia del despido o que este se encontraba justificado en alguna de las causas previstas por el artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo, por lo cual incumplió con la carga procesal para acreditar esa circunstancia que le corresponde en términos de los numerales 784 y 804 del referido cuerpo normativo.

En consecuencia, con fundamento en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, apreciando los hechos a conciencia y sin necesidad de sujetarse a formulismos sobre la valoración de las pruebas desahogadas –como lo instituyen los

[9] Publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, Septiembre de 1995, página 279, registro digital 200723.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706e6626f65e6633000000000000001e44a
22/04/25 14:38:33

Versión Pública

principios denominados verdad sabida y buena fe guardada–, este Tribunal Laboral Federal determina que resulta procedente la acción principal de despido injustificado ejercida por la parte actora, pues quedó evidenciado que la parte empleadora ***** * ***** *** ******** ** ********** ******** ** ******* ********, **terminó la relación de trabajo de manera unilateral y sin justificación alguna.**

Noveno. Estudio de las cuestiones accesorias. En este apartado se analizarán las prestaciones accesorias que constituyen una consecuencia directa e inmediata del despido injustificado.

a) Indemnización constitucional. Esta prestación resulta **procedente**.

Con fundamento en el artículo 123, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el numeral 48 de la Ley Federal del Trabajo, resulta procedente el pago de la indemnización constitucional, ya que cuando se alega un despido injustificado, como en el particular, la parte trabajadora tiene la oportunidad de escoger entre dicho pago y la reinstalación a sus labores en los mismos términos en que los venía desempeñando; de modo que si la parte actora eligió el pago de la referida indemnización consistente en el importe de tres meses de salario y quedó plenamente acreditado el despido injustificado del que fue objeto, entonces procede su pago como consecuencia inherente a ese acontecimiento.

Antes de exponer la fórmula conforme a la cual se determinará el monto por ese concepto, resulta importante destacar que el salario diario integrado que debe considerarse para el pago de esta prestación, es el previsto en el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo[10], el cual se emplea únicamente para el pago de indemnizaciones (como la aquí analizada), mismo que comprende todos los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en

[10] *"Artículo 89. Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores 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.*
En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.
Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario."

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue de manera ordinaria al trabajador por sus labores proporcionadas, así como todas aquellas que deriven de la terminación de la relación laboral.

Lo anterior, ya que la indemnización tiene como finalidad sancionar al empleador por la conducta ilegal de despedir al trabajador de manera injustificada, de modo que constituye una forma de resarcir los daños causados por la interrupción de la relación de trabajo sin justa causa y, por ende, su pago debe realizarse con base en el salario compuesto por todas las prestaciones económicas recibidas por el trabajador de forma ordinaria y sistemática con motivo de los servicios proporcionados, incluyendo las propias de conclusión del nexo jurídico, como la prima de antigüedad.

Esto tiene como sustento lo expuesto por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la contradicción de tesis 7/99, en la cual consideró lo siguiente:

"En efecto, la integración salarial para efectos indemnizatorios comprende, entre otros componentes, como ya se apuntó, lo que a continuación se enumera:

1. La cuota diaria en efectivo. Que se identifica con aquella cantidad en efectivo que el patrón paga al trabajador por su trabajo (artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo).

2. Gratificaciones. Constituye la recompensa pecuniaria por algún servicio extraordinario, equivale a una propina que entregue el patrón o un tercero por el servicio prestado; en este caso, por disposición del artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, forman parte del salario para efectos indemnizatorios.

Otra de las gratificaciones contempladas en la ley (artículo 87) la constituye el pago del aguinaldo anual, su monto se fija con la cuota diaria en efectivo, pero integra el salario para efectos indemnizatorios.

3. Percepciones. Son las cantidades de dinero que por conceptos distintos a los anteriores entrega el patrón al trabajador; dentro de este rubro quedan comprendidas las prestaciones extralegales pactadas por las partes, tales como canasta básica, ayuda de renta, ayuda educacional, incentivos de productividad, bonificaciones, compensación por jornada nocturna, etc.

4. Habitación. Esta prestación que está contemplada para ciertos trabajadores, obliga al patrón a proporcionar al trabajador un lugar donde vivir, integra el salario de éstos cuando se proporciona a título gratuito (artículo 143, inciso d), a contrario sensu).

5. Primas. Constituyen el pago que efectúa el patrón a sus trabajadores como un apoyo para cubrir ciertas necesidades que no podrían realizar con su percepción habitual o como compensación por el tiempo de servicios. Como ejemplos están la prima vacacional, la prima dominical y la prima de antigüedad.

6. Comisiones. Constituyen una forma de pago a ciertos trabajadores por la naturaleza de su función; así, el salario se puede pactar con el pago de una cuota fija y un porcentaje adicional de acuerdo al número de operaciones que logre concretar el trabajador o exclusivamente el pago del porcentaje en cuestión; en este caso, las cantidades derivadas de la comisión cuyo monto, por naturaleza, es variable, integra el salario.

7. Prestaciones en especie. Dentro de este rubro, encontramos todos

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e663000000000000001e44a
22/04/29 14:38:33

Versión Pública

aquellos bienes y servicios que el patrón entrega a sus trabajadores y que, generalmente, se relacionan con el giro a que se dedica; así por ejemplo, a los empleados del sector eléctrico les es suministrado gratuitamente o en un porcentaje la energía eléctrica; en el sector petrolero se les otorga gas doméstico y, en algunas ocasiones y bajo ciertos requisitos, gasolina.

8. Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. En la hipótesis deja abierta la posibilidad para que cuando tenga que integrarse el salario de un trabajador, se incluya cualquier otro tipo de prestación que pudiera escapar de los rubros anteriores; la única condición que se impone es que se entregue a cambio del servicio, no para realizar este. Aquí debe hacerse notar que en muchos contratos de trabajo colectivos e individuales, la parte patronal se obliga a aumentar la prima de antigüedad o a otorgar diversas prestaciones cuando se da la terminación o rescisión de la relación laboral.

Ahora bien, de los conceptos que integran el salario para efectos indemnizatorios destaca el que corresponde al pago de este tipo de prestaciones, esto es, la prima de antigüedad y otras que se actualizan al romperse el vínculo laboral."

1. Análisis del salario diario integrado.

Para estar en posibilidad de efectuar los cálculos correspondientes a la indemnización reclamada, debe establecerse en primer término a cuánto asciende el salario diario integrado de la parte actora.

Así, para integrar el sueldo para efectos de los salarios vencidos en términos del numeral 89 de la Ley Federal del Trabajo, se deben considerar la cuota fija más aquellas prestaciones que de manera ordinaria y sistemática percibía la actora, así como aquellos conceptos que sean propios de la terminación de la relación laboral, debido a que en el presente asunto se demanda la indemnización constitucional.

Prestaciones extralegales y supralegales. Resulta necesario determinar la existencia y monto de las prestaciones extralegales y supralegales que la parte actora señaló que recibía, pues de llegarse a demostrar el derecho a recibirlas, estas formarían parte del salario diario integrado que serviría de base para el pago de la indemnización constitucional, así como los salarios caídos.

En ese sentido, en los hechos de la demanda la parte promovente señaló que gozaba de las prestaciones siguientes (adicionales al salario de cuota fija y a las comisiones que se tuvieron como hechos no controvertidos ante la falta de contestación de demanda):

a) Prima vacacional a razón del 50%, conforme a la cláusula vigésima segunda, del contrato colectivo de trabajo.

b) Aguinaldo conforme a la cláusula vigésima tercera del contrato colectivo de trabajo.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

c) 20 días de salario, por cada uno de los años de servicios efectivos prestados a la empresa demanda, en términos de la cláusula vigésima octava del pacto colectivo.

d) Entrega de los productos modelo consistente en un cartón o charola de sus productos (líquidos), conforme a la cláusula vigésima cuarta del contrato colectivo de trabajo.

e) Premio mensual de asistencia a razón de un *****% sobre el salario como lo señala la cláusula vigésima séptima del pacto colectivo.

f) Asistencia perfecta de conformidad con la cláusula trigésima sexta del contrato colectivo por la cantidad de $****** de forma mensual.

g) Vales de despensa mensual por la cantidad de $******, como lo señala la cláusula vigésima octava del contrato colectivo de trabajo.

Cabe reiterar que corresponde a la parte accionante la carga de la prueba para demostrar las prestaciones extralegales y supralegales que integran su salario en términos del contrato colectivo de trabajo celebrado entre el ********* ** ********** ** ********* ********** ** ******** ******* * ********* ** ******* y ***** * ***** *** ******** ** ********** ******** ** ******* ********.

Así, de este medio de prueba se obtiene el pago de prima vacacional a razón del 50% de las vacaciones (conforme a la cláusula vigésima segunda).

Por lo que hace al aguinaldo, si bien la cláusula vigésima tercera del pacto colectivo establece que la empresa pagará a sus trabajadores un aguinaldo anual antes del 20 de diciembre de cada año, sin embargo, dicho precepto no establece los días que corresponden a dicha prestación, por ende, se debe de entender que su pago se realiza conforme a los parámetros previstos en la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, se estima que el actor no demuestra la existencia de la prestación denominada 20 días de salario por cada uno de los años de servicios efectivos prestados a la empresa demanda, toda vez que la cláusula vigésima octava del pacto colectivo (que citó el accionante como fundamento para ese concepto), establece el pago de vales de despensa mensuales, lo cual constituye una prestación diversa a la reclamada; aunado a lo anterior, del análisis integral del contrato colectivo de trabajo no se advierte la existencia de esa prestación.

Respecto a la entrega de los productos modelo, la cláusula vigésima cuarta del contrato colectivo de trabajo establece que la

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

PJF - Versión Pública

empresa se compromete a entregar mensual y gratuitamente a cada trabajador un cartón o charola de sus productos, los cuales se irán rotando conforme a su disponibilidad y sin compromiso alguno por marca o presentación; en consecuencia, este Tribunal Laboral Federal determina que la parte actora acredita el derecho a recibir esa prestación en especie, toda vez que el dispositivo en estudio no establece alguna condición adicional para su entrega.

Por otro lado, del contrato colectivo de trabajo celebrado por la empresa y el sindicato respectivo, se desprende la existencia de un premio mensual de asistencia, así como el pago de asistencia perfecta (cláusula vigésima séptima y trigésima sexta).

Al respecto, las cláusulas vigésima séptima y trigésima sexta del pacto colectivo disponen lo siguiente:

*"Vigésima séptima. La empresa establece un premio mensual de asistencia perfecta de un *****% sobre el salario del tabulador del trabajador, para quienes no falten durante dicho periodo el importe por este concepto será pagado."*

*"Trigésima sexta. Empresa y sindicato establecen el pago de un bono mensual de productividad para los ayudantes de reparto por la cantidad de $****** mensuales al denominado almacén de corona y $****** mensuales al denominado almacén estrella, a mes vencido, condicionado al cumplimiento del indicador de asistencia perfecta durante el mes."*

De los preceptos legales transcritos se observa que por el premio de asistencia mensual la empresa paga *****% del salario tabulado, mientras que el bono de productividad corresponde a $****** mensuales para los ayudantes de reparto.

No obstante, de los referidos lineamientos se advierte que en el pago del premio de asistencia, así como en el bono de productividad, influye como elemento esencial la asistencia al trabajo, el cual determina que dichas prestaciones se paguen de manera completa a los trabajadores que cumplan las condiciones para su otorgamiento.

En consecuencia, este Tribunal Laboral Federal determina que la parte actora no acredita el derecho a recibir el premio de asistencia, toda vez que no acredita haber percibido el pago de esta prestación y tampoco que se actualiza en el supuesto jurídico para recibir su pago, esto es, que haya cumplido con los lineamientos estipulados de manera contractual para que la empresa estuviera obligada a pagar la referida prestación, precisamente porque el contrato colectivo establece como requisito principal para adquirir el derecho a recibirlo, que el actor no hubiese faltado durante el mes correspondiente, sin que de las pruebas admitidas a la parte actora se desprenda tal circunstancia.

Es así, ya que no pasa inadvertido para este Juzgador Federal la confesión ficta del representante de la demandada *****

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001444a
22/04/25 14:38:33

* ***** *** ******** ** *************** ******** ** *******
********, así como de ***** ******** ***** *****, **** ** *******
*******, relativas al adeudo del premio de asistencia y la asistencia perfecta; sin embargo, la presunción legal que se genera con motivo de la falta de comparecencia de los absolventes, no resulta suficiente para demostrar que se encuentra en el supuesto jurídico para recibir su pago, esto es, que durante el periodo que duró la relación de trabajo no tuvo una sola inasistencia a sus labores, lo cual lo hace merecedor al pago del premio de asistencia y asistencia perfecta reclamadas, pues se insiste que las posiciones calificadas de legales, fueron dirigidas únicamente al adeudo de tales conceptos pero no para demostrar la asistencia perfecta del actor en el último mes laborado.

Lo mismo sucede con la presunción legal originada con la falta de exhibición de los documentos requeridos en la inspección ocular, pues si bien se tuvo por presuntivamente cierta la existencia de las prestaciones extralegales reclamadas, sin embargo, dicha prueba no fue ofrecida para demostrar la asistencia de labores del actor durante la relación de trabajo, ya que los puntos de la inspección formulados en sentido afirmativo no estaban relacionados con esa circunstancia, razón por la cual se inadmitió esa prueba en la audiencia preliminar respecto de los controles de asistencia, pues el actor no propuso dicha prueba para demostrar su asistencia perfecta en el trabajo en el último mes laborado.

Por otro lado, de los recibos de nómina ofrecidos por el actor, expedidos por ***** * ***** *** ******** ** **********
******** ** ******* ********, mismos que corresponde a los periodos del 1 al 15 de junio de 2023 y del 1 al 15 de julio de 2023, tampoco se advierte que la parte demandada haya pagado los conceptos en estudio, pues de estos únicamente se advierte el pago de sueldo ordinario, descanso trabajado, prima dominical, devolución de producto, así como devolución de pedido.

Aunado a lo anterior, en el acuerdo inicial del juicio se le previno a la parte actora para que exhibiera el contrato colectivo de trabajo en donde haya sido pactado el mencionado bono, así como para que precisara las cláusulas que lo regulan y las condiciones para su otorgamiento; no obstante, en el escrito de desahogo se limitó a sostener que fue pactado en la cláusula vigésima séptima y, en consecuencia, en el acuerdo de admisión se le tuvo incumpliendo con ese requerimiento, respecto del cual no interpuso recurso de reconsideración en la audiencia preliminar, por lo cual debe considerarse consentido.

De ahí que si la parte actora no cumplió con su obligación de

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

Versión Pública

demostrar la existencia de la referida prestación y tampoco que haya cumplido con los requisitos indicados en el contrato colectivo de trabajo para recibir el mencionado premio de asistencia.

Por otra parte, respecto al bono de productividad por asistencia perfecta, se estima que el accionante no encuadra en el supuesto establecido en el pacto colectivo, toda vez que dicha prestación se encuentra dirigida exclusivamente para los trabajadores que desempeñen el puesto de ******** ** *******, no así para los ********** –puesto desempeñado por el actor–, mismo que se tuvo como hecho no controvertido ante la falta de contestación de demanda.

Entonces se determina que resulta improcedente la petición de que se incluyan en el salario diario integrado los conceptos referidos, pues como se expuso en considerandos anteriores, las prestaciones extralegales son de interpretación estricta y la carga de la prueba le corresponde al trabajador.

Ahora, por lo que hace a los vales de despensa, la cláusula vigésima octava establece que la empresa se obliga a entregarlos en forma mensual por la cantidad de $******, los cuales se proporcionan a mes vencido en la primera semana de cada mes; por tanto, se determina que la parte actora acredita el derecho a recibir esa prestación, toda vez que el dispositivo legal en estudio no establece alguna condición adicional para su entrega.

En consecuencia, este Tribunal Laboral Federal considera que la parte actora cumplió parcialmente con la carga procesal de acreditar la existencia de las prestaciones supralegales y extralegales que señaló en la demanda, en virtud de que con las pruebas aportadas se demostró únicamente la existencia de prima vacacional a razón del 50% de las vacaciones, entrega de los productos modelo, así como los vales de despensa mensuales; por lo cual, es válido que se analice la procedencia de su pago, así como cuáles recibía de manera permanente y ordinaria con motivo del trabajo, para determinar si forman parte de su salario diario integrado en términos del artículo 84, de la Ley Federal del Trabajo.

Prestaciones otorgadas conforme a la Ley Federal del Trabajo. Como se adelantó, si bien el aguinaldo se reclamó conforme a lo establecido en el pacto colectivo, sin embargo, del análisis de la cláusula vigésima tercera del pacto colectivo se advierte que no establece los días que corresponden a dicha prestación; por ende, ese concepto se analizará en términos de la Ley Federal del Trabajo, esto es, por aguinaldo 15 días de salario por año calendario (conforme al numeral 87).

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f36a6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

Por lo que hace a las vacaciones, la parte actora señaló que le correspondían 15 días de conformidad con la cláusula vigésima segunda del contrato colectivo de trabajo; empero, cabe precisar que la disposición contractual relativa a las vacaciones no puede surtir efecto legal en el presente asunto, en virtud de que los días otorgados por ese concepto resultan inferiores a lo establecido en el artículo 76, de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior, tomando en consideración que el actor laboró 3 años y 169 días al servicio de la parte demanda porque se tuvo como hecho no controvertido –ante la falta de contestación de demanda–, que ingresó a laborar el 31 de julio de 2020, en tanto que el despido injustificado aconteció el 15 de enero de 2024; entonces, en términos de lo dispuesto por el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 1 de enero de 2023, le corresponden 16 días de vacaciones por el tercer año en que prestó sus servicios.

Es así, ya que al periodo laborado por el accionante debe aplicarse el contenido de los artículos 76 y 78, de la Ley Federal del Trabajo, vigentes a partir de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de diciembre de 2022, los cuales disponen lo siguiente:

"Artículo 76. Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios.

A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Artículo 78. Del total del periodo que le corresponda conforme a lo previsto en el artículo 76 de esta Ley, la persona trabajadora disfrutará de doce días de vacaciones continuos, por lo menos. Dicho periodo, a potestad de la persona trabajadora podrá ser distribuido en la forma y tiempo que así lo requiera."

Respecto del tema de la vigencia temporal de la norma reformada, en los transitorios de dicho Decreto se establece que:

"Primero. El presente Decreto entrará en vigor el 1 de enero de 2023, o al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, si esta fuera en el año 2023.

Segundo. Las modificaciones motivo del presente Decreto serán aplicables a los contratos individuales o colectivos de trabajo vigentes a la fecha de su entrada en vigor, cualquiera que sea su forma o denominación, siempre que resulten más favorables a los derechos de las personas trabajadoras."

De los preceptos normativos transcritos se obtiene esencialmente que los días de vacaciones que disfrutarán los trabajadores por el primer año de servicios prestados, nunca podrá ser inferior a 12 días anuales, los cuales aumentaran 2 días por año laborado hasta llegar a 20 y a partir del sexto año se incrementará en 2 días por cada 5 años de servicios; además, se obtiene que

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001 44a
22/04/25 14:38:33

Versión Pública

dicha disposición entró en vigor el 1 de enero de 2023 y será aplicable para todos aquellos contratos de individuales de trabajo vigentes a esa data, siempre que resulte más favorable a los derechos de las personas trabajadoras.

Así las cosas, este Juzgador Federal estima que esas porciones legales son aplicables para el cálculo de las vacaciones en el presente juicio, pues rigen para todos los contratos vigentes siempre que sea más favorecedor para el trabajador, lo cual acontece en el particular, ya que en el cláusula vigésima segunda del contrato colectivo de trabajo, se estableció que por dicha prestación se pagarían 7 días por el primer año, 11 días por el segundo año y 13 días por el tercer año de servicios, lo cual resulta inferior a lo establecido por la Legislación Laboral.

De modo que por el último año de servicio completo del 31 de julio de 2022 al 30 de julio de 2023 (tercer año de servicios), le corresponden 16 días de vacaciones de acuerdo con el texto vigente del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo.

En consecuencia, de conformidad con el artículo 18 de dicho cuerpo normativo, el cual establece que en la interpretación de las normas de trabajo, en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, este Juez de Distrito estima que el periodo proporcional de vacaciones se analizará conforme lo dispuesto en el artículo 76 y 78, vigentes a partir del 1 de enero de 2023, en el sentido de que por dicho periodo le corresponden 16 días de vacaciones, toda vez que resulta más favorable esa interpretación a los derechos de la persona trabajadora.

Además, en el presente asunto no existió controversia respecto a que el actor debe recibir 12 días de salario por cada año de servicios como prima de antigüedad (como lo dispone el artículo 162).

Así, de acuerdo con las razones expuestas en la parte final del apartado que antecede, se estima que el aguinaldo, la prima vacacional y la prima de antigüedad deben integrar al salario para efectos del pago de la indemnización conforme a los parámetros antes señalados, pues esta debe de comprender todas las percepciones recibidas por el trabajador incluidas las propias a la terminación del vínculo jurídico, como lo dispone el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin que las vacaciones constituyan un concepto que deba integrarse al salario indemnizatorio, pues no es una prestación que reciba de manera ordinaria y sistemática la trabajadora por sus servicios proporcionados, sino que son días de descanso que tienen la finalidad de reponer energías por el desgaste de las

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

labores desempeñadas.

Cobra aplicación la jurisprudencia[11] de la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y texto siguientes:

*"**SALARIO, INTEGRACIÓN DEL APORTACIÓN AL INFONAVIT Y PAGO DE VACACIONES. NO QUEDAN COMPRENDIDOS.** De acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal de Trabajo, 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; en consecuencia, para los efectos del pago de indemnizaciones a que se refiere el artículo 89 del citado ordenamiento, el salario debe cuantificarse de conformidad con las diferentes prestaciones que lo integran y obteniendo el promedio diario, sin que puedan considerarse como salario el pago de vacaciones y la aportación que se hace al Infonavit; pues por lo que se refiere a las vacaciones, las cantidades que por tal concepto recibe el trabajador, no incrementan en modo alguno el salario diario, ya que no es más que lo que recibe el trabajador por el pago de los días dejados de laborar, precisamente por estar de vacaciones; por lo que respecta a la aportación al Infonavit, son cantidades destinadas a resolver el problema habitacional de los trabajadores, de manera solidaria, sin que incrementen el salario para los efectos de su integración, ya que su destino es crear sistemas de financiamiento que les permita obtener crédito barato y suficiente, para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación y mejora de sus casas y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos."*

2. Resultado de la integración del salario.

Conforme a lo anterior, se procede a determinar cuáles conceptos integran el salario para el pago de los salarios caídos, excluyéndose aquellos que son reclamados de manera autónoma al despido injustificado.

Concepto	¿Se integra?
Salario de cuota fija	Sí
Vacaciones	No, porque no es una prestación que reciba de manera ordinaria y sistemática la trabajadora por sus servicios proporcionados, sino que son días de descanso que tienen la finalidad de reponer energías por el desgaste de las labores desempeñadas.[12]
Prima vacacional	Sí, porque se recibe de manera ordinaria, permanente y con motivo del trabajo del actor.[13]

[11] Visible en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 127-132, Quinta Parte, página 115, registro digital 243240.

[12] Esto se obtiene de la jurisprudencia 4a./J. 51/93 sustentada por la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de título: *"VACACIONES. SU PAGO NO ES PROCEDENTE DURANTE EL PERIODO EN QUE SE INTERRUMPIÓ LA RELACIÓN DE TRABAJO."* Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 73, Enero de 1994, página 49, Materias(s): Laboral, Octava Época, Registro digital: 207732.

[13] Esto encuentra sustento en la jurisprudencia 2a./J. 82/99, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: *"PRIMA VACACIONAL. PROCEDE SU PAGO A LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, AUN CUANDO NO HAGAN USO DEL PERIODO VACACIONAL, SI ESTO OCURRE POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN."* Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo X, Julio de 1999, página 236, Materias(s): Laboral, Novena Época, Registro digital: 193622.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

Versión Pública

Aguinaldo	Sí, en virtud de que forma parte de las gratificaciones a que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.[14]
Prima de antigüedad	Sí, porque constituye una compensación por el tiempo de servicios que se paga al final de la relación laboral.
20 días de salario por año de servicios	No, porque el actor no acreditó la existencia de esta prestación durante la relación de trabajo.
Entrega de los productos modelo	Sí, porque constituye una prestación en especie que se recibe de manera ordinaria, permanente y con motivo de su trabajo.
Premio mensual de asistencia	No, porque el actor no acreditó haber recibido el pago de esta prestación durante la existencia de la relación de trabajo y tampoco demostró haber cumplido con los lineamientos establecidos por la empresa para su pago.
Asistencia perfecta	No, porque el actor no acreditó el supuesto jurídico establecido contractualmente para obtener el pago de esa prestación.
Vales de despensa mensual	Sí, porque se recibe de manera ordinaria, permanente y con motivo del trabajo del actor.

Establecido lo anterior, se procede a realizar las operaciones aritméticas para determinar el monto del salario diario integrado de la actora:

Concepto	Monto diario de la prestación
Salario de cuota fija y comisiones[15]	$******
Prima vacacional[16]	$****
Aguinaldo[17]	$*****

[14] Véase jurisprudencia 2a./J. 20/2018 (10a.), emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: *"AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL PAGO DE SALARIOS VENCIDOS TRATÁNDOSE DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN Y, POR ENDE, SU LIQUIDACIÓN TAMBIÉN ESTÁ LIMITADA HASTA UN MÁXIMO DE 12 MESES, CONFORME AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."* Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 52, Marzo de 2018, Tomo II, página 1242, Materias(s): Laboral, Décima Época, Registro digital: 2016490.

[15] Este dato corresponde al salario diario señalado por el actor más comisiones, en virtud de que la demandada no cumplió con su carga procesal.

[16] Este dato se obtiene de multiplicar 16 (días de vacaciones que corresponden a la parte trabajadora en su tercer año de servicios, conforme al artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo) por $****** (salario diario más comisiones), dando como resultado $ ********, el cual se divide entre 365 para así establecer la parte diaria de vacaciones, la cual asciende a $*****, luego a este resultado se le obtiene un 25% (porcentaje acreditado en juicio), dando como resultado $****, lo cual constituye la parte diaria de prima vacacional.

[17] Este dato se obtiene de multiplicar 15 (días que términos del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo le corresponde a la parte trabajadora por año calendario) por $****** (salario diario), dando como resultado $********, el cual se divide entre 365 para así establecer la parte diaria de esa prestación, la cual asciende a $*****.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001a4a
22/04/29 14:38:33

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Prima de antigüedad[18]	$*****
Entrega de producto modelo	Pendiente de cuantificar
Vales de despensa mensual[19]	$****
Salario diario integrado	$******

En el caso concreto, se estima que no se cuentan con los elementos necesarios para cuantificar en este momento la prestación en especie denominada “entrega de producto modelo”, la cual resultó parte integrante del salario diario percibido por el actor en términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, pues de las pruebas ofrecidas por la parte actora o de alguna otra constancia del juicio, no se advierte el dato relativo al monto que representa la entrega mensual de ese producto a favor del accionante.

Por tal razón, este Tribunal Federal se encuentra imposibilitado para precisar una cantidad líquida por concepto de entrega de producto modelo y, en consecuencia, de conformidad con lo establecido por el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, una vez que sea procedente la petición de la parte actora para ordenar la ejecución de la sentencia, se ordenará de manera excepcional la apertura del incidente de liquidación para tal efecto.

Resulta importante aclarar que para la apertura del incidente liquidación, la parte actora deberá precisar el producto que le fue entregado los últimos 30 días laborados –con fundamento en el numeral 89 de la Ley Federal del Trabajo–, así como la cantidad líquida a la cual asciende su precio en el mercado, ofreciendo las pruebas que estime pertinentes para acreditarlo, con la finalidad de establecer un valor estimable en dinero a la prestación en especie entregada.

No obstante, en estricto cumplimiento a la ejecutoria de amparo, se cuantifica el salario diario integrado con los montos específicos que se tienen hasta este momento, lo cual arroja la cantidad de $******.

Por tanto, se cuantificarán en esta sentencia las prestaciones a las cuales será condenada la demandada, aun cuando no se cuente con el salario diario integrado total –por la ausencia del monto que corresponde a la “entrega de producto modelo”–; de modo que el pago se establecerá de manera incompleta por haberlo ordenado de esa manera el Tribunal Colegiado de Circuito.

---

[18] Este dato se obtiene de multiplicar 12 (días que corresponden por un año de servicios en términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo) por $****** (doble del salario mínimo general en el año 2024, ya que el percibido por el actor excede de este monto), dando como resultado $********, el cual se divide entre 365 para así establecer la parte diaria de esa prestación, la cual asciende a $*****.

[19] Este dato se obtiene de dividir $******, cantidad que se debe pagar mensualmente por vales de despensa, conforme a la cláusula vigésima octava del pacto colectivo, entre 30 días, lo cual arroja como resultado $****.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e66330000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

Versión Pública

3. Cuantificación de la indemnización constitucional.

Tomando en cuenta lo expuesto en los apartados anteriores, se **condena** a la demandada a pagar a la parte trabajadora por concepto de indemnización constitucional la cantidad de $*********, misma que resulta de multiplicar por 90 el salario diario integrado señalado con antelación.

Se aclara que esa condena no corresponde al monto total, debido a que el salario diario integrado se encuentra cuantificado de manera parcial porque no se conoce la cantidad correspondiente al concepto “entrega de producto modelo”, por lo cual se cuantifica de esa manera en estricto cumplimiento a lo ordenado en la ejecutoria de amparo referida.

b) Pago de salarios vencidos e intereses. Esta prestación resulta **parcialmente procedente**.

La parte actora solicita el pago de salarios vencidos a partir del despido, más los que se sigan acumulando hasta la fecha en que sea cubierta la indemnización, tomando en consideración los incrementos salariales que por vía contractual o legal se otorguen para el puesto que desempeñaba, conforme a lo dispuesto por los artículos 48 y 50 de la Ley Federal del Trabajo.

En relación con lo peticionado, de la interpretación del artículo 48, párrafos segundo y tercero, de la Ley Federal del Trabajo, se determina que cuando se acredite el despido injustificado, los trabajadores tendrán derecho a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses.

En ese tenor, al haber resultado procedente la acción principal de despido injustificado, se determina que debe condenarse a la parte demandada al pago de salarios vencidos en los términos señalados por el artículo 48, de la Ley Federal del Trabajo; por ende, se estima que la demandada deberá pagar los salarios vencidos desde que aconteció el despido injustificado el 15 de enero de 2024 y hasta el 14 de enero de 2025 en que se cumple el límite de 12 meses, previsto en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, así como el pago de intereses generados con posterioridad a esa fecha hasta que se cumpla la sentencia.

Ahora, considerando que no fue posible cuantificar el salario diario integrado, de momento solamente se establece la manera en la cual se calcularán los salarios caídos y sus intereses en el incidente de liquidación, con el objetivo de que exista una condena clara en esta sentencia respecto de esa prestación accesoria.

Así las cosas, se **condena** a la demandada a pagar por

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f36a6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

salarios caídos hasta este momento, la cantidad de $**********, la cual se obtuvo de multiplicar el salario de la parte trabajadora por los días transcurridos entre el 15 de enero de 2024 (data del despido injustificado) y el 14 de enero de 2025 (fecha en que se cumple el límite temporal de un año previsto en el artículo 48 de la Ley Laboral).

Los salarios caídos se deberán obtener de la siguiente manera:

Temporalidad	Operación	Resultado
15 de enero de 2024 al 14 de enero de 2025	12 meses x 30 días x salario diario integrado de $******.	$**********

Lo anterior se cuantifica sobre la base de 30 días por mes, en estricto acatamiento a la jurisprudencia del Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Sur. PR.L.CS. J/26 L (11a.)[20], de rubro y texto siguiente:

*"**SALARIOS VENCIDOS. FORMA DE CALCULAR EL PAGO DE DOCE MESES CONFORME AL ARTÍCULO 48, SEGUNDO PÁRRAFO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.***

Hechos: Tres Tribunales Colegiados de Circuito llegaron a conclusiones diversas al determinar la forma en que debe cuantificarse el pago de salarios vencidos, pues mientras dos de ellos consideraron que el periodo de doce meses a que hace referencia el artículo 48, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, comprende 360 (trescientos sesenta) días, el otro estimó que debían ser 365 (trescientos sesenta y cinco) días.

Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Sur, con residencia en la Ciudad de México establece que para cuantificar la condena al pago de salarios vencidos, resulta innecesario determinar el número de días que comprenden los doce meses aludidos pues, en todo caso, debe considerarse que el legislador previó como parámetro temporal y cuantitativo la unidad de tiempo "meses" que, en términos del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, comprende treinta días; por ende, la cantidad obtenida debe multiplicarse por doce, a efecto de obtener la cantidad total máxima.

Justificación: En el artículo 48, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, el legislador previó la forma de satisfacer el derecho fundamental a la indemnización en caso de despido injustificado, la cual comprende –sin considerar los intereses que eventualmente pudieran generarse– hasta un máximo de doce meses de salarios considerados a partir de la fecha del despido. Conforme a esta redacción, es claro que el legislador optó por una unidad de tiempo específica que se encuentra regulada por el diverso artículo 89 del propio ordenamiento legal, bajo la base de 30 (treinta) días, sin que sea dable darle el alcance de una diversa equivalencia temporal, como el de año calendario que comprende 365 (trescientos sesenta y cinco) días, al no ser ésta la intención del legislador, sino la de establecer un parámetro cuantitativo y temporal para su generación. De esta forma, para obtener el monto total, quien realice el cálculo, una vez establecido el salario diario, debe multiplicarlo por treinta días, que es el parámetro referenciado en el diverso artículo 89 del propio ordenamiento legal, y la cantidad obtenida multiplicarla por doce, a efecto de obtener la cantidad total máxima. En el supuesto de que, dada la fecha del despido y reinstalación –si es el caso– no coincidieran por día

[20] Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Registro digital: 2026784

Versión Pública

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f36a663000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

calendario, la operación sería multiplicar el salario por los meses comprendidos entre el despido y la reinstalación, más los días remanentes."

De igual modo, se **condena** al demandado al pago de $********** por concepto de los intereses generados sobre el importe de 15 meses de salario a razón del 2% mensual, a partir del 15 de enero de 2025 y hasta la emisión de esta sentencia, en términos de los previsto en el artículo 48, párrafos segundo y tercero, de la Ley Federal del Trabajo, sin perjuicio de aquellos que se sigan generando hasta el momento del pago.

Los intereses antes precisados se calcularán de la forma siguiente:

Temporalidad	Operación	Resultado
15 de enero de 2025 al 14 de octubre de 2026	$********** (importe de 15 meses de salario) X 2% x 21 meses	$**********
15 de octubre al 9 de noviembre de 2026	$********** (importe de 15 meses de salario) X 2% x 0.86 meses[21]	$********
	Total	$**********

Se aclara que para el cálculo de los salarios caídos se debe emplear el salario diario integrado previsto en el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que es para el pago de indemnizaciones, en acatamiento a lo dispuesto por la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 4a./J. 14/93, en el cual consideró que cuando la acción es la indemnización constitucional derivada del despido injustificado, los salarios caídos tienen carácter indemnizatorio por la falta en que incurrió el patrón al rescindir la relación laboral de forma ilegal.

Dicha jurisprudencia es del tenor siguiente:

*"**SALARIOS CAÍDOS, MONTO DE LOS, CUANDO LA ACCIÓN QUE SE EJERCITO FUE LA DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL.** Esta Cuarta Sala reitera el criterio que ha sostenido en la jurisprudencia número 1724, publicada en la página 2773 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1988, acerca de que cuando el trabajador demanda la reinstalación y el pago de salarios caídos, éstos se cubrirán tomando en cuenta el aumento de salarios habidos durante el ejercicio; en cambio, si demanda la indemnización constitucional, los salarios vencidos deben cuantificarse con base en el sueldo percibido en la fecha de la rescisión, porque la ruptura de la relación laboral operó desde aquella época. Esto se explica en razón de que ambas acciones son de naturaleza distinta, ya que en la primera el actor pretende que la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactados, como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo; y, en la segunda, da por concluido ese vínculo contractual y demanda el pago de la indemnización constitucional, de forma que los salarios vencidos solicitados ya no tiene el mismo concepto de los que se generaron con motivo de la relación de trabajo que continúa vigente, sino que adquieren el carácter de indemnización o reparación del daño producido por la falta en que incurrió el patrón al rescindir la relación laboral, encontrando al respecto aplicación el*

[21] Ese monto corresponde al proporcional de 26 días transcurridos en ese periodo.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto establece que para determinar el monto de la indemnización que debe pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización."

Resulta importante resaltar que el mencionado artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo no resulta violatorio del principio de progresividad de los derechos humanos, pues se encuentra justificado el límite de 12 meses que impone a los salarios caídos en la finalidad de evitar que los juicios laborales se prolonguen artificialmente para que los trabajadores obtengan una mayor condena y en impedir la eventual quiebra de las empresas.

Al respecto, se invoca la jurisprudencia 2a./J. 28/2016 (10a.)[22] de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de contenido:

*"**SALARIOS CAÍDOS. LA REFORMA AL ARTÍCULO 48, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE 30 DE NOVIEMBRE DE 2012, NO TRANSGREDE EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD NI ES VIOLATORIA DE DERECHOS HUMANOS.** De la interpretación armónica de los artículos 1o. y 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos de los cuales el Estado Mexicano forma parte, y de los precedentes sustentados por esta Segunda Sala del Máximo Tribunal del país sobre el principio de progresividad, se concluye que la reforma al artículo 48, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, al limitar a 12 meses máximo el pago de salarios vencidos en casos de despido injustificado en un juicio laboral, no transgrede el principio de progresividad que tutela el citado artículo 1o. constitucional, ni es violatorio de derechos humanos, porque no desconoce un derecho anteriormente establecido, ni suprime la sanción constitucional que impone a los patrones la obligación de indemnizar a los trabajadores separados injustificadamente de la fuente de empleo, sino que sólo regula en forma distinta cómo habrá de calcularse dicha indemnización, con los objetivos siguientes: a) Evitar que los juicios laborales se prolonguen artificialmente con el fin de obtener una mayor condena por concepto de salarios caídos y b) Impedir la eventual quiebra de las fuentes de trabajo, con perjuicio incluso para otros trabajadores, lo que generaría un gran desempleo, y por ello, indirectamente incide en otros problemas para la economía nacional. Máxime que el legislador federal si bien limitó a 12 meses como máximo el pago de salarios vencidos, lo cierto es que también contempló la obligación de pagar intereses sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago, e incluso desarrolló otros mecanismos para que los juicios laborales no se demoraran injustificadamente, tales como la imposición de sanciones a las partes o a los servidores públicos que actúen con la finalidad de prolongar, dilatar y obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral."*

Sin que proceda calcular los salarios caídos considerando que hubiera algún incremento la remuneración percibida por el trabajador, ya que la acción ejercida es el despido injustificado en su vertiente de indemnización constitucional, por lo cual debe

[22] Visible en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 28, Marzo de 2016, Tomo II, página 1264, registro digital 2011180.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e66330000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

cuantificarse con el salario que se tenía al momento en que nace el derecho al pago de la indemnización, como lo señala el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo; por lo que aquel incremento procede solo cuando se demanda la reinstalación, ya que la relación laboral continuará como si nunca se hubiese interrumpido.

Da sustento a lo expuesto la jurisprudencia[23] de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, del tenor siguiente:

*"**SALARIOS CAÍDOS, MONTO DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO.** Si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de los salarios vencidos y el patrón no acredita la causa justificada de la rescisión, la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo; de ahí que si durante la tramitación del juicio hasta la fecha en que se reinstale al trabajador hay aumentos al salario por disposición de la ley o de la contratación colectiva, o un aumento demostrado en el juicio laboral, proveniente de alguna fuente diversa de aquéllas, éstos deben tenerse en cuenta para los efectos de calcular el monto de los salarios vencidos, toda vez que la prestación de servicios debió haber continuado de no haber sido por una causa imputable al patrón; **pero en el caso de que la acción principal ejercitada sea la de indemnización constitucional, no la de reinstalación, y la primera se considere procedente, los salarios vencidos que se hubieran reclamado deben cuantificarse a la base del salario percibido a la fecha de la rescisión injustificada**, toda vez que al demandarse el pago de la indemnización constitucional el actor prefirió la ruptura de la relación laboral, la que tuvo lugar desde el momento mismo del despido."*

c) Prima de antigüedad. Esta prestación es **procedente**.

La parte actora reclama el pago de prima de antigüedad por el tiempo que duró la relación laboral, de conformidad con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, de conformidad con el precepto legal invocado por la parte accionante, los trabajadores de planta que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o no del despido, tienen derecho a una prima de antigüedad consistente en 12 días de salario por cada año de servicios, la cual se determinará de acuerdo con lo establecido en los artículos 485 y 486 del ordenamiento legal citado –relativos al pago de indemnización por riesgo de trabajo–.

Por su parte, los preceptos legales citados en último término establecen que la cantidad para realizar ese pago no podrá ser inferior al salario mínimo, pero tampoco mayor al doble del salario mínimo general del área geográfica respectiva.

Esto se desprende de la siguiente transcripción:

"Artículo 485. La cantidad que se tome como base para el pago de las

[23] Publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 157-162, Quinta Parte, página 97, registro digital 242900.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001444a
22/04/25 14:38:33

indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Artículo 486. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos."

En ese tenor, se determina que es procedente el pago de la prima de antigüedad en los términos señalados por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo –analizado con antelación–, debido a que quedó acreditado que la parte actora era un trabajador de planta, en razón de que se debe tener por admitido el hecho de que fue contratado por tiempo indeterminado.

Máxime que es carga probatoria del demandado acreditar lo correspondiente al contrato y a su terminación cuando es por obra o por tiempo determinado, como lo dispone el artículo 784, fracciones V y VI, de la Ley Federal del Trabajo; empero, al haberse tenido por no presentado el escrito de contestación, se determina que incumplió con ese deber procesal y, por ende, debe tenerse por cierto lo señalado por la parte actora en el sentido de que fue contratada por tiempo indeterminado.

Por tanto, procede el pago de la prima de antigüedad, ya que quedó justificado que la parte actora era trabajador de base y que existió el despido injustificado que alegó en la demanda, aunado a que reclamó el pago de la indemnización constitucional, por lo cual se debe tener por terminada la relación de trabajo.

Da sustento a lo expuesto, en lo conducente, la jurisprudencia 2a./J. 66/2020 (10a.)[24], de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de contenido siguiente:

"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*

[24] Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 84, Marzo de 2021, Tomo II, página 1795, registro digital 2022837.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706e6626f65e6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

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."

En esas condiciones, tomando en cuenta que el doble del salario mínimo vigente en 2024 –año en que aconteció el despido injustificado–, corresponde a $******, se determina que el salario diario que percibía el actor cuando terminó la relación laboral (momento en que se generó el derecho al pago por este concepto), excede del monto antes señalado, ya que asciende a $******; por tanto, el cálculo de esta prestación debe realizarse con base en el doble del salario mínimo general.

Cobra aplicación en lo conducente, la jurisprudencia 2a./J. 48/2011[25] de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de contenido:

*"**PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SU MONTO DEBE DETERMINARSE CON BASE EN EL SALARIO QUE PERCIBÍA EL TRABAJADOR AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.** En atención a que la prima de antigüedad es una prestación laboral que tiene como presupuesto la terminación de la relación de trabajo y el derecho a su otorgamiento nace una vez que ha concluido el vínculo laboral, en términos de los artículos 162, fracción II, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, su monto debe determinarse con base en el salario que percibía el trabajador al terminar la relación laboral por renuncia, muerte, incapacidad o jubilación, cuyo límite superior será el doble del salario mínimo general o profesional vigente en esa fecha."*

Cabe precisar que se está en posibilidad de cuantificar esta prestación, toda vez que el salario diario mixto antes señalado que contiene únicamente la cuota fija y las comisiones respectivas –que asciende a $******–, por sí solo excede el doble del salario mínimo, por ende, resulta innecesario determinar el monto total del salario diario integrado en el incidente de liquidación, para calcular la prima de antigüedad.

En consecuencia, se **condena** a la demandada a pagar a la parte actora la cantidad de $********* por concepto de prima de antigüedad, la cual se obtiene de la siguiente manera:

Temporalidad	Operación	Resultado
31 de julio de 2020 al 30 de julio de 2023	3 años x 12 días x $******	$*********
31 de julio de 2023 al 15 de enero de 2024	5.55 días[26] x $******	$********
	Total	$*********

[25] Consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIII, Abril de 2011, página 518, registro digital 162319.

[26] Para obtener los días proporcionales se debe multiplicar 12 (días por año de servicio) por 169 que corresponde al total de días transcurridos en ese periodo y el resultado dividirlo entre 365 (días del año).

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

Décimo. Estudio de las prestaciones autónomas. Ahora se estudiará la procedencia de las acciones autónomas al despido injustificado.

a) Aguinaldo. Esta prestación es **parcialmente procedente**.

El actor reclamó el pago de aguinaldo por todo el tiempo laborado, conforme a la cláusula vigésima tercera del contrato colectivo de trabajo.

Ahora bien, como se mencionó en párrafos que anteceden, al analizar la integración del salario se determinó que dicha prestación se cuantificaría conforme a los parámetros establecidos en la Ley Federal del Trabajo, toda vez que el pacto colectivo no establece los días que se deben pagar por aguinaldo.

Ahora bien, para justificar la decisión anunciada, es importante destacar que la finalidad del aguinaldo es otorgar una gratificación adicional a los trabajadores en fin de año, pues en atención al principio de realidad instituido en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, es la temporada en la cual la mayoría de las personas tienen gastos extraordinarios por las festividades que se conmemoran en esas fechas por las costumbres y tradiciones propias de la cultura humana, por tanto se requiere de una remuneración adicional para hacer frente a esos pagos.

Resulta ilustrativas la tesis aislada[27] y la jurisprudencia[28] de la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de contenido:

*"**AGUINALDO, NATURALEZA DEL.** La prestación a que se refiere el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo se da en virtud de la costumbre del aguinaldo de navidad o de fin de año y con motivo de esas fiestas; la ley lo reglamenta ahora en su cuantía, no menor de quince días de salario y en su fecha de pago, antes del veinte de diciembre. Se trata, por tanto, de una prestación diferente a otras derivadas de contratos colectivos, que reportan ventajas económicas a los trabajadores y que en nada se relacionan con la obligación del citado artículo 87."*

*"**AGUINALDO, REQUISITO PARA TENER DERECHO AL PAGO DE.** La obligación de pagar un aguinaldo anual a los trabajadores antes del 20 de diciembre, comprende únicamente a aquellos que estén laborando en la fecha en que se liquide el mismo, en atención a la finalidad que a dicha prestación se asigna en la exposición de motivos del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que se crea en virtud de que las festividades del aludido mes de diciembre obligan a los trabajadores a efectuar gastos extras que no pueden cubrir con su salario normal."*

[27] Consultable en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 45, Quinta Parte, página 20, registro digital 244252.
[28] Publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 66, Quinta Parte, página 48, registro digital 243806.

Versión Pública
CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

Al respecto, el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo[29] instituye que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario por lo menos.

En ese tenor, se determina que resulta procedente el pago de aguinaldo a razón de 15 días de salario por año calendario, del 31 de julio de 2020 al 15 de enero de 2024, ya que se ajusta a los parámetros legales antes mencionados y se ha generado el derecho a obtenerlo, debido a que en el presente asunto se tuvo por acreditado el despido injustificado y por procedente el pago de indemnización constitucional, por lo cual debe entenderse que el vínculo laboral concluyó cuando aconteció esa separación.

Aunado a lo anterior, es carga probatoria del demandado acreditar lo correspondiente al pago de aguinaldo, como lo dispone el artículo 784, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo, empero, al no haberse presentado escrito de contestación, se determina que incumplió con ese deber procesal, por lo cual debe tenerse por cierto que se le adeuda esa prestación.

Por lo cual, se **condena** a la demandada a pagar por ese concepto de aguinaldo por todo el tiempo laborado, la cantidad de $**********, misma que resulta de la operación aritmética siguiente:

Temporalidad	Operación	Resultado
31 de julio de 2020 al 31 de diciembre de 2020	6.32 días[30] x $******[31]	$********
1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021	15 días x $******	$********
1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022	15 días x $******	$********
1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023	15 días x $******	$********
1 de enero de 2024 al 14 de enero de 2024	0.57 días[32] x $******	$******
	Total	$**********

Se precisa que para el cálculo de esta prestación se toma el salario señalado por el actor en su demanda y no el integrado, con

[29] *"Artículo 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos."*

[30] Para obtener los días proporcionales se debe multiplicar 15 (días por anualidad) por 154 que corresponde al total de días transcurridos en ese periodo y el resultado dividirlo entre 365 (días del año).

[31] Esta cantidad se obtiene de dividir $******** (cantidad señalada por el actor como sueldo base) entre 15 días.

[32] Para obtener los días proporcionales se debe multiplicar 15 (días por anualidad) por 14 que corresponde al total de días transcurridos en ese periodo y el resultado dividirlo entre 365 (días del año).

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

la finalidad de evitar la denominada “doble integración”, ya que si el aguinaldo sirve de base para el salario integrado, este no puede utilizarse para el aguinaldo; tal como lo determinó la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia de registro digital registro digital 242824[33], en la cual dispuso que el salario para cuantificar el aguinaldo es el que ordinariamente se percibe por día laborado y no el conocido como “integrado”, el cual acumula las prestaciones que determina el artículo 84 de la Ley Laboral, entre ellas, el propio aguinaldo.

*“**AGUINALDO, SALARIO BASE PARA LA CUANTIFICACIÓN DEL.** El salario que sirve de base para cuantificar el aguinaldo, es el que ordinariamente se percibe por día laborado y no el conocido como "integrado", que acumula las prestaciones que determina el artículo 84 de la ley laboral, entre ellas, el aguinaldo mismo, y que sirve de base sólo para la liquidación de indemnizaciones, conforme al artículo 89 del mismo ordenamiento. No es el salario integrado el básico para cuantificar el aguinaldo, porque en el primero está ya incluido el segundo y de considerar que aquél es el que debe tomarse en cuenta, incrementando el salario con el aguinaldo, éste se vería también incrementado con aquél, repercutiendo nuevamente en el salario integrado y así sucesivamente sin existir un límite, es decir, que si el aguinaldo sirve de base al salario integrado, éste, no puede servir de base al aguinaldo.”*

Por tal motivo, se está en posibilidad de cuantificar desde este momento el aguinaldo sin necesidad de esperar al incidente de liquidación de sentencia, precisamente porque se calcula conforme al salario de cuota fija, mismo que fue establecido por el actor en su demanda.

Se aclara que esta prestación se cuantifica hasta el 14 de enero de 2024, pues el aguinaldo generado a partir del despido (15 de enero de 2025), ya se encuentra contemplado dentro de los salarios caídos que se condenan en la presente sentencia, por lo cual, de esa forma se continuará pagando dicha prestación con posterioridad al despido injustificado, para cumplir con la obligación de evitar el denominado doble pago; de ahí que sea **improcedente** que esta prestación se pague de forma autónoma hasta el 15 de enero de 2024.

b) Vacaciones y prima vacacional. Dichas prestaciones son **parcialmente procedentes**.

La parte promovente demanda el pago las vacaciones y la prima vacacional por todo el tiempo que duró la relación laboral.

Como se mencionó en párrafos que anteceden al analizar la integración del salario, se determinó que las vacaciones se analizarían conforme a los parámetros establecidos en la Ley Federal del Trabajo, toda vez que resultaba más benéfico al pacto

[33] Consultable en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 169-174, Quinta Parte, página 71.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a662865a663900000000000000144a
22/04/29 14:38:33

Versión Pública

colectivo.

Previo al análisis de la procedencia de las prestaciones referidas, resulta pertinente señalar que la institución de las vacaciones es un derecho establecido en la Ley Federal del Trabajo a favor de los trabajadores y su finalidad es que tengan un descanso continuo de varios días que les conceda la oportunidad de reponer su energía gastada en la actividad laboral, sea física o mental, gozando de un ingreso adicional denominado prima vacacional durante el tiempo en que vacacionan, que les permita disfrutarlas y realizar los gastos inherentes a estas, la cual no debe ser menor al 25% de los salarios que les correspondan durante el periodo relativo; por lo cual, se estima que las vacaciones son un derecho que adquieren los trabajadores por el transcurso del tiempo en que se prestan servicios, de ahí que el esfuerzo realizado en las labores desempeñadas es lo que da lugar a su nacimiento y a la correlativa obligación de la parte patronal de otorgar un periodo de descanso.

Además, es importante resaltar que, en el caso concreto, conforme a la cuestión efectivamente planteada en la demanda, se obtiene que la relación laboral concluyó el 15 de enero de 2024 ante el despido injustificado acontecido en esa data, aunado a que la parte actora demanda como consecuencia el pago de una indemnización por 3 meses de salario, por lo cual se estima que no es intención del trabajador continuar laborando para la demandada.

En esas condiciones, se determina que se actualiza el supuesto establecido en el numeral 79 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, pero si el vínculo laboral termina antes de que se cumpla el año de servicios, el empleado tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo trabajado.

Precisado lo anterior, tomando en consideración que el trabajador ingresó a laborar para la parte demandada el 31 de julio de 2020, dicha data servirá de base para determinar el periodo específico de las vacaciones reclamadas, ya que por disposición del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, esa prestación se calcula tomando en cuenta los años de servicio.

Por su parte, la cláusula vigésima segunda del contrato colectivo de trabajo, establece que los trabajadores con 2 años de servicio en adelante tendrán derecho a una prima de 50% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones, por lo cual, se considera que lo solicitado por la actora es procedente debido a que se ajusta a los parámetros legales antes

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f36a6633000000000000001444a
22704129 14:38:33

precisados.

Aunado a lo anterior, constituye carga probatoria del demandado acreditar lo correspondiente al pago de vacaciones y prima vacacional, como lo dispone el artículo 784, fracciones X y XI, de la Ley Laboral, sin embargo, al no haber presentado escrito de contestación la demandada, se determina que incumplió con esa carga procesal, por lo cual debe tenerse por cierto que se le adeudan esos conceptos.

Bajo ese tenor, se determina que resulta procedente el reclamo realizado por la parte actora de que le paguen las vacaciones por todo el tiempo laborado, ya que se ajusta a los parámetros legales antes mencionados y se ha generado el derecho a obtenerlo, pues con motivo de la indemnización constitucional solicitada, se debe tener por terminada la relación laboral, por lo cual se deben liquidar las prestaciones devengadas y no pagadas.

Ahora bien, en relación con el salario que debe considerarse para el cálculo de dichas prestaciones, debe tomarse el integrado previsto en el artículo 84, de la Ley Federal del Trabajo que comprende la cuota diaria en efectivo más todas las prestaciones que recibía la parte actora de manera ordinaria y sistemática con motivo de su salario, de modo que debe servir de base el salario de cuota fija, más comisiones, vales de despensa y la entrega de producto, este último concepto se obtendrá con base en el incidente de liquidación referido con antelación.

Por tanto, en cumplimiento a la ejecutoria de amparo referida con anterioridad, hasta el momento debe servir de base el salario diario mixto que asciende a $******, aun cuando se encuentre incompleto, ya que no se conoce el monto del concepto denominado “entrega de productos modelo”, mismo que debería adicionarse al sueldo de las vacaciones.

Cabe precisar que al salario antes mencionado no se le adiciona el aguinaldo, ya que este constituye una prestación adicional que no recibe en conjunto con el salario asignado al momento en que la parte trabajadora deba disfrutar de sus vacaciones; de igual modo, no es posible adicionar la prima vacacional porque ello daría como resultado un doble pago debido a que en este se incluiría el pago de prima vacacional y a la vez sería la base para cuantificar la propia prestación, lo cual duplicaría la condena.

Da sustento a lo expuesto, la jurisprudencia[34] de la otrora

[34] Publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo II, Primera Parte, Julio-Diciembre de 1988, página 293, registro digital 208028.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a662f65e663900000000000000d144a
22/04/29 14:38:33

Versión Pública

Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y texto siguientes:

*"**VACACIONES Y PRIMA, SALARIO BASE PARA EL PAGO DE.** La finalidad de la institución de las vacaciones es que el trabajador tenga un descanso continuo de varios días que le dé oportunidad de reponer su energía al tiempo que intensifican su vida familiar y social. El objeto de la prima vacacional es que el trabajador perciba un ingreso adicional a su salario durante el tiempo que vacaciona, que le permita disfrutar sus vacaciones, puesto que el salario que se recibe por los días en que no trabaja, por lo regular, se eroga en los gastos cotidianos. Acorde a la ratio legis y la interpretación interrelacionada de lo dispuesto por los artículos 2o., 3o., 18, 76, 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo es de concluirse que el pago por concepto de vacaciones y prima vacacional, debe hacerse con base en el salario asignado al puesto ocupado al momento en que el trabajador deba disfrutar de sus vacaciones."*

Por lo anterior, se **condena** a la demandada a pagar al actor la cantidad de $********* por concepto de vacaciones, la cual se obtiene de la siguiente manera:

Año de servicio	Periodo	Operación	Resultado
1	31 de julio de 2020 al 30 de julio de 2021	12 días de vacaciones[35] x $******	$********
2	31 de julio de 2021 al 30 de julio de 2022	14 días de vacaciones[36] x $******	$********
3	31 de julio de 2022 al 30 de julio de 2023	16 días de vacaciones[37] x $******	$********
4	31 de julio de 2023 al 14 de enero de 2024	8.28 días de vacaciones[38] x $******	$********
		Total	$*********

Por lo que hace a la prima vacacional, se **condena** a la demandada a pagar por ese concepto la cantidad de $*********, que resulta del 50% de la cantidad obtenida por las vacaciones en el párrafo precedente.

Cabe aclarar que es **improcedente** la pretensión de la parte actora de que las vacaciones se paguen a partir del despido y hasta que se pague la indemnización, pues resulta improcedente el pago de vacaciones posteriores al despido[39], de ahí que estas se calculen hasta un día anterior a aquel en sucedió el despido (14 de

[35] De acuerdo con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo vigente, en el primer año de servicios corresponden 12 días de vacaciones.
[36] De acuerdo con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo vigente, en el segundo año de servicios corresponden 14 días de vacaciones.
[37] De acuerdo con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo vigente, en el tercer año de servicios corresponden 16 días de vacaciones.
[38] De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo vigente, en el cuarto año de servicios corresponden 18 días de vacaciones, por lo cual, esa base corresponde al proporcional de los días laborados en ese año de servicios que son 168.
[39] Da sustento a lo expuesto la jurisprudencia 4a./J. 51/93, sustentada por la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "*VACACIONES. SU PAGO NO ES PROCEDENTE DURANTE EL PERIODO EN QUE SE INTERRUMPIÓ LA RELACIÓN DE TRABAJO.*" Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 73, Enero de 1994, página 49, Materias(s): Laboral, Octava Época, Registro digital: 207732.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f36a6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

enero de 2024); en tanto que la prima vacacional, al formar parte de los salarios caídos, se paga a partir del 15 de enero de 2024, por ende, esta prestación también se calcula de manera autónoma hasta el 14 de enero de 2024, día anterior al despido, pues la generada con posterioridad a esta fecha ya se encuentra prevista en el pago de salarios vencidos.

c) 20 días de salario por año de servicio. Esta prestación es **improcedente**.

La parte actora reclama el pago de 20 días de salario por cada uno de los años de servicios efectivos prestados a la empresa demanda, de conformidad con cláusula vigésima octava del contrato colectivo.

Ahora bien, como se mencionó en párrafos que anteceden al analizar la integración del salario, se determinó que la parte actora no acreditó la existencia del concepto que refiere, ya que al tratarse de una prestación extralegal tiene la obligación de hacerlo, sin que haya desahogado una prueba para demostrar su existencia.

En consecuencia, se **absuelve** a la demandada de pagar la prestación que la parte actora reclamó como 20 días de salario por cada año de servicios prestados.

d) Reparto de utilidades. Esta prestación es **improcedente**, pero se dejan a salvo los derechos de la parte actora.

Como preámbulo se precisa que los artículos 117 al 127 de la Ley Federal del Trabajo, establecen la obligación patronal de repartir utilidades entre los trabajadores y el procedimiento correspondiente que debe de seguirse, el cual se compone de una parte que compete a autoridades administrativas y otra a las autoridades laborales.

En relación con este último aspecto, dentro de cada empresa se debe integrar una comisión compuesta por representantes del patrón y de los trabajadores que deben ponerse de acuerdo sobre el proyecto de reparto de utilidades, el cual se fijará en un lugar visible del establecimiento para que dentro del término de 15 días siguientes, los trabajadores puedan hacer las observaciones que estimen pertinentes, mismas que serán resueltas por la propia comisión y pasado el plazo indicado o resueltas las objeciones, la determinación de la comisión o del inspector será definitiva, por lo que hasta ese momento nace para el patrón la obligación de pagar a cada trabajador el monto específico por concepto de participación de utilidades.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001e44a
22/04/29 14:38:33

Versión Pública

En esas condiciones, se deben distinguir dos momentos en dicho procedimiento: 1) Cuando la Comisión Mixta o el inspector del trabajo determinan en cantidad líquida y definitiva del monto que corresponde a cada trabajador por repartición de utilidades y; 2) Una vez determinada dicha cantidad que el patrón la pague.

Bajo ese orden de ideas, lo atinente a la cantidad líquida y definitiva del monto que corresponde a cada trabajador por concepto de participación de utilidades determinado por la Comisión Mixta o el inspector del trabajo, son elementos que deben ser proporcionados por la parte trabajadora, ya que el patrón no participa activamente en ese proceso.

Por tanto, corresponde la carga de la prueba a la parte actora la procedencia del pago de reparto de utilidades, pues tratándose de esa prestación no es jurídicamente posible aplicar el principio de la carga dinámica de la prueba instituido en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo y, en consecuencia, imponérsela al empleador, por las razones expuestas con antelación; de modo que debe regir el principio general probatorio consistente en que quien afirma está obligado a comprobarlo, para examinar la procedencia de esta prestación.

Al respecto, es importante resaltar que, por una parte, la determinación en cantidad líquida y definitiva del monto por concepto de participación de utilidades constituye una carga probatoria al trabajador, sin que baste para ello su simple afirmación; pero una vez demostrada tal circunstancia, toca al patrón la carga de la prueba del pago de ese monto, como lo establece el artículo 784, fracción XIII, en relación con el artículo 804, fracción IV, ambos de la Ley Federal del Trabajo.

Da sustento en lo conducente, la jurisprudencia 4a./J. 52/94[40] de la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro y texto siguientes:

*"**PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. CARGA DE LA PRUEBA.** Los artículos 123, fracción IX, de la Constitución Federal y 117 al 127 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, establecen la obligación patronal de participar utilidades a los trabajadores y el procedimiento correspondiente, dentro del cual intervienen varias entidades, comisiones y personas conforme a diversos trámites hacendarios y administrativos que culminan, dentro de cada empresa, con la integración de una comisión de representantes del patrón y de los trabajadores que deben ponerse de acuerdo sobre el proyecto de reparto de utilidades, en el entendido de que si no se ponen de acuerdo decidirá el inspector del trabajo; dicho proyecto se fijará en lugar visible del establecimiento para que en el término de quince días los trabajadores puedan hacer observaciones que serán resueltas por la propia comisión, y pasado el término indicado o resueltas las objeciones, la determinación de la comisión o*

[40] Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Núm. 85, Enero de 1995, página 50, registro digital 207660.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001444a
22704/29 14:38:33

del inspector será definitiva y sólo hasta entonces nace para el patrón la obligación de pagar a cada trabajador el monto específico por concepto de participación de utilidades; por lo tanto, si en el procedimiento aludido no todos los aspectos se rigen por disposiciones laborales y, asimismo, no en todos los trámites interviene el patrón con facultades autónomas y decisorias, puesto que lo que fundamentalmente queda bajo la responsabilidad directa del patrón frente a cada trabajador es el pago del monto fijado en definitiva por la Comisión Mixta o por el inspector del trabajo, ha de considerarse que conforme a las reglas de las cargas probatorias que establece el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, ***hay que distinguir, por una parte, la determinación en cantidad líquida y definitiva del monto que corresponde al trabajador en concepto de participación de utilidades, cuya carga probatoria debe corresponder al trabajador, sin que baste para ello su simple afirmación, en virtud de que tal comisión o autoridad y no el patrón, son los que tienen los elementos que sirvieron de base para la fijación de la cantidad líquida repartible o los comprobantes de su definitividad cuando haya habido objeciones; por otra parte ya demostrada la cantidad líquida y definitiva, toca al patrón la carga de la prueba del pago de ese monto, como lo establece el artículo 784, fracción XIII, congruente con el artículo 804, fracción IV, ambos de la Ley Federal del Trabajo****."*

Aunado a lo anterior, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la contradicción de tesis 149/2010, consideró lo siguiente:

1. De la interpretación de los artículos 117 a 125 de la Ley Federal del Trabajo, se considera que la serie de pasos que integran el procedimiento para determinar la participación de utilidades que corresponde a cada trabajador, constituyen un requisito de procedibilidad para que la eventual acción relativa que se ejerza prospere en el tribunal de trabajo correspondiente.

2. Al resolver la contradicción de tesis 49/93, la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación consideró que tratándose de la determinación en cantidad líquida y definitiva del monto que corresponde al trabajador en concepto de participación de utilidades, la carga probatoria corresponde al trabajador, sin que baste para ello su simple afirmación, en virtud de que la comisión obrero-patronal a la que hace mención la fracción I del numeral 125 de la Ley Federal del Trabajo o eventualmente el inspector del trabajo (en caso de desacuerdo de la mencionada comisión) y no el patrón, son los que tienen los elementos que sirvieron de base para la fijación de la cantidad líquida repartible o los comprobantes de su definitividad cuando haya habido objeciones. Por ende, concluyó que previamente a que el trabajador pueda reclamar el pago de su participación individual, deben haberse seguido aquellas etapas intermedias relativas a las obligaciones que no quedan solo a cargo del patrón.

3. En ese sentido, estimó que aun en el supuesto de que la parte demandada no haya contestado el reclamo instaurado en su

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e663900000000000000144a
22/04/29 14:38:33

Versión Pública

contra y que, como consecuencia, la autoridad laboral hiciera efectivo el apercibimiento de tener por ciertos los hechos asentados en el escrito inicial, entre los cuales estaba la afirmación del trabajador en el sentido de que sí se había agotado el procedimiento previsto para la determinación del monto que por concepto de participación de utilidades correspondían a cada trabajador, dicha circunstancia no puede generar como consecuencia necesaria el que se releve al actor de acreditar que efectivamente aconteció dicho procedimiento, en donde se establecieron los montos líquidos y definitivos por la prestación mencionada.

4. Por lo cual, la plena certeza de que se agotó en todas sus etapas el procedimiento para determinar el monto que por concepto de participación de utilidades corresponde a cada trabajador anualmente al constituir un requisito de procedibilidad para la acción relativa, requiere haberse acreditado a plenitud en el juicio laboral.

5. La confesión ficta derivada de la falta de contestación de demanda es apta para acreditar hechos respecto de los cuales no se haya suscitado controversia, sin embargo, para que dicha confesión surta plena convicción, debe referirse a hechos imputables al patrón, lo cual no acontece respecto al reparto de utilidades.

6. Si bien el procedimiento respectivo está normado en la Ley Federal del Trabajo, la condena relativa por la cantidad líquida específica a cada trabajador está condicionada a que se demuestre su existencia, con independencia de que se presuman ciertos los hechos plasmados en la demanda, toda vez que la conducta procesal de la demandada genera una presunción insuficiente que se debe robustecer con otros medios probatorios para tener plenamente acreditado que se efectuaron las etapas del procedimiento respectivo.

Tales consideraciones dieron origen a la jurisprudencia 2a./J. 140/2010[41], de rubro y contenido siguientes:

*“**PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. CUANDO EL TRABAJADOR DEMANDA CANTIDADES LÍQUIDAS POR ESE CONCEPTO Y AFIRMA EN SU DEMANDA QUE SE SIGUIÓ EL PROCEDIMIENTO LEGAL CORRESPONDIENTE, NO BASTA TENER POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO PARA QUE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ESTABLEZCA LA CONDENA RESPECTIVA.** Si bien es cierto que en términos del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, se presumen ciertos los hechos de la demanda y la confesión ficta derivada de la falta de su contestación, es apta para acreditar*

[41] Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIII, Enero de 2011, página 965, Materias(s): Laboral, Novena Época, Registro digital: 163069.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e663900000000000000d144a
22/04/29 14:38:33

aquellos respecto de los cuales no se haya suscitado controversia, también lo es que para que dicha confesión surta plena convicción debe referirse a hechos imputables al patrón, lo cual no acontece tratándose de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, ya que el procedimiento respectivo está normado en los artículos 117 a 125 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que la condena relativa por la cantidad líquida específica a cada trabajador está condicionada a que se demuestre la existencia de ese procedimiento. Así, la presunción de que se trata es insuficiente y debe robustecerse con otros medios probatorios para acreditar que se agotaron las etapas del procedimiento respectivo, porque éste no constituye un hecho propio atribuible al patrón del que esté obligado procesalmente a contestar en su escrito y que, ante la falta de dicha contestación, pueda presumirse cierto, en virtud de que la consabida participación tiene su origen en un procedimiento legal específico en el que la intervención del patrón no es directa; además, la fijación de su monto no depende unilateralmente de éste, pues para su determinación interviene una comisión integrada tanto por representantes del patrón como de los trabajadores y a falta de acuerdos de ésta, es el Inspector de Trabajo el facultado para fijar la cantidad líquida repartible."

Bajo ese contexto, en el presente asunto la parte actora reclama el pago de reparto de utilidades por el ejercicio fiscal 2023 y 2024, manifestando que no se llevó a cabo el procedimiento establecido para el reparto de utilidades.

En ese orden de ideas, tomando en consideración las razones expuestas por el Máximo Tribunal de la Federación en la contradicción de tesis citada, la presunción legal derivada de la falta de contestación de demanda no es apta para demostrar la cantidad líquida reclamada por concepto de reparto de utilidades, toda vez que está condicionada a que se demuestre plenamente que se efectuaron las etapas del procedimiento respectivo para determinarla.

Lo cual no acontece en el particular, pues como se adelantó, la parte actora manifestó que en la empresa no se llevó a cabo el procedimiento establecido para el reparto de utilidades, lo cual es una confesión expresa en términos del artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo.

Por ende, al constituir un requisito de procedibilidad para la acción que se haya agotado en todas sus etapas el procedimiento para determinar el monto que por concepto de participación de utilidades corresponde a cada trabajador, resultaba indispensable que el accionante cumpliera con esa carga procesal.

De modo que debe declararse improcedente la prestación reclamada, toda vez que el promovente no acredita que se hayan agotado las etapas del procedimiento establecido en los numerales 117 a 125 de la Legislación Laboral, conforme al cual se haya determinado la cantidad líquida de reparto de utilidades.

En consecuencia, se **absuelve** a la persona jurídica demandada del pago de reparto de utilidades de los ejercicios fiscales 2023 y 2024, pero se dejan a salvo los derechos del

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706e6626f65e6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

Versión Pública

trabajador para que los haga valer cuando estime pertinente.

e) Nulidad de documentos. Esta prestación es **improcedente**.

La actora demanda la nulidad de documentos consistentes en escritos de renuncia, finiquitos, nóminas y pagares en blanco que le hizo firmar la patronal al momento de su contratación y durante el transcurso de la relación laboral a través de su jefe inmediato.

Para resolver la procedencia de la prestación reclamada se debe partir del supuesto de que corresponde la carga de la prueba a la parte actora el acreditar la existencia de dichos documentos, al no encontrarse dentro de aquellos que está obligado la parte empleadora a conservar de conformidad con lo establecido por los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo.

Apoya a lo anterior, la jurisprudencia XXXI. J/1 (10a.)[42] emitida por el Tribunal Colegiado del Trigésimo Primer Circuito (cuyo criterio se comparte en lo esencial), de rubro y texto siguiente:

*"**DEVOLUCIÓN DE HOJAS EN BLANCO CON FIRMA O HUELLA DIGITAL DEL TRABAJADOR. AL NO FORMAR PARTE DE LOS DOCUMENTOS CUYO RESGUARDO ESTÁ ENCOMENDADO AL PATRÓN, CORRESPONDE AL TRABAJADOR LA CARGA DE PROBAR SU EXISTENCIA NO OBSTANTE LA PRESUNCIÓN LEGAL POR HABERSE TENIDO POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO**. Del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que corresponde al patrón la carga de la prueba para demostrar la falsedad de los hechos invocados en la demanda laboral, cuando ésta se ha tenido por contestada en sentido afirmativo. Ahora bien, si el demandado no compareció a juicio se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo y, por tanto, la Junta debió condenarlo a la devolución de las hojas en blanco que solicitó en su escrito inicial de demanda, toda vez que se tuvo reconocida su existencia; sin embargo, no pasa inadvertido que es requisito para la procedencia del reclamo que se acredite fehacientemente la existencia de documentos cuya devolución solicita el actor, toda vez que se podría condenar al demandado a la devolución de documentos inexistentes, lo que es contrario a los fines del proceso laboral. En este sentido, las hojas en blanco firmadas y/o selladas con huella digital del trabajador, no forman parte de los documentos cuyo resguardo está encomendado a la patronal, de acuerdo con los artículos 784 y 804 de la citada ley, por ende, corre a cargo del trabajador la carga de probar su existencia, sin que obste la presunción legal por haberse tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, pues resulta necesario que dicha presunción esté corroborada con algún otro medio de convicción que acredite fehacientemente su existencia, ya que estimar lo contrario, podría hacer nugatoria la condena a su devolución."*

Bajo ese contexto, de los medios de convicción admitidos y desahogados por el accionante, no se advierte alguno con el cual acredite la existencia de tales documentales, por ende, se estima

[42]Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XX, Mayo de 2013, Tomo 2, página 1245. Registro digital: 2003554

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001 44a
22/04/25 14:38:33

que no demostró lo pretendido.

En consecuencia, al resultar improcedente la prestación reclamada, se **absuelve** a la demandada.

f) Pago de tiempo extraordinario. Esta prestación resulta **parcialmente procedente.**

La parte actora demanda pago de tiempo extraordinario por todo el tiempo laborado en virtud de que se desempeñaba en un horario laboral comprendido de las 7:00 a la 18:00 horas, de lunes a sábado, lo que implica un horario extraordinario de las 15:00 a la 18:00 horas, de conformidad con la cláusula décima octava del contrato colectivo de trabajo, así como por lo dispuesto en los artículos 60, 61, 67 y 68, de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora, de acuerdo con el numeral 784, fracción VIII, de la Legislación Laboral, le corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre la jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando esta última no exceda de 9 horas semanales.

En ese sentido, la carga de la prueba respecto del pago de horas extras se encuentra dividida, porque el débito procesal en cuanto a la jornada laboral ordinaria y la extraordinaria de hasta 9 horas semanales recae en el empleador, como expresamente lo dispone la fracción VIII, del artículo 784, de la citada ley laboral; mientras que corresponde al trabajador demostrar el tiempo extraordinario que alega por cuanto excede de nueve horas a la semana.

Sustenta a lo anterior la jurisprudencia 2a./J. 68/2017 (10a.),[43] sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y texto siguiente:

*"**TIEMPO EXTRAORDINARIO. METODOLOGÍA PARA RESOLVER SOBRE SU RECLAMO, CONFORME AL ARTÍCULO 784, FRACCIÓN VIII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2012.** En la resolución del tiempo extraordinario reclamado por el trabajador, debe tenerse en cuenta que el patrón tiene derecho a controvertir ese hecho, y que el artículo indicado le impone la carga de probar la jornada ordinaria y la extraordinaria que no exceda de 9 horas a la semana; de manera que estando definida la distribución de la carga probatoria en la ley, dependerá su desahogo de la forma en que el patrón demandado genere controversia al respecto. En virtud de lo anterior, siguiendo la premisa sobre la cual se construyó la jurisprudencia 4a./J. 20/93 (*), de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, relativa a la inverosimilitud del tiempo extraordinario, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá analizar la verosimilitud de las horas extraordinarias reclamadas por el trabajador, en la etapa de valoración de pruebas en el dictado del laudo, una vez que el patrón ha tenido la oportunidad de controvertir la jornada alegada por el trabajador y*

[43]Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 43, Junio de 2017, Tomo II, página 1409. Décima Época. Registro digital: 2014586

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6263656e6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

Versión pública

de ofrecer las pruebas que, conforme a la distribución de la carga probatoria, le corresponde, pero no ha logrado acreditar su dicho; pues la razón jurídica que justificó aquel criterio jurisprudencial subsiste, es decir, el resultado formal de tener por cierta la jornada afirmada por el trabajador cuando el patrón no acredita su dicho, no impide resolver en conciencia, cuando se advierta que no es racionalmente creíble que una persona labore el número de horas extraordinarias reclamadas.

Bajo ese contexto, si la demandada fue omisa en comparecer al juicio, entonces no cumplió con la carga procesal antes destacada para justificar que el actor no laboró las primeras 9 horas extras semanales, por ende, resulta procedente el pago de esas horas extras semanales, por no ser contrarias a la ley.

En ese sentido, se determina que el actor justificó haber laborado esas 9 horas extras semanales, debido a que de conformidad con los artículos 60 y 61, de la Ley Federal del Trabajo, la jornada diurna comprende de las 6:00 a las 20:00 horas y la nocturna de las 20:00 a las 6:00 horas; además, dispone que la jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

De ahí que si el actor señaló que laboraba de las 7:00 a las 18:00 horas de lunes a sábado, se concluye que era diurna la jornada en que prestaba sus servicios, por tanto, debió hacerlo como máximo 8 horas diarias o 48 horas semanales, entonces, si manifestó que trabajaba tiempo extra de las 15:00 a las 18:00 horas, da como resultado 3 horas diarias, lo cual permite concluir que la parte actora laboraba 18 horas extras semanales, de las cuales, las primeras 9 se encuentran acreditadas ante la falta de contestación de demanda.

Además, este Tribunal Laboral Federal no advierte que tal reclamo sea inverosímil, pues las circunstancias narradas en la demanda llevan a considerar que es creíble que el trabajador laborara las primeras 9 horas extras a la semana, pues señaló que sus actividades consistían en realizar una la ruta asignada y entregar a distintas tiendas diversos productos elaborados por la ********* ***** ******, además precisó que a partir del 2 de enero de 2024 quedó de apoyo en el ******* de la empresa.

Por tanto, atendiendo al principio de realidad previsto en el artículo 685, de la Ley Federal del Trabajo, resulta posible que el trabajador haya desempeñado las actividades antes mencionadas durante el horario indicado, pues se estima que la naturaleza de las funciones desempeñadas no implica un trabajo físico o intelectual extenuante que haya sido imposible realizar por 6 días a la semana, ya que descansaba el domingo.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6628656e6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

El análisis de verosimilitud antes expuesto se realiza en cumplimiento a la jurisprudencia 2a./J. 35/2014 (10a.) de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro y texto siguientes:

*"**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."*

Por otra parte, el actor no desahogó ningún medio de prueba con lo cual logre demostrar que laboró las 9 horas extras excedentes, por ende, se estima que no cumplió con su carga procesal respecto a ese aspecto y, en consecuencia, se absuelve a la demandada de ese pago.

Ahora, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, las primeras 9 horas extras semanales procedentes deben ser pagadas a razón de un 100% más del salario que corresponda a su jornada ordinaria.

En cuanto al salario que debe servir de base para realizar el cálculo correspondiente, se estima que debe hacerse con el salario integrado previsto en el artículo 84, de la Ley Federal del Trabajo, esto es, aquel que comprende la cuota diaria en efectivo y todas las demás percepciones que recibe la trabajadora de manera ordinaria y sistemática por el servicio proporcionado; sin que se sumen el aguinaldo, la prima vacacional y la prima de antigüedad, ya que esos conceptos no tienen las características antes apuntadas, por los motivos expuestos en considerandos anteriores.

Entonces, en primer lugar, el salario que debe emplearse para tal efecto es el que recibía de manera cotidiana con motivo de sus funciones, el cual resulta de sumar el sueldo por cuota fija más comisiones, vales de despensa y la entrega de producto –este último concepto se obtendrá hasta el incidente de liquidación referido–.

Sin embargo, en cumplimiento a la ejecutoria de amparo,

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a662f65e6633000000000000001444a
22/04/25 14:38:33

Versión Pública

hasta el momento debe servir de base el salario que asciende a $******, mismo que dividido entre 8 horas que corresponde a la jornada diurna laborada por el actor, asciende a $*****, suma que representa el sueldo de cada hora de trabajo ordinario y al incrementarse en 100% arroja un total de $******, para el pago de las primeras 9 horas extraordinarias.

Cobra aplicación la jurisprudencia 2a./J. 137/2009[44] de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, del tenor siguiente:

*"**HORAS EXTRAS. PARA SU CUANTIFICACIÓN DEBE SERVIR DE BASE EL SALARIO INTEGRADO POR SER EL QUE SE PAGA EN LA JORNADA ORDINARIA.** De la interpretación literal, histórica y sistemática de los artículos 67, que dispone que las horas extras se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada, 68, 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que el salario que debe servir de base para calcular las horas extras, es el previsto en el referido artículo 84, el cual se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación entregada al trabajador por su trabajo, toda vez que el salario de la jornada normal es el que obtiene por las primeras 8 horas o las que correspondan a su jornada habitual, la cual resulta de dividir el salario semanal, quincenal o mensual entre tantos días como corresponda, lo que implica que el salario regular es el previsto en el artículo 84, el cual es válido para todos los días de trabajo, entiéndase todas las jornadas de la semana o del mes y no solamente para efectos indemnizatorios, precisamente porque es el que recibe por todos y cada uno de los días, inclusive los de descanso, pues tiene derecho a un día sin trabajar pagado igual que los trabajados, **sin que lo anterior signifique que esta remuneración deba cuantificarse con otros conceptos, como el aguinaldo o la prima vacacional** que, desde luego, no se entregan al trabajador sistemática y ordinariamente cada quince días o cada semana, sino con aquellas percepciones que tienen como fin retribuir las horas normales de trabajo."*

Antes de proceder a determinar el monto de las horas extras, es importante precisar que el cómputo para su cuantificación debe ser semanal, pues de la correlación de los artículos 66, 67 y 68, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la jornada ordinaria y extraordinaria tiene su base en un periodo de tiempo semanal, de modo que para establecer las horas extras se debe atender a las trabajadas durante una semana completa.

Por esa razón, respecto de la primera semana laborada, el actor no laboró jornada extraordinaria, toda vez que lo hizo por 9.5[45] horas del viernes 31 de julio de 2020 al sábado 1 de agosto de 2020, por lo cual únicamente trabajó un total de 19 horas, de ahí que no haya laborado horas extraordinarias al no haber

[44] Consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXX, septiembre de 2009, página 598, registro digital 166420.
[45] Dicha cantidad corresponde al horario laborado por el trabajador hasta las primeras nueve horas extras que quedaron acreditadas en el procedimiento, esto es, 8 horas de jornada ordinaria más 1.5 horas extras diarias.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

superado el máximo legal señalado.

De igual modo, por lo que hace a la última semana laborada, el actor no tuvo una jornada extraordinaria, toda vez que únicamente trabajó el lunes 15 de enero de 2024 un total de 4 horas, ya que lo despidieron ese día a las 11:00 horas, de ahí que no haya laborado horas extraordinarias al no haber superado el máximo legal señalado.

Así, con base en los argumentos y fundamentos antes expuestos, deben computarse las horas extras por semanas completas laboradas del lunes 3 de agosto de 2020 al domingo 14 de enero de 2024, a razón de 9 horas extraordinarias semanales.

En suma, al resultar procedente el pago de horas extras, se **condena** a la parte demandada a pagar por ese concepto la cantidad total que asciende a $**********, la cual se obtiene de la siguiente operación:

9 (horas extras) x ****** (salario por hora extra más el 100%) x 180 (semanas que corresponden al periodo laborado por la parte actora del lunes 3 de agosto de 2020 al domingo 14 de enero de 2024) = $**********.

g) Entrega de producto modelo. Esta prestación es **procedente.**

La parte actora reclama la entrega del producto mensual consistente en un cartón o charola de sus productos líquidos, por todo el tiempo que dure el presente juicio y hasta que se dicte sentencia, en términos de la cláusula vigésima cuarta del contrato colectivo de trabajo.

Cabe aclarar que es **procedente** la pretensión de la parte actora conforme a las razones expuestas al analizar la integración del salario, sin embargo, al formar parte de los salarios caídos, se pagará de esa forma a partir del 15 de enero de 2024, por ende, con ello se continuará pagando dicha prestación con posterioridad al despido injustificado, para cumplir con la obligación de evitar el denominado doble pago.

h) Premio de asistencia y asistencia perfecta. Esta prestación es **improcedente**.

La parte actora reclama el pago de premio mensual de asistencia a razón de un *****% sobre el salario como lo señala la cláusula vigésima cuarta del contrato colectivo de trabajo, así como la asistencia perfecta de conformidad con la cláusula trigésima sexta, por la cantidad de $****** de forma mensual, por todo el tiempo que duró la relación laboral.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

Versión Pública

Ahora bien, como se mencionó en párrafos que anteceden al analizar la integración del salario, se determinó que la parte actora no acreditó el derecho a recibir el premio de asistencia que refiere; además, por lo que hace al concepto de asistencia perfecta, la parte actora no demostró encontrarse en el supuesto jurídico para su otorgamiento.

En consecuencia, se **absuelve** a la demandada de pagar las prestaciones que la parte actora reclamó como premio de asistencia mensual y asistencia perfecta.

i) Pago de vales de despensa. Resulta **parcialmente procedente.**

El actor demandó el pago de vales de despensa mensual por la cantidad de $******, la cual debía ser pagada a mes vencido, como lo señala la cláusula vigésima octava del contrato colectivo de trabajo, por la duración de la relación laboral.

Al respecto, el dispositivo legal señala lo siguiente:

*"Cláusula vigésima octava. La empresa se obliga a entregar vales de despensa en forma mensual por la cantidad de $******, los cuales se entregan a mes vencido en la primera semana de cada mes..."*

Así, se considera que la parte actora acredita que está en posibilidad de obtener el pago de esa prestación, ya que se encuentra pactada en el referido contrato en el sentido de que la empresa se compromete a pagar $****** mensuales, sin condición alguna.

En ese contexto, es procedente que la parte actora reciba el pago de vales de despensa por todo el tiempo laborado, por ende, en un primer momento, se debe obtener la parte diaria que corresponde por vales de despensa para calcular lo correspondiente al tiempo laborado del 31 de julio de 2020 al 14 de enero de 2024 (día anterior al despido alegado), lo cual se advierte de la siguiente formula;

$****** –cantidad que corresponde a los vales de despensa mensuales – entre 30 días, arroja una porción diaria de $****. Posteriormente, dicho resultado ($****) debe ser multiplicado por 1,263 (días transcurridos entre el 31 de julio de 2020 y el 14 de enero de 2024) lo cual da un total de $********.

En suma, se **condena** a la demandada a pagar $******** por concepto de vales de despensa del periodo del 31 de julio de 2020 al 14 de enero de 2024.

Se precisa que respecto al pago de esta prestación a partir del 15 de enero de 2024 (fecha del despido), queda comprendida en el pago de salarios caídos, por ende, es **improcedente** lo peticionado por la parta actora que se cuantifique de manera

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f36a6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

autónoma hasta la fecha del despido.

j) Devolución de pagos al plan de pensión. Resulta **improcedente.**

El actor demandó la devolución de pagos que se realizaron para el plan de pensiones y jubilaciones que la demandada realizó de forma indebida, pues no se reflejó en las nóminas, prestación que se establece en la cláusula trigésima segunda del contrato colectivo de trabajo.

Al respecto, el dispositivo legal señala lo siguiente:

"Cláusula vigésima octava. La empresa se compromete a proporcionar a los trabajadores un plan de pensiones para su jubilación, en los términos y montos que la empresa determine comunicando a los beneficiarios las condiciones que se establezcan para para caso."

Del contrato colectivo se observa la existencia de la prestación reclamada, no obstante, de los referidos lineamientos se advierte que la empresa determina los términos de esa prestación y los comunica a los trabajadores para que estén enterados de las condiciones establecidas para su otorgamiento.

En consecuencia, este Tribunal Laboral Federal determina que la parte actora no acredita el derecho a recibir la devolución de los pagos realizados al plan de jubilación, ya que manifestó que la empresa fue omisa en hacer del conocimiento los términos y montos determinados para su otorgamiento; además, de la pruebas desahogadas en el procedimiento no se advierte alguna con la cual demuestre las aportaciones o descuentos que supuestamente realizaba la demandada para fondear el plan de jubilación.

Aunado a lo anterior, la parte actora no acredita las aportaciones o descuentos que supuestamente realizaba la demandada para fondear el plan de jubilación referido, toda vez que no desahogó algún medio de prueba en donde se desprenda tal circunstancia.

Máxime que en el acuerdo inicial del juicio se le previno a la parte actora para que señalara la cantidad líquida por la cual solicita el pago de plan de pensiones y jubilaciones, indicara cada cuándo le hacían los descuentos correspondientes y el monto de estos; no obstante, en el escrito de aclaración se limitó a sostener que la empresa demandada fue omisa en hacer del conocimiento los términos y montos determinados, de modo que en el acuerdo de admisión se le tuvo incumpliendo con ese requerimiento, respecto del cual no interpuso recurso de reconsideración, por lo que debe considerarse consentido.

De ahí que si la parte actora no cumplió con su obligación de demostrar los descuentos realizados por la empresa para fondear

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65a6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

Versión Pública

el plan de jubilaciones establecido en el pacto colectivo, entonces se determina que resulta improcedente su petición de que se devuelvan los pagos supuestamente realizados, pues como se expuso en considerandos anteriores, las prestaciones extralegales son de interpretación estricta y la carga de la prueba le corresponde al trabajador.

Por tanto, se **absuelve** a la demandada de devolver cantidad alguna por concepto de plan de pensiones y jubilación.

Decimoprimero. Réplica y contrarréplica. No se realiza un pronunciamiento en específico en relación con las manifestaciones realizadas en la réplica y contrarréplica, debido a que solo constituyen alegaciones formuladas por las partes respecto a las acciones y excepciones planteadas en la demanda y contestación, con el propósito de precisar los alcances de la controversia.

Es así, ya que en los juicios laborales la materia del conflicto queda fijada con la demanda y la contestación, por lo que en la réplica y contrarréplica no pueden modificarse o adicionarse acciones o excepciones, precisamente porque estas deben exponerse en aquellos escritos; por lo cual, aun cuando se le otorga la oportunidad a las partes de realizarlo, eso no significa que lo expresado en esta integren la controversia y, por ende, no existe alguna obligación del órgano judicial para contestarla pormenorizadamente en la sentencia.

Cobra aplicación, en lo conducente, la jurisprudencia 2a./J. 69/2019 (10a.)[46], sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y texto siguientes:

*"**RÉPLICA Y CONTRARRÉPLICA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. A TRAVÉS DE ESAS FIGURAS NO PUEDE VARIARSE EL CONTENIDO DE LA DEMANDA, SUS MODIFICACIONES O ADICIONES Y LA CONTESTACIÓN A ÉSTAS.** De acuerdo con el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta tiene la obligación de resolver la controversia laboral de manera clara, precisa y congruente con la demanda, su contestación y las demás pretensiones deducidas oportunamente en el juicio. Por su parte, el artículo 878 de la ley citada, tanto en su texto anterior como en el posterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 establece que si no existe entre las partes conciliación, en la audiencia inicial el actor debe exponer sus pretensiones, con la posibilidad de modificar su demanda escrita y realizar aclaraciones o modificaciones. Además, conforme al texto vigente del precepto legal en comento, cuando el actor sea trabajador o sus beneficiarios podrá modificar, aclarar o enderezar su demanda una sola vez en esta etapa; tratándose de aclaración o modificación, a petición del demandado se señalará nueva fecha para la continuación de la audiencia, a fin de que pueda contestar la demanda, y en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma, pero de oficio. Por tanto, para dar intervención al demandado, es menester que la Junta*

[46] Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 66, Mayo de 2019, Tomo II, página 1488, Materia Laboral, Décima Época, Registro digital: 2019924.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

laboral tenga expuesta la demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, de modo que en el caso de que la audiencia quede suspendida para su continuación a petición del demandado en caso de aclaración, modificación de la demanda o de manera oficiosa en caso de enderezamiento, la segunda diligencia tendrá por objeto que aquél dé contestación a la demanda modificada sustancialmente. Ahora bien, conforme a la fracción VI del citado artículo 878, en esta etapa las partes pueden replicar y contrarreplicar por una sola vez; sin embargo, ello no implica que a través de esas figuras procesales puedan modificar el contenido de la demanda, sus modificaciones o aclaraciones y la contestación a éstas, pues si bien se trata de alegaciones que las partes pueden reproducir en la etapa de demanda y excepciones, que tienen como fin precisar los alcances de la litis fijada, no pueden modificar la materia del juicio, pues ésta quedó establecida previamente a través de las pretensiones y defensas deducidas con la demanda, ratificada, aclarada o modificada y su contestación respectiva."

Asimismo, es aplicable en lo conducente la jurisprudencia 4a./J. 30/93[47], emitida por la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de contenido siguiente:

*"**RÉPLICA Y CONTRARRÉPLICA, SON ALEGACIONES QUE DEBEN SER CONSIDERADAS POR LAS JUNTAS AL EMITIR EL LAUDO, YA QUE TIENEN POR OBJETO PRECISAR LOS ALCANCES DE LA LITIS YA ESTABLECIDA.** De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, la controversia laboral se fija en la audiencia de demanda y excepciones, ya que es la etapa en la que se plantean las cuestiones aducidas por las partes en vía de acción y excepción, donde el actor expone su demanda, ratificándola o modificándola y precisando los puntos petitorios, y el demandado procede en su caso a dar contestación a la misma, oponiendo excepciones y defensas, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos afirmados por su contraparte y en cuya fase del juicio las partes pueden por una sola vez replicar y contrarreplicar. Ahora bien, estas figuras procesales, que no deben confundirse con la ampliación de la demanda ni con la reconvención, puesto que no cambian ni amplían la materia original del juicio, sólo constituyen alegaciones que en los términos de la fracción VI del citado precepto, pueden formular las partes en relación a las acciones y excepciones planteadas en su demanda y contestación, con el propósito limitado de precisar los alcances de la controversia; por tanto, debe concluirse que la réplica y contrarréplica, en caso de que las partes quieran hacerlas, son alegaciones que ratifican la litis en el juicio laboral y, que, si se asentaron en el acta correspondiente, deben tenerse en consideración al emitirse el laudo."*

Decimosegundo. Alegatos. Este Tribunal Laboral no se pronunciará sobre los alegatos formulados por las partes, ya que solo constituyen apreciaciones personales en relación con sus pretensiones, respecto de las cuales el órgano jurisdiccional no se encuentra obligado a dar contestación al no formar parte de la controversia; máxime que de su análisis no se desprende algún señalamiento que varíe el sentido de la presente sentencia.

Apoya a lo anterior la jurisprudencia[48] emitida por la extinta

[47] Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 69, Septiembre de 1993, página 17, Materias(s): Laboral, Octava Época, Registro digital: 207763.
[48]Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo CXXVIII, página 273. Quinta Época. Registro digital: 366441.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65a6633000000000000001446a
22704/29/14:38:33

Versión Pública

Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y texto siguiente:

*"**ALEGATOS, OMISIÓN DEL EXTRACTO O DE REFERENCIA A LOS, INTRASCENDENTE.** No constituye violación de garantías por parte de la Junta el hecho de que en el laudo no haga el extracto de los alegatos presentados por las partes o deje de hacer referencia a ellos, porque tal omisión no trasciende al resultado de la resolución, ya que los alegatos no son otra cosa que las manifestaciones que las partes efectúen en relación a sus pretensiones, pero la Junta no está obligada a resolver conforme el contenido de ellos sino de acuerdo con la litis planteada, enumerando las pruebas, apreciándolas conforme sea debido en conciencia, exponiendo las razones legales de equidad y las doctrinarias que le sirvan de fundamento."*

También es aplicable por analogía, la jurisprudencia P./J. 26/2018 (10a.)[49], emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro y texto siguiente:

*"**ALEGATOS EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO. SI BIEN LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO DEBEN ESTUDIARLOS, NO NECESARIAMENTE DEBEN PLASMAR ALGUNA CONSIDERACIÓN AL RESPECTO EN LA SENTENCIA.** En términos del artículo, después de que hayan sido notificadas del auto admisorio de la demanda, las partes tendrán 15 días para formular alegatos, los cuales tienen como finalidad que quienes no ejercieron la acción de amparo directo puedan ser escuchados, al permitírseles formular opiniones o conclusiones lógicas respecto de la promoción del juicio de amparo, por lo que se trata de una hipótesis normativa que garantiza un debido proceso en cumplimiento a las formalidades esenciales del procedimiento que exige el párrafo segundo del artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. De esa forma, el debido proceso se cumple con brindar la oportunidad de manifestarse y el correlativo deber del tribunal de estudiar las manifestaciones, sin que ello pueda traducirse en una obligación de un pronunciamiento expreso en la sentencia, en tanto que no todo ejercicio analítico que realiza un órgano jurisdiccional respecto del estudio de las constancias debe reflejarse forzosamente en una consideración. Por todo lo anterior, el órgano jurisdiccional es el que debe determinar, en atención al caso concreto, si plasma en la resolución el estudio de los alegatos formulados por las partes, en el entendido de que en cumplimiento a la debida fundamentación y motivación, si existiera alguna incidencia o cambio de criterio a partir del estudio de dichos argumentos, sí resultaría necesario referirlo en la sentencia, como por ejemplo, el análisis de una causal de improcedencia hecha valer. Así, el ejercicio de esta facultad debe darse en cumplimiento al artículo 16 constitucional que ordena a las autoridades fundar y motivar sus actos, así como al diverso artículo 17 constitucional que impone una impartición de justicia pronta, completa e imparcial."*

Decimotercero. Efectos de la sentencia. Con base en el marco jurídico y argumentos expuestos en los considerandos que anteceden, se condena a la demandada ***** * ***** *** ******** ** ********** ******** ** ******* ********, al pago de las cantidades que a continuación se precisan:

1.	Indemnización constitucional	$*********

[49] Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 60, Noviembre de 2018, Tomo I, página 5. Décima Época. Registro digital: 2018276

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e6633000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

2.	Salarios vencidos	$**********
3.	Intereses	$**********
4.	Prima de antigüedad	$*********
5.	Aguinaldo	$*********
6.	Vacaciones	$*********
7.	Prima vacacional	$*********
8.	Tiempo extraordinario	$**********
9.	Vales de despensa	$********

En el entendido de que, en cumplimiento a la ejecutoria de amparo referida, diversas prestaciones que se cuantificaron con un salario diario incompleto, se ajustaran en el incidente de liquidación de sentencia que en su momento se solicite, por los motivos expuestos con anterioridad.

Por tanto, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 843 y 844 de la Legislación Laboral, se establecen las cantidades líquidas a las cuales se condena a la demandada a pagar a favor del actor, cuyo monto asciende en total a $********** las cuales fueron calculadas hasta la emisión de esta sentencia y con el salario diario incompleto al cual falta adicionarle el concepto “entrega de producto modelo”.

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f36e663900000000000000144a
22/04/29 14:38:33

Decimocuarto. Cumplimiento de la sentencia. En términos del artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, se concede a la parte demandada el plazo de quince días hábiles a partir de que surta efectos la notificación respectiva, para que cumpla de forma voluntaria la sentencia.

De no acontecer el cumplimiento voluntario, la parte actora tiene expedito su derecho a solicitar la ejecución forzosa de la sentencia como lo dispone el precepto legal antes señalado, con el apercibimiento que de no hacerlo comenzará a correr el plazo de la prescripción de 2 años para realizarlo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 519, fracción III, de la Legislación Laboral.

Por las razones y los fundamentos expuestos en esta sentencia, una vez atendidas todas las pretensiones deducidas oportunamente por las partes, de manera exhaustiva y congruente como lo dispone el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, se

RESUELVE

Primero. Es fundada la excepción de inexistencia del vínculo laboral opuesta por la demandada ********** ****** ** ********** ******** ** ********** ******** ** ********

Versión Pública

********, así como la negativa de ser beneficiaria de los servicios prestados por el actor a la codemandada y, en consecuencia, se le absuelve de la totalidad de las prestaciones reclamadas.

Segundo. Es procedente la acción principal de despido injustificado ejercida por la parte actora en contra de ***** * ***** *** ******** ** ********** ******** ** ******* ********.

Tercero. Se condena a ***** * ***** *** ******** ** ********** ******** ** ******* ********* al cumplimiento de las siguientes prestaciones accesorias al ser procedentes o parcialmente procedentes, conforme a los lineamientos y cantidades señaladas en el considerando noveno: a) Pagar indemnización constitucional, b) Pagar salarios caídos, y c) Pagar prima de antigüedad.

Cuarto. En cuanto a las prestaciones autónomas a la acción principal, con base en los razonamientos y cantidades expuestas en el considerando décimo, al haber resultado procedentes o parcialmente procedentes, se condena a la demandada a lo siguiente: a) Pagar aguinaldo, b) Pagar vacaciones y prima vacacional, c) Pagar tiempo extraordinario y d) Pagar vales de despensa.

Quinto. Se absuelve a ***** * ***** *** ******** ** ********** ******** ** ******* ********, del pago de las prestaciones autónomas que resultaron improcedentes, las cuales son las siguientes: a) 20 días de salario por año de servicios prestados, b) Nulidad de documentos, c) Premio mensual de asistencia y asistencia perfecta y d) Devolución de pagos al plan de pensiones y jubilaciones.

Sexto. Se absuelve a la referida demandada de la prestación autónoma consistente en el pago de reparto de utilidades, pero se dejan a salvo sus derechos.

Séptimo. Se informa al Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, el cumplimiento total a la ejecutoria emitida en el juicio de amparo directo 83/2026.

Con fundamento en los artículos 739 ter, 742, fracción VIII, y 873-J, de la Ley Federal del Trabajo, notifíquese la presente sentencia por boletín impreso que se fije en el lugar asignado a este Tribunal Laboral Federal, así como por boletín electrónico en el portal del Poder Judicial de la Federación; además, de la siguiente manera:

Parte	Tipo de notificación
**** ******* ******* ***** (actor)	Personal

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a6626f65e663900000000000000144a
22/04/29 14:38:33

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

********** ****** ** ********** ******** ** ********** ******** ** ******* ******** (demandada)	Personal
***** * ***** *** ******** ** ********** ******** ** ******* ******** (demandada)	Boletín
Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito (autoridad)	Oficio

Así lo resolvió el Juez de Distrito César Roberto Ramírez Sánchez, Titular del Cuarto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Jalisco, con residencia en Zapopan, quien firma de manera electrónica.

PJF - Versión Pública

CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ
706a662656a663900000000000000001444a
22/04/29 14:38:33

PJF Versión Pública

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

EVIDENCIA CRIPTOGRÁFICA - TRANSACCIÓN

Archivo Firmado:
174204360_428820263929841107697572.p7m
Autoridad Certificadora:
Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal
Firmante(s): 1

FIRMANTE				
Nombre:	CESAR ROBERTO RAMIREZ SANCHEZ	**Validez:**	BIEN	Vigente
FIRMA				
No Serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.00.00.01.44.fa	**Revocación:**	Bien	No revocado
Fecha (UTC/ CDMX)	09/11/26 23:11:23 - 09/11/26 17:11:23	**Status:**	Bien	Valida
Algoritmo:	RSA-SHA256			
Cadena de firma:	04 d1 96 f2 51 d7 9f 2a f3 cb 5a 7b 15 9e 59 e3 07 e4 80 a0 d0 a1 4b 6f 05 77 ea c0 63 21 29 64 1f 5a a6 34 5f ba b1 bd 72 ac eb f6 c0 67 66 58 12 67 ab 4b cb bc 8f b4 dc 90 7e d2 2b c0 fc a8 b5 1e 49 e3 b6 3b bb 77 de 87 99 f9 43 ef 6f 55 01 7b e3 07 3b 44 5d 15 f6 c2 d2 b0 c1 62 58 ca e5 40 23 61 bd 14 c1 2e 25 3b 29 b7 bb fd 66 2d 59 ab a2 6c 24 db 70 9e 8f a7 83 0f f3 b3 b6 76 77 45 60 47 cc 90 21 24 11 f0 66 68 6a 20 71 7b 01 a2 03 83 7c 19 9f 33 16 4b e7 ef 1d e3 53 88 a9 31 1e 18 e2 57 4d 85 f4 2f b1 e9 e2 cf 8a b4 0c c7 38 2b 93 34 0a da fa fa c6 ca 5e 1d 16 db f4 b3 02 07 69 95 0a 5f c9 ca f9 7e 5c 46 7b 61 1c 96 4d 3e 6e 13 c3 ad 2e 67 73 e8 fd 11 8c 34 7b 42 c4 12 f2 10 8f 3b de ec fb 4f 27 3d e4 33 aa ff 22 8a 38 eb 21 46 d5 38 53 8c a7 e1 58 a4 6e e1 bb 85 37 e6 c9 9a c4 ba dd 80 13 6f da 51 e3 3d 72 a4 9c 72 e6 89 8a 51 3e da 1f 74 d8 45 f8 2f 0c 79 d4 6a 08 7a 9c c5 ef 60 a3 03 84 e0 9b 60 26 36 98 6b 3d d3 2e 59 4f 8b b8 37 4a 89 f4 c8 f1 22 71 ce 6e e1 66 ab 1e 2c df b3 6c 12 a1 4b ca b9 07 7f 46 26 df f8 77 b7 8c ea 67 9c 6d 54 9d ee ee 70 01 32 77 71 63 5a bb 4c 32 d9 7b 69 6d 94 22 f1 e6 b2 ad e5 22 b4 99 fe db 5f			

OCSP	
Fecha: (UTC/ CDMX)	09/11/26 23:11:24 - 09/11/26 17:11:24
Nombre del respondedor:	Servicio OCSP ACI del Consejo de la Judicatura Federal
Emisor del respondedor:	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal
Número de serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.00.00.01.44.fa

TSP	
Fecha : (UTC/ CDMX)	09/11/26 23:11:24 - 09/11/26 17:11:24
Nombre del emisor de la respuesta TSP:	Autoridad Emisora de Sellos de Tiempo del Consejo de la Judicatura Federal
Emisor del certificado TSP:	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal
Identificador de la respuesta TSP:	231699293
Datos estampillados:	I7aXXtiNgCFfclm7b9+yA8tEd1A=

El nueve de noviembre de dos mil veintiseis, la licenciada Kenya Noemí Contreras Hernández, Secretario(a), con adscripción en el Cuarto Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de Jalisco, con sede en Zapopan, hago constar y certifico que en términos de lo previsto en los artículos 108 y 113 fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, esta versión pública suprime toda aquella información considerada legalmente como CONFIDENCIAL, por tratarse de datos personales de la parte actora y demandada Conste.

PJF - Versión Pública